

التدابير الشرعية الوقائية من الفساد الوظيفي

د. صلاح الدين طلب فرج

الأستاذ المساعد بكلية الشريعة والقانون

الجامعة الإسلامية - غزة - فلسطين

s.s.faraj@hotmail.com

sfaraj@iugaza.edu.ps

ملخص بحث :

يعتبر الفساد الوظيفي من القضايا المعاصرة التي تهدد أمن المجتمع ونموه، وتؤثر سلباً على مصالح الشعب العامة، فهو يؤدي الى تقويض الحكم وتشويه سياسة الدولة، لذلك فإن هذه الدراسة تأتي لبيان التدابير الشرعية الوقائية من الفساد الوظيفي، من خلال بيان مفهومه، وأنواعه، والعلاقة بين هذه الأنواع، ثم بيان أثر العقيدة السليمة والعبادة الصحيحة وكذلك بيان دور نظامي الرقابة والعقوبة في الوقاية من هذا الفساد.

ABSTRACT

Protective Proceedings From Employment Corruption.

Employment corruption is considered one of the contemporary issues that threatens the security and development in the society. Beside this, it adversely affects the interests of the public as it leads to undermine the government and the policy in the country. This study comes to clarify the protective proceedings, through the explanation of their concept, types and the relation between these types. Then, it clarifies the effect of the right doctrine, the correct worship and the role of control and punishment systems in protecting from the corruption.

مقدمة:

الحمد لله رب العالمين القائل في كتابه: ﴿وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ﴾ [القصص: ٧٧]، والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين، محمد ﷺ الذي جاء يدعو الى الخير والصلاح، وينهى عن الشر والفساد، وعلى آله وصحبه الطيبين الطاهرين الذين سلكوا طريقه، واتبعوا منهجه الى يوم الدين.

فإن كثيراً من الدول والشعوب تعاني اليوم من قضية الفساد الوظيفي، حيث أصبحت هذه القضية تؤرق تلك الدول وتعيق تقدمها ونموها، حتى أن التاريخ المعاصر يشهد أن كثيراً من الحكومات قد انهارت بسبب ما تعانيه من فساد وظيفي بأنواعه المختلفة، لذلك فإن هذه الدراسة تأتي اسهاماً في بيان منهج الشريعة الاسلامية في الوقاية من هذا الفساد، وبياناً لسبق الاسلام لغيره من النظم الوضعية في مكافحته من خلال تهذيب أتباعه، وردع الفساد وأسبابه.

أهداف البحث:

تتلخص الأهداف العامة للبحث في النقاط التالية:

- ١- بيان مفهوم التدابير الشرعية والفساد الوظيفي.
- ٢- توضيح أنواع الفساد الوظيفي.
- ٣- الكشف عن أثر العقيدة والعبادة في الوقاية من الفساد الوظيفي.
- ٤- المساهمة في رسم منهج شرعي واضح لمحاربة الفساد الوظيفي.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في جانبين:

أ- الجانب العلمي:

وتتمثل الأهمية العلمية لهذا البحث في التأصيل الشرعي للتدابير الشرعية الوقائية من الفساد الوظيفي، وذلك من أجل مساعدة المتخصصين في هذا المجال بناءً على ما يصدر عن هذه الدراسة من نتائج.

ب- الجانب العملي:

أما الأهمية العملية لهذا البحث فتتمثل في رسم منهج شرعي لحماية المجتمع المسلم من الفساد الوظيفي.

منهج الباحث:

سلك الباحث في هذا البحث المنهج التحليلي، وذلك بالرجوع إلى المصادر الأصلية من كتب الإدارة الإسلامية، والفقه وأصوله المتعلقة بموضوع البحث، ثم تحليل المعلومات التي سيحصل عليها تحليلاً منطقياً، كما استعان الباحث بالمنهج التطبيقي من خلال تنزيل المسائل الفقهية محل البحث على قواعد الإدارة والعمل الوظيفي المتعلق بموضوع البحث.

خطة البحث:

وحتى يكون هذا البحث مثمراً ومحققاً للنتيجة المرجوة منه فقد قسمته الى المقدمة السابقة ومبحثين على النحو التالي:

المبحث الأول

مفهوم التدابير الشرعية الوقائية والفساد الوظيفي

وفيه ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: مفهوم التدابير الشرعية الوقائية.

المطلب الثاني: مفهوم الفساد الوظيفي.

المطلب الثالث: أنواع الفساد الوظيفي وأسبابه.

المبحث الثاني

أنواع التدابير الشرعية الوقائية من الفساد الوظيفي

وفيه أربعة مطالب:

المطلب الأول: العقيدة والعبادة وأثرهما في الوقاية من الفساد الوظيفي.

المطلب الثاني: معايير الإختيار في الوظيفة وأثرها في الوقاية من الفساد الوظيفي.

المطلب الثالث: نظام الرقابة وأثره في الوقاية من الفساد الوظيفي.

المطلب الرابع: نظام العقوبة وأثره في الوقاية من الفساد الوظيفي.

الخاتمة: وقد ضمننتها أهم النتائج والتوصيات.

المبحث الأول

مفهوم التدابير الشرعية الوقائية والفساد الوظيفي

المطلب الأول: مفهوم التدابير الشرعية الوقائية.

أولاً: الفساد الوظيفي كمركب اضافي:

وهذا يقتضي تعريف كل مفردة من مفرداته ثم الخروج بتعريف جامع يعطي المعنى المطلوب للمصطلح محل البحث، وبيان ذلك على النحو التالي:

١- التدابير:

أ- وهي لغة جمع تدبير، والتدبير مشتق من دبر الشيء اذا نظر فيما تؤول اليه عواقبه^(١)، ومنه التدبير بمعنى التفكير، ودليل ذلك قوله تعالى: ﴿أَفَلَا يَتَدَبَّرُونَ الْقُرْآنَ أَمْ عَلَىٰ قُلُوبٍ أَقْفَالُهَا﴾^(٢)، يقال: إن فلاناً لو استقبل من أمره ما استبدره لهدي لوجهة أمره، وهذا المعنى لا يخلو من معنى النظر في عواقب الأمور.

ب- والتدابير اصطلاحاً: هي وسائل واجراءات وقائية محددة للحصول على نتائج محددة^(٣).

٢- الشرعية:

أ- الشرعية نسبة الى الشرع، وهو لغة الطرق الظاهر^(٤).

ب- وأما اصطلاحاً: فالشرعية هي ما سنه الله لعباده من الدين وأمرهم بإتباعه^(٥).

٣- الوقائية:

أ- مشتقة من الوقاية بمعنى الصيانة والحماية والحفظ، يقال: وقاه ما يكره، أي: حماه منه^(٦).

ب- أما الوقاية اصطلاحاً: فهي حماية يؤمر بها للدفاع عن مصالح أساسية ضرورية^(٧).

ومن خلال ما سبق:

يمكن تعريف التدابير الشرعية الوقائية كمركب اضافي بأنها: (مجموعة من الأوامر والنواهي التي تمنع من الوقوع فيما فيه مفسدة شرعية).

المطلب الثاني: مفهوم الفساد الوظيفي.

يقتضي الاتفاق في معظم الأبحاث الأكاديمية على تحديد معنى المصطلحات المستخدمة ومضمونها حتى ينحصر الجدل في إطاره الموضوعي، واستناداً إلى ذلك، فإنه يمكن تعريف مفردات مصطلح الفساد الوظيفي على النحو التالي:

١- الفساد:

أ- والفساد لغة: نقيض الصلاح، يقال: فسَدَ يَفْسُدُ فساداً، فهو فاسدٌ، وتفاسد القوم: تدابروا، وقطعوا أرحامهم، واستنقصد السلطان قائده إذا أساء إليه، والمفسدة خلاف المصلحة^(٨).
ب- والفساد اصطلاحاً: (هو أزمة خلقية في السلوك ينتج عنها انحراف في القيم في حياة الجماعة)^(٩).

ومن خلال ما سبق يتضح أن هناك علاقة وطيدة بين التعريفين اللغوي والاصطلاحي فالفساد هو الخروج عن حد الاعتدال، وهو المقصود بالانحراف في التعريف الاصطلاحي، ويكون هذا الانحراف في البدن والنفس وكل الأمور الخارجة عن حد الاستقامة^(١٠).

٢- الوظيفي:

أ- الوظيفة لغة: هي ما يقدر من طعام أو رزق أو غير ذلك في زمن معين، وتأتي بمعنى الخدمة المعينة^(١١).

ب- وأما الوظيفة اصطلاحاً: (فهي مجموعة من الواجبات والمسؤوليات المناطة بواسطة السلطة المختصة لشخص يتطلب منه انجازها وقتاً كاملاً أو جزءاً منه)^(١٢).

ج- وقد عرّف قانون الخدمة المدنية الفلسطيني الوظيفة بأنها: (مجموعة المهام التي توكلها جهة مختصة إلى الموظف للقيام بها بمقتضى هذا القانون أو أي تشريع آخر أو تعليمات أو قرارات إدارية وما يتعلق بها من صلاحيات وما يترتب على تلك المهام من مسؤوليات)^(١٣).

ثانياً: الفساد الوظيفي كمركب اضافي

من خلال ما سبق يمكن أن نستنتج تعريفاً جامعاً لمعنى الفساد الوظيفي كمركب اضافي، وهو أن الفساد الوظيفي يتمثل في: (استغلال السلطة ومواردها والانحراف بها عن أهدافها العامة لخدمة مصالح شخصية، أو فئة معينة من الموظفين على سبيل المحاباة).

المطلب الثالث: أنواع الفساد الوظيفي وأسبابه.

إن استغلال السلطة ومواردها والانحراف بهذه الموارد لخدمة فئة معينة من الناس يعني أن الفساد الوظيفي ينقسم الى نوعين، أحدهما متعلق بالجانب المالي المادي للوظيفة، والآخر يتعلق بالجانب

الإداري لذلك فإن الحديث في هذا المطلب سيكون في بيان أنواع الفساد الوظيفي وما يندرج تحت هذه الأنواع من صور، ثم بيان وجه العلاقة بين النوعين، وتحليل أسبابه على النحو التالي:

أولاً: أنواع الفساد الوظيفي:

النوع الأول: الفساد المالي

ويقصد بالفساد المالي: كافة المعاملات المالية والاقتصادية المخالفة لأحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية، والتي تؤدي إلى أكل أموال الناس والموظفين بالباطل وعدم استقرار المجتمع وابتزاز الفقراء والمعوزين ومن في حكمهم^(١٤).

ومن صور الفساد المالي في وظائف الدولة ما يلي:

- ١- **الاختلاس:** وهو أخذ الشيء جهراً، بحضرة صاحبه دون إذنه^(١٥)، ويقصد به هنا استعمال الموظف لسلطته الوظيفية للعبث بما أُؤتمن عليه من مال عام.
- ٢- **السرقه:** وقد عرفها الحنفية باعتبارها فعلاً محرماً^(١٦) بأنها: (أخذ الشيء من الغير خفية بغير حق)^(١٧)، ويفتق كل من الاختلاس والسرقه في أن كلاهما يعتبر اعتداء على المال العام، ويختلفان في كون السرقه تقع خفية بينما الاختلاس يعتمد على السطوة واستغلال النفوذ الوظيفي.
- ٣- **الغصب:** وقد عرفه الشافعية بأنه: (الاستيلاء على حق الغير عدواناً)^(١٨)، ومن الملاحظ أن الغصب بهذا المفهوم فيه معنى استغلال النفوذ والسلطة الوظيفية للاعتداء على حقوق الموظفين أو المواطنين.
- ٤- **الغش والتزوير:** وهو عبارة عن تغيير الحقائق والتلاعب بها وإعطائها لمن لا يستحقها^(١٩).

ويترتب على كل ما سبق تصرفات ممنوعة تقع من قبل بعض الموظفين سواء كانوا في الوظيفة العامة أو الخاصة مثل: النصب والاحتيال، والمماطلة في سداد الديون، والتهرب من الضرائب، والتعامل مع السوق السوداء.

النوع الثاني: الفساد الإداري

ويقصد بالفساد الإداري تلك الانحرافات الإدارية أو الوظيفية، أو التنظيمية التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفته، ومن صورها ما يلي:

- ١- **الواسطة:** يعتبر هذا المصطلح من المصطلحات المشهورة والمنتشرة في المجتمعات المختلفة، إلا أنني - في حدود إطلاعي - لم أقف على تعريف محدد لها، ولكن إذا نظرنا لهذا المصطلح

من حيث الممارسة فيمكن تعريفه بأنه: (طلب العون والمساعدة في إنجاز شيء من إنسان ذو نفوذ لدى من بيده قرار العون والمساعدة على تحقيق المطلوب لإنسان لا يستطيع أن يحقق مطلبه بجهوده الذاتية) (٢٠).

٢- **المحسوبة:** وكذلك يعتبر مصطلح المحسوبة من المصطلحات المعاصرة التي يتداولها الناس، ولو نظرنا الى هذا المصطلح من حيث الممارسة نجد أنه عبارة عن: (تقديم الأشخاص المعروفين ولو كانوا ضعفاء على حساب استبعاد غيرهم ولو كانوا أقوياء) (٢١).

٣- **مخالفة قوانين العمل:** ويقصد بمخالفة قوانين العمل: عدم قيام الموظف بواجبه تجاه وظيفته حسب ما ينص عليه قانون الخدمة المدنية، ويندرج تحت هذه الصورة أنواع متعددة من الفساد الإداري منها:

أ- التهرب من ساعات الدوام الوظيفي.

ب- اضاءة الوقت في أشغال جانبية كقراءة الصحف والمجلات.

ت- افشاء أسرار الوظيفة.

ث- الامتناع عن استقبال المراجعين.

ج- كثرة استقبال الزوار في قضايا شخصية لا تتعلق بالعمل.

ثانياً: العلاقة بين الفساد المالي والإداري.

يتضح للباحث من خلال ما سبق أن العلاقة القائمة بين الفساد المالي والإداري علاقة التداخل، بحيث أن الفساد الإداري ينتج عنه ضرورة فساد مالي، وكذلك فإن الفساد المالي ينتج عنه ضرورة فساد إداري كما أن الفساد المالي يترتب عليه خسارة مادية للمواطنين ولمؤسسات الدولة على حد سواء، وهذا يؤثر سلباً على تنمية الدولة وخططها الاستراتيجية.

ثالثاً: أسباب الفساد الوظيفي.

تختلف نظرة الشريعة الإسلامية في تحليل الأسباب التي تؤدي الى انتشار الفساد الوظيفي عن تلك النظرة الموجودة في القوانين والنظريات الوضعية (٢٢)، فالشريعة الإسلامية نظرتها لهذه الظاهرة نظرة شاملة للإنسان والحياة والكون، وهي تتطلق من منطلقات محددة، هي:

أ- أن الله تعالى خلق الإنسان وأودع فيه دوافع الخير والشر، قال تعالى: ﴿وَنَفْسٍ

وَمَا سَوَّاهَا ﴿٧﴾ فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا ﴿٨﴾، وقال تعالى: ﴿وَهَدَيْنَاهُ النَّجْدَيْنِ ﴿١٠﴾﴾. (٢٤)

ب- أن الإنسان مستخلف في الأرض، قال تعالى: ﴿وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً﴾^(٢٥)، وقانون الاستخلاف يقتضي طاعة الخليفة لمن استخلفه، وهي غاية خلق الإنسان فإن ترك الإنسان هذه الغاية فهي بداية الفساد والانحراف.

ومن خلال ماسبق: فإن أسباب الفساد في نظر الشريعة منها ما هو نابع من ذات الإنسان الموظف، ومنها ما هو خارج عنها، وفيما يلي تعداد لبعضها دون تفصيل لأن مجال البحث هو بيان التدابير الشرعية للوقاية من هذا الفساد:

١- **ضعف الوازع الديني في النفس البشرية:** وغياب الرقابة الذاتية التي ترقى بالموظف الى درجة الإحسان في الأمور كلها، والتي قال عنها رسول الله ﷺ: (أن تعبد الله كأنك تراه)^(٢٦).

٢- **الإفراط في اتباع الشهوات:** قال الله تعالى مبيناً هذه الصورة: ﴿زَيْنَ لِلنَّاسِ حُبُّ الشَّهَوَاتِ مِنَ النِّسَاءِ وَالْبَنِينَ وَالْقَنَاطِيرِ الْمُقَنْطَرَةِ مِنَ الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ وَالْخَيْلِ الْمُسَوَّمَةِ وَالْأَنْعَامِ وَالْحَرْثِ ذَلِكَ مَتَاعُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الْمَتَابِ﴾^(٢٧)، والعلاقة بين الفساد والشهوات علاقة مباشرة، فمن اجل اشباع شهوة حب المال وجمعه، يقع الإنسان في الفساد بمختلف صورته.

٣- **وسوسة الشيطان:** وذلك واضح من قوله تعالى: ﴿إِنَّ الشَّيْطَانَ لَكُمْ عَدُوٌّ فَاتَّخِذُوهُ عَدُوًّا إِنَّمَا يَدْعُوا حِزْبَهُ لِيَكُونُوا مِنْ أَصْحَابِ السَّعِيرِ﴾^(٢٨)، فالشيطان يزين الفساد لأصحابه ليسوقهم إلى النار.

٤- **الاستكبار في الأرض:** فإذا هيمن الكبر على الموظف نسي مصالح الآخرين وحقوقهم، وعطل قوانين الصلاح في حياته.

٥- **الحقد والحسد:** حيث يتولد عن هذين الخلقين جحود الحق، ورفض العمل به واتباعه.

٦- **الانحلال الأسري وصحبة السوء:** وهما أمران متلازمان، قال تعالى: ﴿الْأَخِلَاءُ يَوْمَئِذٍ بَعْضُهُمْ لِبَعْضٍ عَدُوٌّ إِلَّا الْمُتَّقِينَ﴾^(٢٩).

٧- **تردي الأوضاع الاقتصادية:** وذلك من خلال الشعور بالحرمان الذي يسببه التفاوت في الثروات.

٨- **سوء الأوضاع السياسية:** والمقصود بذلك اعتماد النظام السياسي الحاكم في الدولة على نظريات وأفكار لا تحتكم الى الشرع، مما يؤدي الى افساد أخلاق الناس وسلوكياتهم.

ومما سبق يتضح أن أسباب الفساد الوظيفي ترجع في مجملها لجملة من الأسباب يمكن لنا أن نعبر عنها بالبيئة الفاسدة التي يعيش فيها الموظف العامل في الدولة، هذه البيئة متمثلة في أوضاعه

السياسية والإقتصادية السيئة، مروراً بصحبة السوء التي تزين له انحرافه، وتضعف له وازعه، فتجعله يعيش في الأرض مستكبراً معرضاً عن ذكر الله وهو يظن أنه من المحسنين.

المبحث الثاني

أنواع التدابير الشرعية الوقائية من الفساد الوظيفي

تختلف التدابير الشرعية الوقائية من الفساد الوظيفي، فمنها ما هو يتعلق بذات الموظف وعلاقته مع ربه، ومنها ما هو متعلق بجهات رقابية خارجية توظفها الدولة من أجل الحفاظ على أهدافها المخططة مسبقاً، والكشف عن الأخطاء والانحرافات، ومنها ما هو متعلق بالردع والزجر للمخالفين، وفي هذا المبحث سأبين هذه الأنواع بالتفصيل على النحو التالي:

المطلب الأول: العقيدة والعبادة وأثرهما في الوقاية من الفساد الوظيفي.

مما لا شك فيه أن العقيدة السليمة هي أساس قبول العمل عند الله تعالى، قال الله تعالى موضعاً ذلك ﴿ وَقَدِمْنَا إِلَىٰ مَا عَمِلُوا مِنْ عَمَلٍ فَجَعَلْنَاهُ هَبَاءً مَّنثُورًا ۗ ﴾ (٣٣)، والعبادة هي الغاية التي من أجلها خلق الله الجن والإنس: ﴿ وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ۗ ﴾ (٥١). (٣١).

ومن المعروف أن العبادة السليمة هي ترجمة حقيقة للعقيدة السليمة المستقرة في قلب الإنسان المسلم، فتخرجها من الإطار النظري المجرد إلى حيز الواقع التطبيقي العملي، لذلك نجد أن كثيراً من آيات القرآن الكريم قد قرنت الإيمان بالعمل، لذلك فإن العمل في هذا المطلب سيكون لبيان مفهوم العقيدة والعبادة وأثرهما في الوقاية من الفساد الوظيفي على النحو التالي:

أولاً: مفهوم العقيدة والعبادة.

١- **العقيدة لغة:** هي الحكم الذي لا يقبل الشك فيه عند معتقده، وهي (في الدين): ما يقصد به الإعتقاد دون العمل، كعقيدة وجود الله وبعثة الرسل (٣٢).

٢- **العقيدة اصطلاحاً:** تطلق على العلم الذي يتناول ما يجب على الإنسان أن يعتقد ويؤمن به، ويقيم عليه البرهان الصحيح الذي يفيد اليقين، كما أن الأحكام الشرعية التي تثبت بالدليل القاطع تسمى عقيدة (٣٣).

٣- **العبادة لغة:** هي الخضوع للإله على جهة التعظيم (٣٤).

٤- العبادۃ اصطلاحاً: هي الخضوع والامتثال الكامل لله سبحانه وتعالى متبوعاً بالشعور بالرضا واليقين^(٣٥).

ثانياً: أثر العقيدة والعبادة في الوقاية من الفساد الوظيفي.

من خلال المقدمة السابقة تبين لنا أن العقيدة والعبادة تساهمان في الوقاية من الفساد الوظيفي من خلال جملة من المقاصد تسعى الشريعة لتحقيقها، أهمها:

١- تهذيب نفوس الموظفين في جميع المعاملات والعلاقات.

ويكون ذلك من خلال تطهير نفوس الموظفين من وساوس الشيطان وعوامل الاستكبار في الأرض والتي تولد الحقد والحسد في نفوس الناس، وتضبط سلوك الإنسان من الإفراط أو التقريط، وكل هذا من الأسباب المؤدية إلى الوقوع في الفساد الوظيفي، وتساعد في انتشاره كما سبق بيانه، فإذا أثرت العقيدة والعبادة السليمة على نفس الموظف صار صادقاً في دينه وسلوكه، قال تعالى في بيان ذلك:

﴿لَيْسَ آيِبًا أَنْ تُولُوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْآيِبَ مَنْ ءَامَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَءَاتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَأَبْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَءَاتَى الزَّكَاةَ وَالْمُؤْتُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ ﴿١٧٧﴾﴾^(٣٦).

٢- تقوية الوازع الديني.

سبق أن بينت أن ضعف الوازع الديني من أسباب وقوع الفساد الوظيفي وانتشاره في المجتمعات، والشريعة الإسلامية تعالج هذا الضعف من خلال العقيدة والعبادة السليمتين، بحيث ينشأ عنهما رقابة داخلية ذاتية في نفس الموظف تدفعه للقيام بأعباء الوظيفة على أكمل وجه طاعة وقرية الى الله تعالى، ويتضح ذلك أكثر من خلال الحث على المحافظة على جملة العبادات، وصور ذلك ما يلي:

أ- الشعور بالمساواة والتوحد من خلال أداء الصلوات جماعة في المسجد، وهذا يعالج الكبر والإعجاب بالنفس، باعتباره سلوكاً يدفع الموظف أن يستشعر نفسه فوق القانون^(٣٧).

ب- المبادرة إلى اخراج الزكاة التي تؤدي الى طهارة النفس من البخل والشح، والذي بسببه يقوم الموظف باستغلال نفوذه للسعي الى تكثير ثرواته وتضخيمها بالطرق المشروعة وغير المشروعة^(٣٨).

ج-الحفاظ على الصيام الذي يحقق لنا مقصد المراقبة في السر والعلن، وهو خلق يدفع الموظف لأداء الواجبات الوظيفية المنوطة به على تمامها خشية الله تعالى.

د- وكذلك الحج: حيث يغرس في الإنسان حب الله ورسوله، ويوقظ فيه مشاعر الإخوة لأبناء دينه في كل مكان، وهذا يدفع الموظف أن يستشعر المسؤولية الجماعية ويقدمها على المصلحة الشخصية الآتية.

ومن خلال ما سبق:

يتضح لنا أن العقيدة والعبادة متلازمتان، تصدق الثانية منهما الأولى من خلال السلوك الذي يقوم به الموظف في وظيفته، فإذا كان الموظف صاحب عقيدة سليمة، وعبادة قد أديت على أكمل وجه، فإن هذا بمثابة حصن له يحول بينه وبين الوقوع في المخالفات الوظيفية سواء كان ذلك متعلق بالجانب المالي أو الإداري أو غيرهما.

المطلب الثاني: معايير الاختيار في الوظيفة وأثرها في الوقاية من الفساد الوظيفي.

عرفتُ فيما سبق الوظيفة بأنها مجموعة من الواجبات والمسؤوليات المناطة بواسطة السلطة المختصة^(٣٩)، وهو ما عبر عنه الفقهاء في كتبهم بمصطلح الولاية، وهو مصطلح يُشعر بالرعاية والتوجيه كمقصد من مقاصد الوظيفة في الدولة، عملاً بقوله ﷺ : (ألا كلّم راعٍ وكلّم مسؤول عن رعيته....^(٤٠))، لذلك فإن الوظيفة في الاسلام هي أمانة من الأمانات، والله تعالى أمر بأداء الأمانات الى أهلها، قال الله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾^(٤١).

ومن خلال ما سبق نستنتج أن الوظيفة في الدولة صغيرة كانت أم كبيرة لا بد أن يخضع من يتقلدها لمعايير تكون أساساً في اختياره فيها، لذلك فإن العمل في هذا المطلب سيكون لبيان تلك المعايير أولاً، ثم بيان أثرها في الوقاية من الفساد الوظيفي على النحو التالي:

أولاً: معايير الاختيار في الوظيفة.

١-توظيف الأصلح:

ويقصد بالموظف الأصلح هو الذي تتوافر فيه المعرفة المؤدية الى تحقيق الهدف من الوظيفة، والمقصد منها، والوسيلة إليها، وطرق إنجازها، ذلك أن لكل وظيفة مقصود شرعي، وتوظيف الأصلح لها أقرب إلى تحقيق هذا المقصود.

ودليل هذا المعيار: قوله ﷺ لأبي ذر رضي الله عنه عندما طلب منه أن يستعمله: (يا أبا ذر! إنك رجل ضعيف، وإنها أمانة، وإنها يوم القيامة خزي وندامة، إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها) ^(٤٢)، وإن لم يوجد الأصلح فعلى ولي الأمر أن يوظف الأمتل فالأمتل، فإن أدى ذلك فقد أدى الواجب، ومن أدى الواجب فقد اهتدى ^(٤٣).

٢- توظيف الأقوى:

ويقصد بالقوة هنا الكفاءة والمقدرة العملية على القيام بأعباء الوظيفة وتصريف شؤونها حتى في أحلك الظروف وأسوأها، ولعل الفرق بين الصلاح والقوة كمعيارين للتوظيف، أن الصلاح هو المعرفة النظرية المجردة، أما القوة فهي القدرة على تنفيذ ما يتخذه الموظف من قرارات في الواقع العملي.

ودليل هذا المعيار: قول الله تعالى: ﴿ قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَا بَنِيَّ اسْتَعِجْرِي إِنَّكَ خَيْرٌ مِّنْ اسْتَعِجَرَتِ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿١٦﴾ ^(٤٤)، وتكون القوة في كل وظيفة بحسبها، فالقوة في الوظيفة العسكرية ترجع إلى الخبرة بالحروب وفنونها، وكذلك التدريب على أشكال القتال المختلفة من رمي، وطعن، وضرب، وكبر، وفر، مع عدم اغفال وسائل القتال المعاصرة في كل زمن. وأما القوة في وظيفة القضاء فترجع إلى القدرة على استنباط الأحكام من النصوص وتنفيذها، ثم التقطن لحجج الخصوم، فلا يخدع القاضي بأيسر الشبه وأبسطها ^(٤٥).

٣- توظيف الأكثر أمانة:

ويقصد بالأمانة كعيار للتوظيف أن يكون الموظف مراقباً لله تعالى في تسيير شؤون وظيفته، فلا يخشى في الله لومة لائم، ويعرف هذا بالاختبار والتمحيص.

ودليل هذا المعيار: قوله تعالى: ﴿ فَلَا تَخْشَوْا أَلْسِنَةً وَأَخْشَوْنَ وَلَا تَشْتَرُوا بِإِيَّتِي ثَمَنًا قَلِيلًا ^(٤٦) .

٤- توظيف الناجح في الاختبار والمقابلة:

ويقصد بهذا المعيار أن يخضع المرشح للوظيفة لعدد من الأسئلة والاستفسارات التي تتعلق بكيفية إدارة شؤون الوظيفة وتدبيرها.

ودليل هذا المعيار: أن النبي ﷺ اختبر معاذ بن جبل رضي الله عنه عندما أراد أن يبعثه إلى اليمن قاضياً، فقال له: (كيف تقضي إذا عرض لك قضاء؟ قال: أقضي بكتاب الله، قال فإن لم تجد في كتاب الله؟ قال: فبسنة رسول الله ﷺ، قال: فإن لم تجد في سنة رسول الله ولا في كتاب الله؟ قال: أجتهد برأبي ولا آلو... ^(٤٧)).

ثانياً: أثر معايير الاختيار في الوقاية من الفساد الوظيفي.

سبق أن قررت أن الوظيفة أمانة من الأمانات، وتوظيف الأحق بها والأقوم بشروطها، ومن اجتمعت فيه معاييرها، يدخل في باب أداء الأمانة إلى أهلها، وتوسيد الأمر إلى أهله، فإذا تقلد الوظيفة الأصلح والأقوى علماً وأكثر خشية لله فإن هذا ادعى لحصول المقصود منها، وأبعد لوقوع الخلل والفساد فيها، أما إن كانت الوظائف لا تخضع لمعيار أو ضابط، فإنه يترتب على ذلك تضييع لحقوق المسلمين ومصالحهم الخاصة والعامة.

ثالثاً: معايير التوظيف في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني.

لم ينص قانون الخدمة المدنية الفلسطيني في أي من بنوده على اشتراط الأهلية أو الكفاءة، أو القوة والأمانة لشغل منصب من المناصب، أو وظيفة من الوظائف العامة أو الخاصة في المجتمع، وإنما كانت الشروط ترجع في مجملها الى العمر الزمني للموظف، بحيث لا يقل عن ثمانية عشرة سنة، وأن يكون فلسطينياً أو عربياً، خالياً من الأمراض أو العاهات، غير محكوم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف^(٤٨).

ومن خلال ما سبق فإن الباحث يطالب جهات الإختصاص الفلسطينية وعلى رأسها المجلس التشريعي، وديوان الموظفين العام أن يُضمنوا قانون الخدمة المدنية الفلسطيني المعايير الشرعية السابقة، فهي أحفظ للحقوق، وأحصن من وقوع الفساد في الوظائف العامة والخاصة.

المطلب الثالث: نظام الرقابة ودوره في الوقاية من الفساد الوظيفي.

لقد جاءت الشريعة الاسلامية لتحقيق خير العباد وصلاحهم في العاجل والآجل، لذلك فهي تعمل على تطهير نفوس البشر من كل سوء، لأن طبيعة النفس البشرية أمارة بالسوء، قال الله تعالى: ﴿ وَمَا أْبْرَأُ نَفْسِي ۚ إِنَّ النَّفْسَ لَأَمَّارَةٌ بِالسُّوءِ إِلَّا مَا رَحِمَ رَبِّي ۚ إِنَّ رَبِّي غَفُورٌ رَحِيمٌ ﴾^(٤٩)، ومما لاشك فيه أن الرقابة تعتبر أساساً من الأسس التي تقوم عليها النظرية الاسلامية للوقاية من الفساد الوظيفي في أنظمة الدولة المختلفة، لذلك فإن العمل في هذا المطلب سيكون في بيان مفهوم الرقابة، وأنواعها، وأجهزتها واختصاصاتها، وأثرها في الوقاية من الفساد الوظيفي، على النحو التالي:

أولاً: مفهوم الرقابة وأنواعها.

الرقابة لغة: تأتي لعدة معانٍ على النحو التالي:

١- الحفظ: ومنه قوله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا ۝١﴾^(٥٠)، أي حفيظاً لأعمالكم مطلعاً عليها^(٥١).

٢- الانتظار: بمعنى الترقب، ومنه قوله تعالى: ﴿فَأَصْبَحَ فِي الْمَدِينَةِ حَافِئًا يَرْتَقِبُ ۝٥٢﴾^(٥٢)، أي ينتظر.

٣- الإشراف: يقال: ارتقب: أي: علا وأشرف، والمرقب والمرقبة: هو الموضع المشرف الذي يرتفع عليه الرقيب^(٥٣).

٤- الحراسة والرعاية: يقال: رقب الشيء وراقبه: أي حرسه، ورقب القوم حارسهم، والرقيب هو الحارس الحافظ^(٥٤).

ومن خلال ما سبق:

يتبين لنا أن الرقابة لغة تأتي بمعنى الحفظ والانتظار والإشراف والرعاية والحراسة، فهي كما تعني المحافظة على الشيء فهي تعني كذلك صونه وحراسته، والاحتراز له ومراعاته.

والرقابة اصطلاحاً:

اختلفت تعريفات العلماء للرقابة باختلاف موضوعها ومجالاتها، وهي تنقسم بهذه الإعتبارات إلى أقسام مختلفة، على النحو التالي: فمن حيث طبيعتها تنقسم الرقابة إلى قسمين:

- الرقابة الإدارية: هي عملية التحقق من مدى انجاز الأهداف المرسومة بكفاية والكشف عن معوقات تحقيقها والعمل على تذليلها في أقصر وقت ممكن^(٥٥).

- الرقابة المالية: هي العلم الذي يبحث في مراقبة الحقوق والالتزامات المالية جمعاً وانفاقاً^(٥٦).

ومن خلال التعريفين السابقين للرقابة يتبين أن الرقابة بهذا التقسيم هي إحدى مكونات العملية الادارية، وهي في مجملها تعتبر عملية متابعة دائمة تهدف إلى التأكد من أن الأعمال الادارية والمالية تسير في الإتجاه المخطط له مسبقاً وبصورة مرضية، كما تهدف الرقابة بهذا المعنى إلى الكشف عن الأخطاء والانحرافات، ثم تصحيحها بعد تحديد المسؤول عنها ومحاسبته محاسبة قانونية عادلة^(٥٧).

ومن حيث توقيتها: تنقسم الرقابة إلى ثلاثة أقسام.

- رقابة سابقة: وهي التي تكون على شكل ضوابط وإجراءات تنظم العمل وتمنع التدخلات، فتضمن سير الأعمال في الإتجاه الصحيح، وهي بذلك تستبق حدوث الأخطاء والمفاسد.

- رقابة متزامنة: وهي التي تتزامن مع تنفيذ الأعمال، مثل مراقبة المدراء للموظفين، وتقديم النصح والإرشاد لهم، وتصحيح أي خلل بشكل مباشر أولاً بأول حتى تمنع تفاقم الأخطاء.

- رقابة لاحقة: وهي عبارة عن دراسة وتحليل تقارير العمل والأداء، وبيان نواحي القصور والضعف، وبيان أسباب الوقوع في الأخطاء والانحرافات، وتوجيه الموظفين نحو الحلول الإيجابية^(٥٨).

ومن حيث أهدافها وموضوعها، تنقسم الرقابة إلى قسمين:

- رقابة إيجابية: حيث تركز على التحقق من أن التصرفات والإجراءات تسير وفق الأنظمة واللوائح بما يكفل تحقيق الأهداف والتنبؤ بمواطن الضعف والقصور.

- رقابة سلبية: وهي التي تركز على اكتشاف الأخطاء والانحرافات بشكل متعمد دون بيان أوجه القوة والضعف دون إيجاد الحلول المناسبة لتجنب الأخطاء مستقبلاً^(٥٩).

ومن حيث طريقة تنفيذها أو ادائها، تنقسم الرقابة إلى قسمين:

- رقابة مستندية: ويقصد بها الرقابة على المستندات والبيانات، للتحقق من أن الموارد قد حصلت وفقاً للتعليمات، وأنفقت في حدود الاعتمادات المخصصة لها، وتسمى بالرقابة الحسائية أو التقليدية.

- رقابة انتقادية: وهي تهدف إلى التأكد من حسن استخدام الموارد، وأن هذه الموارد قد استخدمت أفضل استخدام^(٦٠).

ومن حيث الشخص الذي يؤديها تنقسم الرقابة إلى ثلاثة أقسام:

- رقابة ذاتية تلقائية: وهي التي تكون نابعة من ذات الشخص، وتعتمد بالدرجة الأولى على القيم الدينية والأخلاقية للموظف.

- رقابة رئاسية: حيث تمارس من خلال كل شخص على الشخص الذي يليه رتبة، حسب التدرج الوظيفي في المؤسسة المعنية.

- رقابة متخصصة: حيث تقوم بها لجنة مختصة، فتقوم بالتفتيش، وتفحص متابعة سير الاعمال المالية والإدارية^(٦١).

ثانياً: أجهزة الرقابة واختصاصاتها في الدولة الإسلامية.

١- أجهزة الرقابة في الدولة الإسلامية

لقد جاء الإسلام بمنهج واضح ونظام متكامل، والرقابة في الإسلام تمثل أحد أركان النظام الإسلامي في الدولة الإسلامية منذ أن نشأت في عهد رسول الله ﷺ ومروراً بعهد الخلفاء الراشدين من بعده، والذين عملوا جميعاً بهذا النظام على نحو يمكن الدولة من تحقيق أهدافها من حيث المحافظة على النظام العام، والمال العام، وضمان نزاهة الرؤساء والمواطنين، لذلك كان نظام الرقابة في الدولة الإسلامية يتطلب أجهزة قوية ووسائل سليمة حتى يكون ناجحاً مثمراً، والفقهاء عندما تحدثوا عن الرقابة على الأعمال الوظيفية في الدولة فقد ذكروا ذلك عند حديثهم عن أعمال الدواوين، حيث قرروا أن أول من أسس نظام الرقابة المتمثل بالديوان هو أمير المؤمنين عمر بن الخطاب رضي الله عنه^(١٢)، والصحيح أن أول من أسس هذا النظام الرقابي هو رسول الله ﷺ حتى وإن لم يأخذ ذلك شكل الديوان المعروف لدى الفقهاء المسلمين، ودليل ذلك ما جاء عند الإمام البخاري رحمه الله عن أبي حميد الساعدي أنه قال: (استعمل رسول الله ﷺ رجلاً على صدقات بني سليم يدعى ابن اللثبية، فلما جاء حاسبه، قال: هذا مالكم وهذا هدية، فقال رسول الله ﷺ فهلا جلست في بيت أبيك وأملك حتى تأتيك هدية إن كنت صادقاً...)^(١٣).

أما أمير المؤمنين عمر ابن الخطاب رضي الله عنه، فقد طوّر آلية العمل بهذا النظام، فقد كان يرسل المفتشين للرقابة على أعمال الولاية ليتفحصوا شكاوى الرعية، والتحقق مع الولاية بشأنها، ومن أشهر ما روي في ذلك تحقيقه في شكوى بعض أهل العراق ضد واليهم سعد ابن أبي وقاص رضي الله عنه^(١٤).

ومن خلال ما سبق يتضح للباحث ضرورة وجود هيئة أو مؤسسة في الدولة تقوم بأعمال الرقابة على الأموال من حيث طرق تحصيلها، ووجوه صرفها، وكذلك على الأعمال الإدارية من حيث سيرها على نحو ما وضعت له في الخطط الرسمية للدولة.

٢- اختصاصات جهاز الرقابة في الدولة الإسلامية.

تختص أعمال جهاز الرقابة في الدولة الإسلامية في الجانبين المالي والإداري، ويتضح ذلك من خلال أفعال السلف ونصوص الفقهاء وهي على النحو التالي:

- الجانب المالي:

وهو قائم على استيفاء الحقوق من العمال القابضين لها، قال الإمام الماوردي: (فإن كانت خراجاً إلى بيت المال لم يحتج فيها إلى توقيع ولي الأمر، وكان اعتراف صاحب بيت المال بقبضها حجة في براءة العمال منها)^(١٥)، ومن هذه النصوص أيضاً ما حكاه الإمام الكاساني قاتلاً بشأن

اختصاصات كاتب ديوان الرقابة: (ويلزمهم على مذهب أبي حنيفة رفع الحساب، ويجب على كاتب الديوان محاسبتهم عليه، لأن عنده مصرف العُشر والخراج مشترك) (٦٦).

- الجانب الإداري:

وهذا الجانب متعلق بمراقبة أعمال الموظفين في وظائفهم من حيث كفاءة الأداء والإخلاص في العمل، ومما يدل على ذلك:

عندما تكلم دعاة الفتنة في ولاية عثمان سعياً للتمرد عليه، اجتمع أصحاب رسول الله ﷺ إلى عثمان رضي الله عنه فقالوا يا أمير المؤمنين أياًتيك عن الناس الذي آتانا قال لا والله ما جاءني إلا السلامة قالوا فإننا قد آتانا وأخبروه بالذي أسقطوا إليهم قال فأنتم شركائي وشهود المؤمنين فأشيروا علي قالوا نشير عليك أن تبعث رجلاً ممن نتق بهم من الناس إلى الأمصار حتى يرجعوا إليك بأخبارهم فدعا محمد بن مسلمة فأرسله إلى الكوفة وأرسل أسامة بن زيد غلى البصرة وأرسل عمار بن ياسر إلى مصر وأرسل عبد الله بن عمر إلى الشام وفرق رجالاً سواهم فرجعوا جميعاً قبل عمار فقالوا أيها الناس والله ما أنكرنا شيئاً ولا أنكره أعلام المسلمين ولا عوامهم وقالوا جميعاً الأمر أمر المسلمين ألا أن أمراءهم يقسطون بينهم ويقومون عليهم^(٦٧)، وكذلك فعل علي رضي الله عنه عندما ولّى الأشر النخعي على مصر فكتب له منبهاً بضرورة الاهتمام بالرقابة على الموظفين: (ثم تفقد أعمالهم، وابعث العيون من أهل الصدق والوفاء عليهم، فإن تعاهدك في السر لأمرهم جدوة لهم على استعمال الأمانة والرفق بالرعية) (٦٨).

٣- الشروط التي يجب توافرها فيمن يقوم بعملية الرقابة.

إن من العدل والإنصاف أن لا يكون الهدف الأسمى من عملية الرقابة الوقوف على جوانب الفساد والخلل في العمل فحسب، بل لا بد من اظهار وجوه الانجاز والإخلاص عند من يستحقه، عدا عن ضرورة توجيه الموظف الذي يثبت عنده عمل مخل بشرائط الوظيفة وأركانها، وإلا كانت العملية الرقابية حملاً ثقيلاً على جميع الموظفين في الدولة، لذلك فإنه يشترط فيمن يقوم بعملية الرقابة مراعاة ما يلي:

- الرقابة على الانجازات قبل المخالفات: فقد ذكرت بعض كتب التراث قول بعض الحكماء: (لا تغفل مكافأة من يعتقد لك الوفاء، ويناضل عنك الأعداء، فمن حرمته مكافأة مثله زهد في معاودة فعله) (٦٩).

- **الحكمة في التصرف مع الموظفين:** فيبدأ معهم بالأيسر فالأيسر في حل اشكالياتهم، وعلاج مخالفاتهم، قال معاوية رضي الله عنه: (لا أضع سيفي حيث يكفيني سوطي، ولا سوطي حيث يكفيني لساني، ولو أن بيني وبين الناس شعرة ما انقطعت، قالوا: وكيف ذلك يا أمير المؤمنين؟ قال: كنت إذا أرخوها مددتها، وإذا مدوها جررتها) (٧٠).

- **السرية والكتمان في العمل:** حيث تبقى عملية الرقابة سرية لحدوث: (استعينوا على انجاح حوائجكم بالكتمان) (٧١)، قال أشهب: ينبغي للحاكم أن يتخذ من يستكشف له أحوال الناس في السر، وليكن ثقة مؤمناً عاقلاً (٧٢).

- **القوة والشجاعة في اتخاذ القرارات:** وهي من أمارات المراقب الناجح، وقد دلّ على ذلك قول عمر رضي الله عنه عندما أرسل محمد بن مسلمة إلى العراق ثم رجع ففني ما معه من زاد قبل أن يصل إلى المدينة، لأنه لم يقبل من أحد زاداً، فأخذ يأكل من لحاء الأشجار حتى تغير وجهه، فلما علم عمر بذلك قال له: (هلا قبلت من سعد؟ قال: لو أردت ذلك كتبت لي به، أو أذنت لي فيه، فقال عمر: إن أكمل الرجال رأياً من إذا لم يكن عنده عهد من صاحبه، عمل بالحزم، أو قال به ولم ينكل) (٧٣)، وفي هذا إشارة ألى خطأ انتظار الموظف القائم بالأعمال الرقابية التوجيه من رئيسه في كل صغيرة وكبيرة من أمور العمل.

- **استعمال عنصر المفاجأة في عملية الرقابة:** وذلك حتى تكون جولات الرقابة مثمرة وفعالة، فقد كتب أبا بكر الصديق رضي الله عنه إلى يزيد ابن أبي سفيان رضي الله عنه في مسيره بالجيش لقتال الروم: (وأكثر حرسك، وبددهم في عسكريك، وأكثر مفاجئتهم في محارسمهم بغير علم منهم بك، فمن وجدته غفل عن محرسه فأدبه وعاقبه من غير إفراط...) (٧٤).

ثالثاً: أثر نظام الرقابة في الوقاية من الفساد الوظيفي.

يساهم نظام الرقابة في الدولة في حماية الوظائف والموظفين من الوقوع في مظاهر الفساد الوظيفي من خلال الامور التالية:

١- المساهمة في تسيير الوظائف في الدولة بسهولة ويسر، والوقوف على وجوه الإنجاز والإخفاق في المجالات المختلفة من خلال رفع التقارير الرقابية والكشوفات التحليلية والإحصائية المختلفة.

- ٢- تعطي الجهات المعنية في الدولة اشارات معينة حول مدى التزام الموظفين بالسياسات والتعليمات الموضوعة لكل وظيفة، وحسن استغلال كل موظف لسلطاته وصلاحياته الممنوحة له.
- ٣- اظهار التباين بين الموظفين، سيما في ظل تضخم أعدادهم في الوظائف، مما يحمي الوظيفة من نزوات بعضهم.
- ٤- تؤدي الرقابة إلى ترشيد استخدام الموارد المتاحة وفق الخطط الموضوعة لذلك.

المطلب الرابع: نظام العقوبة وأثره في الوقاية من الفساد الوظيفي.

العقوبة ليست غاية في حد ذاتها، ولكنها وسيلة لتحقيق غاية وهي منع الجريمة من الوقوع ابتداءً، فإن الجريمة إذا وقعت وجب ألا تتكرر، لذلك فإن العمل في هذا المطلب سينتقل في ثلاث نقاط هي: مفهوم العقوبة لغة واصطلاحاً، ثم بيان مقاصد العقوبة وأنواعها في الفقه الإسلامي، ثم أثر نظام العقوبة في الوقاية من الفساد الوظيفي، وذلك على النحو التالي:

أولاً: مفهوم العقوبة لغة واصطلاحاً.

العقوبة لغة: من العقاب والمعاقبة، وهي أت تجزي الرجل بما فعل سوءاً، يقال: عاقبتُ اللص معاقبة وعقاباً، والاسم العقوبة^(٧٥)، وتعقبت الرجل إذا أخذته بذنب كان منه^(٧٦)، والعقبي جزاء الأمر، وأعقبه جزاه^(٧٧).

أما **العقوبة اصطلاحاً:** فقد عرفها العلماء بتعريفات متعددة منها:

- عرفها الإمام الماوردي بأنها: (زواجر وضعها الله ﷻ للردع عن ارتكاب ما حظر وترك ما أمر به)^(٧٨).
- وهي عند الشيخ عبد القادر عودة: (الجزاء المقرر لمصلحة الجماعة على عصيان أمر الشارع)^(٧٩).
- وقد عرفها آخرون بأنها: (جزاء وضعه الشارع للردع عن ارتكاب ما نهى عنه وترك ما أمر به)^(٨٠).

من خلال التعريفات السابقة يظهر للباحث أن العقوبة هي اجراءات وتدابير معينة وضعها الله تعالى القصد منها تحقيق الزجر والردع عن ارتكاب المعاصي لحماية للجماعة من شؤر الجريمة.

ثانياً: مقاصد العقوبة وأنواعها في الفقه الإسلامي.

قرر العلماء أن العقوبة في الفقه الإسلامي تقوم على مقصدين عظيمين هما:

مقصد عاجل: وهو متمثل في إيلام المجرم بقصد منعه من العودة إلى ارتكاب الجريمة، ومنع الغير من الإقتداء به، لذلك جعلت الشريعة الإسلامية تطبيق الحدود في ظل وجود الشهود، قال تعالى: ﴿وَلْيَشْهَدْ عَذَابُهُمَا طَائِفَةٌ مِّنَ الْمُؤْمِنِينَ﴾ (٢) (٨١)، وذلك ليتحدثوا بما رأوا مما يمنعهم وغيرهم من اقتراح الجريمة.

مقصد آجل: ويتمثل هذا المقصد في حماية مصالح الجماعة، وصيانة نظامها، ودفع الشرور والأخطار والمفاسد عنها، كما أن هذا المقصد يهدف إلى إصلاح الأفراد، وتهذيبهم، ورعاية حقوقهم، وإرشادهم، وكفهم عن المعاصي، وبعثهم على الطاعة (٨٢).

والعقوبات في الفقه الإسلامي تنقسم إلى قسمين، الحدود والتعازير، فالحدود هي العقوبات المقدرة حقاً لله تعالى (٨٣)، أما التعازير فهي العقوبات التي لم يرد من الشارع نص ببيان مقدارها، وترك لولي الأمر تقديرها (٨٤)، والتعازير منها ما هوي بدني مثل الحبس والنفي، ومنها ما هو مالي مثل: الإلتلاف، والغرامة، والمصادرة، والتملك، ومنها ما هو نفسي مثل: الوعظ، والهجر، والفصل من الوظيفة (العزل)، والتشهير، والتهديد (٨٥).

ثالثاً: أثر نظام العقوبة في الوقاية من الفساد الوظيفي.

يساهم نظام العقوبة في الوقاية من الفساد الوظيفي من خلال ما يلي:

١- صيانة الوظائف من الفساد، فغياب العقوبة في حق المفسد يشجعه على ارتكاب أعماله الفاسدة، مثل الرشوة والمحسوبية والتزوير والتزيف وغيرها، ذلك أن العقوبة في الإسلام تقوم على مبدأ التوبة ومراجعة النفس ومحاسبتها، والإقلاع عن المعصية، والندم على فعلها، والعزم على عدم الرجوع إليها، قال الله تعالى: ﴿وَالَّذِينَ إِذَا فَعَلُوا فَجَسَةً أَوْ ظَلَمُوا أَنْفُسَهُمْ ذَكَرُوا اللَّهَ فَاسْتَغْفَرُوا لِذُنُوبِهِمْ وَمَنْ يَغْفِرَ اللَّهُ فَمَا لَهُ مِنْ آيَةٍ إِلَّا اللَّهُ وَلَمْ يُصِرُّوا عَلَىٰ مَا فَعَلُوا وَهُمْ يَعْلَمُونَ﴾ (١٣٥) (٨٦).

٢- تأديب المفسدين وإصلاح أحوالهم، فمن أهداف العقوبة تهذيب سلوك الجاني، وكأن الجاني يعاقب حتى لا يتعدى مرة أخرى على حقوق غيره، وبهذا تحفظ حرمان الناس وحقوقهم، ويتحمل الإنسان مسؤولياته عن أعماله وتصرفاته.

الخاتمة

بعد حمد الله والثناء عليه، فإن الباحث يسجل في هذه الخاتمة النتائج والتوصيات التي توصل اليها من خلال هذا البحث، وهي على النحو التالي:

أولاً: النتائج.

- ١- التدابير الشرعية هي مجموعة من الأوامر والنواهي التي تمنع من الوقوع فيما فيه مفسدة شرعية فيما يتعلق بالوظائف وأعمالها.
- ٢- الفساد الوظيفي هو استغلال سلطة الوظيفة ومواردها، والإنحراف بها عن أهدافها العامة لخدمة مصالح شخصية على سبيل المحاباة.
- ٣- يتمثل المنهج الاسمي للرقابة في الإسلام في اظهار الإنجازات وبيانها، قبل فضح المخالفات وكشفها.
- ٤- تسهم العقوبات في صيانة الوظائف من صور الفساد مثل: الرشوة، والمحسوبية، والتزوير، والتزيف، وغيرها.

ثانياً: التوصيات.

- ١- الإهتمام بموضوع الفساد الوظيفي بحثاً وتأصيلاً للإستفادة منه في الوظائف المختلفة في الدولة.
- ٢- تبصير العاملين في الوظائف المختلفة في الدولة بآثار الفساد الوظيفي وسبل الوقاية منه من خلال عقد الدورات والندوات المتعلقة بهذا الأمر.
- ٣- عقد المؤتمرات العلمية والأيام الدراسية التي تؤصل تأصيلاً شرعياً لمسألة تطوير الأداء الوظيفي في الدولة.
- ٤- أذعو ديوان الموظفين العام بعقد دورات فقهية للعاملين في الوزارات المختلفة، والمقبلين على التوظيف لتبصيرهم بأهمية تطوير آدائهم، وعواقب الفساد الوظيفي المتعمد.

المصادر والمراجع

أولاً: القرآن الكريم: كتاب الله عز وجل.

ثانياً: كتب التفسير:

- ١- أبو القاسم الحسين بن محمد المعروف بالراغب الأصفهاني، (المفردات في غريب القرآن)، مكتبة نزار مصطفى الباز.
- ٢- أبو عبد الله محمد بن أحمد بن أبي بكر القرطبي، (الجامع لأحكام القرآن والمبين لما تضمنه من السنة وآي الفرقان)، تحقيق: عبد الله بن عبد المحسن التركي، بيروت: لبنان، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، ط١، ١٤٢٧هـ - ٢٠٠٦م.
- ٣- شهاب الدين السيد محمود الألويسي البغدادي، (روح المعاني في تفسير القرآن العظيم والسبع المثاني)، بيروت: لبنان، دار احياء التراث العربي.

ثالثاً: كتب الحديث وشروحه:

- ٤- أبو الحسين، مسلم بن الحجاج القشيري النيسابوري، (صحيح مسلم)، عني بها: أبو قتيبة نظر محمد الفاريابي، الرياض: دار طيبة، ط١، ١٤٢٧هـ - ٢٠٠٦م.
- ٥- أبو القاسم سليمان ابن أحمد الطبراني، (المعجم الكبير)، تحقيق: حمدي عبد المجيد السلفي، القاهرة: مكتبة ابن تيمية.

- ٦- أبو داوود، سليمان بن الأشعث السجستاني، (سنن أبي داوود)، تعليق: ناصر الدين الألباني، الرياض: مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، ط٢.
- ٧- أبو عبد الله محمد بن اسماعيل البخاري، (الجامع الصحيح)، المطبعة السلفية ومكتبتها، القاهرة، ط١، ١٤٠٠هـ.
- ٨- أحمد بن علي بن حجر، (فتح الباري)، تحقيق: عبد القادر شيبه الحمد، مكتبة الملك فهد، ط١، ١٤٢١هـ - ٢٠٠١م.
- ٩- محمد ناصر الدين الألباني، (سلسلة الأحاديث الصحيحة وشيء من فقهها وفوائدها)، الرياض: مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، ط١، ١٤٢٢هـ - ٢٠٠٢م.

رابعاً: كتب اللغة والمعاجم.

- ١٠- إبراهيم بدر شهاب، (معجم مصطلحات الإدارة العامة)، بيروت: لبنان، مؤسسة الرسالة، ط١، ١٤١٨هـ - ١٩٩٨م.
- ١١- أبو الفضل جمال الدين محمد ابن مكرم المعروف بابن منظور، (لسان العرب)، بيروت: لبنان، دار صادر للطباعة والنشر، ط٣، ١٤١٤هـ - ١٩٩٤م.
- ١٢- أبو الفضل جمال الدين محمد ابن مكرم المعروف بابن منظور، (لسان اللسان تهذيب لسان العرب)، بيروت: لبنان، دار الكتب العلمية، ط١، ١٩٩٣م.
- ١٣- أحمد بن محمد بن علي الفيومي، (المصباح المنير)، بيروت: لبنان، مكتبة لبنان، ١٩٨٧م.
- ١٤- جبرار كورنو، (معجم المصطلحات القانونية)، ترجمة: منصور القاضي، بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط١، ١٤١٨هـ / ١٩٩٨م.
- ١٥- السيد محمد مرتضى الحسيني الزبيدي، (تاج العروس من جواهر القاموس)، تحقيق: عبد الستار أحمد فراج، مطبعة حكومة الكويت، ١٣٨٥هـ - ١٩٦٥م.
- ١٦- مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروزآبادي، (القاموس المحيط)، تحقيق: مكتب التراث بمؤسسة الرسالة، ط٨، ١٤٢٦هـ - ٢٠٠٥م.
- ١٧- مجمع اللغة العربية، (المعجم الوسيط)، مكتبة الشروق الدولية، ط٤، ١٤٢٥هـ - ٢٠٠٤م.

خامساً: كتب متنوعة (فقه، سير، تراجم).

- ١٨- أبو الحسن علي بن محمد بن حبيب الماوردي، (الأحكام السلطانية والولايات الدينية)، تحقيق: عصام الحرساني، ومحمد الزغلي، المكتب الإسلامي، بيروت: لبنان، ط١، ١٤١٦ هـ - ١٩٩٦ م.
- ١٩- أبو الحسين علي بن أبي الكرم محمد بن محمد بن عبد الكريم الشيباني، (الكامل في التاريخ)، تحقيق: عبد الله القاضي، بيروت: لبنان، دار الكتب العلمية، ط١، ١٤٠٧ هـ - ١٩٨٧ م.
- ٢٠- أبو العباس تقي الدين أحمد ابن تيمية، (السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية)، دار المعرفة، بيروت، لبنان.
- ٢١- أبو جعفر محمد ابن جرير الطبري، (تاريخ الأمم والملوك)، تحقيق: أبو صهيب الكرمي، بيت الأفكار .
- ٢٢- أبو عبد الله القلعي، (تهذيب الرياسة وترتيب السياسة)، تحقيق: ابراهيم يوسف، ومصطفى عجو، الأردن: مكتبة المنار، ط١.
- ٢٣- أبو يعلى محمد بن الحسين الفراء الحنبلي، (الأحكام السلطانية)، بيروت: لبنان، دار الكاتب العربي، د.ط، د.ت.
- ٢٤- أحمد إبراهيم أبو سن، (الإدارة في الإسلام)، الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع، ط٧، ١٤٢٧ هـ - ٢٠٠٦ م.
- ٢٥- أحمد توفيق الأحول، (عقوبة السارق بين القطع وضمان المسروق في الفقه الإسلامي)، الرياض: دار الهدى للنشر والتوزيع، ط١، ١٤٠٤ هـ - ١٩٨٤ م.
- ٢٦- أحمد فتحي بهنسي، (العقوبة في الفقه الإسلامي)، القاهرة: دار الشروق، ط٦، ١٤١٩ هـ - ١٩٨٩ م.
- ٢٧- حزام بن ماطر المطيري، (الإدارة الإسلامية: المنهج والممارسة)، الرياض: مكتبة الرشد، ط٢.
- ٢٨- حسين راتب يوسف ريان، (الرقابة المالية في الفقه الاسلامي)، الأردن: دار النفائس للنشر والتوزيع، ط١، ١٤١٩ هـ - ١٩٩٩ م.
- ٢٩- رفعت فوزي، (العبادات: أحكامها وبيان آثارها في المجتمع الإسلامي)، القاهرة: مطبعة السعادة، ط٢، ١٤١٣ هـ - ١٩٩٢ م.
- ٣٠- عبد القادر عودة، (التشريع الجنائي الإسلامي مقارناً بالقانون الوضعي)، بيروت: لبنان، دار الكاتب العربي، د.ط، د.ت.

- ٣١- علاء الدين أبي بكر بن مسعود الكاساني، (بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع)، تحقيق: علي معوض، وعادل عبد الموجود، بيروت: لبنان، دار الكتب العلمية، ط٢، ١٤٢٤هـ - ٢٠٠٢م.
- ٣٢- فوزي كمال أدهم، (الإدارة الإسلامية: دراسة مقارنة بين النظم الإسلامية والوضع الحديثة)، بيروت: دار النفائس، ط١، ١٤٢١هـ - ٢٠٠١م.
- ٣٣- محمد أبو زهرة، (الجريمة والعقوبة في الفقه الإسلامي)، دار الفكر العربي، القاهرة: ٢٠٠٦م.
- ٣٤- محمد أمين المشهور بابن عابدين، (رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار)، تحقيق: عادل عبد الموجود، وعلي معوض، دار الكتب العلمية، بيروت: لبنان، ١٤١٥هـ - ١٩٩٤م.
- ٣٥- محمد بن يحيى المالقي الأندلسي، (التمهيد والبيان في مقتل الشهيد عثمان)، دار الكتب العلمية، ط١، ٢٠٠٣م.
- ٣٦- محمد عقله، (نظام الإسلام العبادة والعقوبة)، مكتبة الرسالة الحديثة، عمان: الأردن، ط٢، ١٩٩٨م.
- ٣٧- محمد علي حسنين، (الرقابة الإدارية في الإسلام: المبدأ والتطبيق، دراسة مقارنة)، مصر: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط١، ١٤٠٥هـ - ١٩٨٥م.
- ٣٨- مفيدة محمد إبراهيم، (القيادة التربوية في الإسلام)، عمان: دار مجدلاوي، ط١، ١٤١٧هـ - ١٩٩٧م.
- ٣٩- نظام الدين الحميد، (العبادة وآثارها النفسية والاجتماعية)، مكتبة القدس، بغداد، ١٩٨٥م.

سادساً: كتب الإدارة والقانون.

- ٤٠- السلطة الوطنية الفلسطينية، (قانون الخدمة المدنية الفلسطيني)، فلسطين: قطاع غزة، مكتب رئيس الوزراء الفلسطيني.
- ٤١- صالح بن محمد الفهد المزيد، (كسب الموظفين وآثره في سلوكهم)، رسالة ماجستير منشورة، الرياض: ١٤٠٢هـ - ١٩٨١م.
- ٤٢- عبد الرحمن صباح، (مبادئ الرقابة الإدارية)، دار زهران للنشر والتوزيع، ١٩٩٧م.
- ٤٣- عبد السلام بدوي، (الرقابة على المؤسسات العامة دراسة تحليلية لوسائل تحقيق الرقابة على القطاع العام ووحداته الإنتاجية)، مكتبة الأنجلو المصرية.

٤٤- محمد عبد الفتاح ياغي، (مبادئ الإدارة العامة)، الرياض: مطابع الفرزدق التجارية، ١٩٨٣م.

٤٥- محمد محمود مصطفى، (الرقابة الإدارية)، عمان: دار البداية للنشر والتوزيع، ط١، ١٤٣٣هـ - ٢٠١٢م.

٤٦- Certo Samuel C., **Modern Management: Quality ethic, and the global environment**, 1989. PP527.

-
- (١) ابن منظور: لسان العرب (٢٧٣/٤)، الزبيدي: تاج العروس (٢٦٥/١١).
 - (٢) سورة محمد: الآية (٢٤).
 - (٣) كورنو: معجم المصطلحات القانونية (٤٤٠/١).
 - (٤) ابن منظور: لسان العرب (١٧٥/٨).
 - (٥) الألويسي: روح المعاني (١٥٣/٦).
 - (٦) ابن منظور: لسان العرب (٤٠١/١٥).
 - (٧) كورنو: معجم المصطلحات القانونية (١٨٠٩/٢).
 - (٨) عبداً علي: لسان اللسان (٣١٧/٢).
 - (٩) شهاب: معجم مصطلحات الإدارة (ص٢٣٢).
 - (١٠) الأصفهاني: المفردات في غريب القرآن (٤٩١/٢).
 - (١١) مجمع اللغة العربية: المعجم الوسيط (ص١٠٤٢).
 - (١٢) الى هذا التعريف مال الشيخ صالح بن محمد الفهد المزيد في كتابه: كسب الموظفين وأثره في سلوكهم (ص٨٦).
 - (١٣) السلطة الوطنية الفلسطينية: قانون الخدمة المدنية، مادة (١)، (ص١٢).
 - (١٤) شحاتة: الفساد المالي، أسبابه وصوره وعلاجه، مجلة الوعي الاسلامي الإلكترونية انظر: <http://www.alwaei.com/site/index.php?CID=434>
 - (١٥) الأحول: عقوبة السارق بين القطع وضمان المسروق، (ص١٢٠).
 - (١٦) فُرُق الحنفية في تعريفهم للسرقة بين كونها فعلاً محرماً، وبين ترتب الحكم الشرعي على فعلها وهو القطع، انظر: ابن عابدين: رد المحتار على الدر المختار (١٣٧/٦).
 - (١٧) ابن عابدين: رد المحتار على الدر المختار (١٣٧/٦).
 - (١٨) الشربيني: مغني المحتاج (٢٧٥/٢)، الرملي: نهاية المحتاج (١٤٥/٥).
 - (١٩) الضحيان: الاصلاح الاداري (ص٥١).

- (٢٠) علي الرياعي: داء الواسطة والمحسوبة ممر آمن للفساد، انظر: <http://www.albahah.net/forums/showthread.php?t=12701>
- (٢١) غصاب: منهج الشريعة الاسلامية في حماية المجتمع من الفساد المالي والإداري، (ص ٤٥).
- (٢٢) تختلف النظريات الوضعية في تحليل أسباب الفساد الوظيفي، فبعضها يرى أن هذه الأسباب ترجع في مجملها الى عوامل أخلاقية وأيدلوجية، وبعضها يرى سبب ذلك كامناً في طبيعة النظام السائد وخصائصه، انظر: روضة محمد بن ياسين: منهج القرآن في حماية المجتمع من الجريمة، ص ١٥١.
- (٢٣) سورة الشمس: الأيتان (٧-٨).
- (٢٤) سورة البلد: الآية (١٠).
- (٢٥) سورة البقرة: من الآية (٣٠).
- (٢٦) أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب الإيمان: باب سؤال جبريل النبي ﷺ عن الإيمان والإسلام والإحسان وعلم الساعة، (٤٠/١)، ح ٥٠.
- (٢٧) سورة آل عمران: الآية (١٤).
- (٢٨) أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب الإيمان: باب سؤال جبريل النبي ﷺ عن الإيمان والإسلام والإحسان وعلم الساعة، (٤٠/١)، ح ٥٠.
- (٢٩) سورة الزخرف: الآية (٦٧).
- (٣٠) سورة الفرقان: الآية (٢٣).
- (٣١) سورة الذاريات: الآية (٥٦).
- (٣٢) أنيس، ابراهيم وآخرون: المعجم الوسيط، (٦١٤/٢).
- (٣٣) الخن: العقيدة الإسلامية أركانها، حقائقها، مفسداتها، ص ١٨.
- (٣٤) أنيس، وآخرون: المعجم الوسيط، (٥٧٩/٢).
- (٣٥) عقلة: نظام الإسلام العبادة والعقوبة، ص ١١.
- (٣٦) سورة البقرة: الآية (١٧٧).
- (٣٧) الحميد: العبادة وأثارها النفسية الاجتماعية، ص ٦٣.
- (٣٨) فوزي: أحكامها وبيان أثارها في المجتمع الإسلامي، ص ٢٢٥.
- (٣٩) انظر: ص ٥ من هذا البحث.
- (٤٠) أخرجه مسلم في صحيحه، كتاب الإمارة، باب: فضيلة الأمير العادل، وعقوبة الجائر، والحث على الرفق بالرعية، والنهي عن ادخال المشقة عليهم، (٨٨٦/٢)، ح ١٨٢٩.
- (٤١) سورة النساء: الآية (٥٨).
- (٤٢) أخرجه مسلم في صحيحه، كتاب الإمارة، باب: كراهة الإمارة لغير ضرورة، (٨٨٥/٢)، ح ١٨٢٥.
- (٤٣) حسنين: الرقابة الإدارية في الإسلام، ص ٧٣.
- (٤٤) سورة القصص: الآية (٢٦).

- (٤٥) ابن تيمية: السياسة الشرعية، ص ١٥، مفيدة إبراهيم القيادة التربوية في الإسلام، ص ١٧٦.
- (٤٦) سورة المائدة: الآية (٤٤).
- (٤٧) أخرجه أبو داود في سننه، كتاب القضاء، باب: اجتهاد الرأي في القضاء، ص ٦٤٤، ح ٣٥٩٢، وقد ضعفه الألباني في تخريجه لأحاديث الكتاب.
- (٤٨) انظر: قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، مادة (٢٤)، ص ٢٤.
- (٤٩) سورة يوسف: الآية (٥٣).
- (٥٠) سورة النساء: الآية (١).
- (٥١) القرطبي: الجامع الأحكام القرآن (٧/٥).
- (٥٢) سورة القصص: الآية (١٨).
- (٥٣) ابن منظور: لسان العرب (٤/١٦٩٩).
- (٥٤) المرجع السابق، (٤/١٧٠٠).
- (٥٥) مصطفى: الرقابة الادارية ص ٩٥.
- (٥٦) ريان: الرقابة المالية في الفقه الإسلامي ص ١٦.
- (٥٧) أبو سن: الادارة في الاسلام، ص ١٣٩.
- Certo Samuel C., Modern Management: Quality ethic, and the global environment, (٥٨)
1989. PP527.
- (٥٩) ياغي: مبادئ الإدارة العامة، ص ٤٣٩.
- (٦٠) بدوي: الرقابة على المؤسسات العامة، ص ٩٤.
- (٦١) عبد الرحمن: مبادئ الرقابة الإدارية، ص ٢٠٥.
- (٦٢) الطبري: تاريخ الأمم والملوك، (٥/٢٢).
- (٦٣) أخرجه البخاري في صحيحه: كتاب الحيل، باب: احتيال العامل ليهدي له، (٤/٢٦٣)، ح ٦٩٧٩.
- (٦٤) انظر: صحيح البخاري: كتاب الأذان، باب: وجوب القراءة للإمام والمأموم في الصلوات كلها، (١/٢٤٥)، ح ٧٥٥.
- (٦٥) أبو يعلى: الأحكام السلطانية، ص ٢٥٥.
- (٦٦) الكاساني: بدائع الصنائع، (٢/٦٨).
- (٦٧) الأندلسي: التمهيد والبيان، ص ٩٧.
- (٦٨) المطيري: الإدارة الإسلامية، ص ٢١٣.
- (٦٩) الفلعي: تهذيب الرياسة، ص ١٧٢.
- (٧٠) المرجع السابق: ص ١٣١.
- (٧١) أخرجه الطبراني في الكبير، (٢٠/٤١٢)، والحديث حسنه الألباني في السلسلة الصحيحة، (٣/٤٣٦)، ح ١٤٥٣.
- (٧٢) ابن حجر: فتح الباري، (١٣/١٩٠).

-
- (٧٣) ابن جرير الطبري: تاريخ الطبري، (٤٧/٤).
- (٧٤) ابن الأثير: الكامل في التاريخ، (٢٧٦/٢).
- (٧٥) الفيومي: المصباح المنير، (٤٢٠/١).
- (٧٦) ابن منظور: لسان العرب، (٦١٩/١).
- (٧٧) الفيروزآبادي: القاموس المحيط، ص ١٥٠.
- (٧٨) الماوردي: الأحكام السلطانية، ص ١٨٨.
- (٧٩) عودة: التشريع الجنائي الإسلامي، (٦٠٩/١).
- (٨٠) أحمد فتحي بهنسي: العقوبة في الفقه الإسلامي، ص ١٣.
- (٨١) سورة النور: من الآية (٢).
- (٨٢) بهنسي: العقوبة في الفقه الإسلامي، ص ١٨.
- (٨٣) ابن عابدين: رد المحتار، (٣/٦).
- (٨٤) أبو زهرة: الجريمة والعقوبة في الفقه الإسلامي، ص ٧٩.
- (٨٥) الخضير: دور أجهزة القضاء في مكافحة الفساد، ص ٧٩٨.
- (٨٦) سورة آل عمران: الآية (١٣٥).