

عنوان البحث

حقوق الموظف العام في القانون من المنظور الإسلامي

مهند سليمان محمد اليحيائي¹

¹ جامعه تكنولوجيا ماليزيا (UTM)

بريد الكتروني: genev1111@hotmail.com

اشراف الدكتور: عارف صالح بن روسمن

تاريخ القبول: 2021/06/21

تاريخ النشر: 2021/07/01

المستخلص

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مفهوم الموظف العام في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي وإبراز حقوق الموظف العام في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن، توصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها أن حقوق الموظف العام تعتبر من الضوابط الشرعية التي كفلها الفقه الإسلامي والشريعة منذ عهد النبي صلى الله عليه وسلم حتى اليوم. كما توصلت الدراسة الى ان العديد من القوانين الوضعية قد كفلت حقوق الموظف العام لما للموظفين من أهمية بالغة في توطيد أركان الدولة وإرساء قواعدها، خاصة أنهم عصب لأي دولة ومؤسسات حكومية. اوصت الدراسة بضرورة تطبيق مبادئ الإسلام في موضوع حقوق الموظف العام، خاصة وأن الشريعة الإسلامية قد أرست مبادئ شاملة وكافية ووافية في هذا الموضوع.

الكلمات المفتاحية: حقوق الموظف، القانون الوضعي، الشريعة الإسلامية، المنظور الإسلامي.

RESEARCH ARTICLE

THE RIGHTS OF THE PUBLIC EMPLOYEE IN LAW FROM AN ISLAMIC PERSPECTIVE**Muhannad Suleiman Muhammad Al Yahyai¹**

¹ University of Technology Malaysia (UTM)
Email: genev1111@hotmail.com

Published at 01/07/2021**Accepted at 21/06/2021****Abstract**

This study aimed to identify the concept of the public employee in Islamic Sharia and positive law and to highlight the rights of the public employee in Islamic Sharia and positive law. The study used the descriptive analytical method and the comparative method. The study reached several results, the most important of which is that the rights of the public employee are among the legal controls that have been guaranteed by Islamic jurisprudence and Sharia since the time of the Prophet Mohammed (peace be upon him), until today. The study also found that many man-made laws have guaranteed the rights of the public employee because the employees are of great importance in consolidating the pillars of the state and establishing its rules, especially that they are the backbone of any state and governmental institutions. The study recommended the necessity of applying the principles of Islam in the matter of public employee rights, especially since Islamic Sharia has established comprehensive, sufficient and adequate principles in this matter.

Key Words: employee rights, positive law, Islamic law, Islamic perspective

مقدمة

إن التطور الكبير للدولة واتساع وظائفها وتنوع نشاطاتها في جميع المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية والأمنية وغيرها أدى بدوره إلى زيادة عدد الموظفين، وأصبح دورهم في غاية الأهمية، بحيث أنه لا يمكن الاستغناء عنهم كونهم يشكلون العمود الفقري للمرافق العامة في مختلف الوزارات والأجهزة الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة في أي دولة من الدول¹.

لقد وضعت الشريعة الإسلامية منهجاً متكاملًا ودقيقاً لضبط وتنظيم سلوك الأفراد بشكل عام داخل الجماعة، فهي شريعة عامة وشاملة وصالحة لكل زمان ومكان، وفي نطاق الشمولية التي تتميز بها الشريعة الإسلامية، نجد أنها اهتمت بالوظيفة العامة والعاملين فيها واعتبرتها مسؤولية وأمانة لخدمة المواطن والمجتمع تحكمها وتوجه مسيرتها القين الدينية في البداية، لذا نجد أن الشريعة الإسلامية حرصت على إرساء معايير وقواعد شرعية تحكم آداب وأخلاقيات الوظيفة العامة، حيث تركز فكرة الوظيفة في الإسلام على أنها واجب ديني، ومن المعلوم أن الموظف العام هو أحد أفراد المجتمع المسلم، ويلتزم بما يلتزم به الكافة، ولكن بما أنه له صفة في توليه أمر من أمور المسلمين العامة، فإنه له حقوق وواجبات تفوق ما لبقية المسلمين، وهذه الحقوق تبدو واضحة في القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة، وفي المقابل نجد التشريعات النازمة للخدمة المدنية في الدول المعاصرة تحرص على ترسيخ مفهوم حقوق الموظف، وذلك لضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد وخلق الثقة والتقدير لدى المواطن ومتلقي الخدمة العامة بعمل الدولة، وتبني حالة من الاحترام والتقدير لدورها في توفير الخدمات بأفضل طريقة ممكنة للمواطن والمجتمع على حد سواء².

وهكذا فقد سعت الدول لبيان حقوق الموظف العام والالتزامات من خلال سن القوانين والأنظمة المختلفة التي توضح كل ما يحيط بالوظيفة العامة والموظف العام حتى يكون الأمر واضحاً ومستقراً وموحداً في كل الوظائف، باستثناء تلك الوظائف التي تقتضي طبيعة أفرادها تشريعات خاصة³.

استناداً لما سبق سوف يقوم البحث باستعراض حقوق الموظف العام بين الواقع والقانون من منظور الفقه الإسلامي، حيث أن الموظف العام بما يقدم الخدمة للمجتمع فإن له حقوق نظير هذه الخدمة انفتحت الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية عليها بشكل كامل وتام.

¹ آمنة شمل، الضمانات التأديبية للموظف العام: دراسة مقارنة وتطبيقية في دولة الإمارات العربية المتحدة، مكتبة الجامعة، الإمارات العربية المتحدة، ط1، 2013، ص11.

² حازم حمدي الجمالي، الموظف العام وواجباته بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي دراسة مقارنة، كلية القانون والممارسة القضائية، جامعة فلسطين، غزة، د.ت: ص2-3.

³ مبارد بداح البداح، إنهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم الكفاءة دراسة مقارنة بين القانون الأردني والقانون الكويتي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2011، ص43.

مشكلة الدراسة:

تتلخص مشكلة الدراسة في حقوق الموظف العام بين الواقع والقانون من منظور الفقه الإسلامي، حيث اتفقت الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية على أن للموظف العام حقوق يجب أن يؤديها إليه صاحب العمل وهي الدولة أو الحكومة، وبالتالي فقد اختلفت هذه الحقوق من دولة إلى أخرى حسب طبيعة هذه الدولة، حيث يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في تساؤل رئيس مفاده: **ما حقوق الموظف العام بين الواقع والقانون من منظور الفقه الإسلامي؟**. ويتفرع من التساؤل الرئيس عدة أسئلة فرعية وهي:

- 1- ما مفهوم الموظف العام في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي؟
- 2- ما هي حقوق الموظف العام في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي؟
- 3- ما حقوق الموظف العام في الواقع والقانون الوضعي من منظور الفقه الإسلامي؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق الآتي:

- 1- التعرف على مفهوم الموظف العام في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي.
- 2- إبراز حقوق الموظف العام في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي.
- 3- بيان حقوق الموظف العام في الواقع وفي القانون الوضعي من منظور الفقه الإسلامي.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة في أنها:

- 1- أن هذه الدراسة تحمل في طياتها موضوعاً مهماً في ذاته وطبيعته، فالموظف العام يعتبر من أهم أدوات الدولة الذي يجب الاعتناء به وإعطائه كافة حقوقه ليكون قادراً على العطاء.
- 2- أن هذه الدراسة تسعى لبيان ما جاء في الشريعة الإسلامية بشأن حقوق الموظف العام وما قرره المشرع الوضعي بهذا الخصوص، مما يضيف أبعاداً جديدة في التأصيل الشرعي والتحليل النظامي لموضوع حقوق الموظف.
- 3- قلة وندرة الكتابات التي تحدثت حقوق الموظف بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي مما يضفي أهمية لهذه الدراسة.
- 4- تعتبر هذه الدراسة إضافة نوعية للمكتبات الإسلامية والقانونية في موضوع الوظيفة العامة.
- 5- تفيد الدراسة الدارسين والباحثين والمهتمين بهذا المجال الذي يعتبر من أهم المجالات الإسلامية والقانونية.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على العديد من المناهج وهي:

1- **المنهج الوصفي التحليلي/** وهو أهم المناهج التي يمكن الاعتماد عليها في هذه الدراسة، وذلك من خلال الرجوع إلى مصادر الشريعة الإسلامية والمراجع العلمية والفقهية من كتب ودراسات وأبحاث ودوريات وتحليلها لإبراز مشكلة الدراسة.

2- **المنهج المقارن/** فهذه الدراسة دراسة وصفية تحليلية مقارنة من خلال قراءة أحكام القانون الوضعي والشريعة الإسلامية والتي تبين حقوق الموظف العام وذلك عن طريق المقارنة من منظور الشريعة الإسلامية.

تقسيمات الدراسة:

يمكن تقسيم الدراسة إلى :

الفصل الأول: مفهوم الموظف العام في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي.

الفصل الثاني: حقوق الموظف العام في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي.

الفصل الثالث: حقوق الموظف العام في الواقع والقانون الوضعي من منظور الفقه الإسلامي.

الفصل الأول: مفهوم الموظف العام في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي

المبحث الأول: مفهوم الموظف العام في الشريعة الإسلامية

كما هو معلوم في الفقه الإداري أن فكرة الموظف العام ترتبط بشكل عام بالدولة، فالموظف يعمل في خدمة الدولة وعليه، فإن الموظف العام وإن اختلفت التسميات قد تردد في الأنظمة والتشريعات المختلفة، وفي مختلف العصور سواء في الماضي أو الحاضر، فالموظف العام لم يكن وليد العصر الحديث، ففي الماضي عرفت الشريعة الإسلامية الموظف العام والوظيفة- الولاية العامة كما في اصطلاح الفقه الإسلامي التي يشغلها، والتي كانت تقوم على فكرة أساسية هي كونها خدمة اجتماعية محددة السلطة لقاء أجر معين⁴.

يعتبر العامل "الموظف العام" في الدولة الإسلامية أساس العمل الإداري، فهو الذي يقوم بتنفيذ النظام وإصدار القرارات، ويتحدث باسم الإدارة وهو بدوره يعبر عن إرادتها ويمارس الخدمات التي يتطلبها المرفق، وهو الحارس الأمين وأداة الدولة ومظهرها الحقيقي، ويرى الناس الدولة والحكومة من خلاله⁵.

إن في دراسات السنة النبوية من الدلالات ما يقرر معرفة الشريعة الإسلامية لفكرة الموظف العام وتحديد صفته، كما جاء في الحديث عن عدي بن عميرة رضي الله عنه قال: سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول: "من استعملناه منكم على عمل فكتمنا مخيلاً فما فوقه كان غولاً يأتي به يوم القيامة، فقال رجل أسود من الأنصار: كأنني أنظر إليه فقال: يا رسول الله أقبل عني عملك، قال ومالك قال سمعتك تقول كذا وكذا، قال وأنا أقول الآن: "ما استعملناه منكم على عمل فليجيء بقليله وكثيره، فما أوتي منه أخذ وما نهى عنه انتهى"⁶.

⁴ الماوردي، علي بن محمد البصري، الأحكام السلطانية والولايات الدينية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ط1، 1983: ص19 وما بعدها.

⁵ فؤاد عبد المنعم أحمد، مبادئ الإدارة العامة والنظام الإداري في الإسلام، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1991: ص57.

⁶ الألباني، محمد نصر الدين، صحيح الترغيب والترهيب، ج1، مكتبة المعارف، الرياض، ط5، دت: ص192.

حيث يستدل من هذا الحديث أن الموظف هو العامل وأن لفظ استعملناه ورد بصيغة العموم، للدلالة على أن العامل في كافة مرافق الدولة وشؤونها، كما ويشير الحديث إلى أمانة الوظيفة العامة ولزوم عدم الإخلال بواجباتها بشكل قاطع.

كما أن الشريعة الإسلامية لم تطلق لفظ الموظف العام، وإنما كانت تطلق عليه لقب العامل على شاغل الوظيفة العامة، وصفة العامل تشمل الخليفة وولاة الأمصار والأمراء والمحتسبين وغيرهم، من الألفاظ التي تدل كلها على صفة الموظف العام في الوقت الحالي⁷.

مع أن الشريعة الإسلامية قد قامت بتعريف الموظف العام، إلا أن الفقه الإسلامي لم يقدّم بتعريفه ولم يذكر مفهومه بشكل واضح، ولم يستخدم هذا المصطلح للدلالة على شاغل الوظيفة العامة، وإنما كان يسمى بتسميات كثيرة منها: أرباب الوظائف العامة، العمال، ذوي الخدم، المستخدم، أهل الديوان، أصحاب الديوان، خاصة الملك، الحاشية، المسترزقة، الجند، الأصحاب، أولياء الدولة، أعوان الدولة، المستتابون، وغيرها⁸.

كما عرف الموظف العام في النظام الإسلامي المعاصر بأنه: "كل ما يقلده الإمام أو نائبه عملاً بمصالح الأمة، أو كل من يعمل عند الدولة أو إحدى مؤسساتها أو هيئاتها العامة"⁹.

تأسيساً على ما سبق، فإن الشريعة الإسلامية عرفت فكرة الموظف العام ولقب بعدة ألقاب بحسب الوظائف التي يشغلها، فكان يلقب بالخليفة أو الإمام أو الولي أو القاضي، أو المحتسب، أو العامل، أو غير ذلك من الأسماء، فكان هؤلاء موظفون عموميون، وإن لم يطلق عليهم في الاصطلاح ذلك، وقد عرّف البعض الموظف العام في الفقه الإسلامي بأنه: "الشخص الذي يعمل لدى الدولة، ويصدر قرار من السلطة المختصة بإسناد الوظيفة إليه"¹⁰.

وهكذا، فقد اختلفت التعريفات في الشريعة الإسلامية والفقه الإسلامي وكذلك الفقهاء المعاصرين لمفهوم الموظف العام، ولكن كانت جميع التعريفات تتجه إلى أن الموظف العام هو الشخص الذي يتقلد منصب يهتم بمصالح الدولة من قبل الإمام أو نائبه، وهذا الموظف يقوم بأعماله التي تؤدي إلى تحقيق مصالح المجتمع عبر مؤسسات وهيئات عامة تابعة للدولة.

المبحث الثاني: مفهوم الموظف العام في القانون الوضعي

اختلفت تعريفات الموظف العام ومفهومه من دولة إلى أخرى، تبعاً لاختلاف الوظائف العامة نفسها بالنسبة للدول، ولما تعطيه لها من أهمية فالوظيفة العامة في كل دولة معينة هي ثمرة تطور تاريخ مرت به الدولة متأثرة في ذلك

⁷ أولاد عبد الله مرزوق، عزل الموظف العام في النظام الإسلامي والنظم الإدارية المعاصرة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، القاهرة، 1999: ص16.

⁸ الغزالي، أبو حامد، التبر المسبوك في نصيحة الملوك، تحقيق أحمد شمس الدين، دار الكتب العلمية، بيروت، ط1، 1988: ص78.

⁹ حمدي عطية عامر، أحكام الموظف العام في القانون الوضعي والإسلامي دراسة مقارنة، مكتبة الوفاء القانونية، ط1، 2015: ص42.

¹⁰ محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1967: ص20.

بمجموعة من العوامل المختلفة كالموقع الجغرافي والمستوى الاقتصادي والاجتماعي لذلك البلد، والنظام السياسي السائد فيها، كما أن الطبيعة المتطورة للقانون الإداري تجعل من الصعوبة بمكان تحديد تعريف للموظف العام لفترة طويلة من الزمن داخل الدولة الواحدة، لذلك لا يوجد تعريف موحد للموظف العام في أفرع القوانين العامة المدنية والجنائية والدستورية والإدارية، فالمشرع في غالبية الدول يحجم دائماً عن إعطاء تعريف جامع مانع للموظف العام ويقصر جهوده على تعريف بعض طوائف الموظفين حينما يتعرض لبعض شؤونهم بالتنظيم، ملقياً بتلك المهمة على عاتق الفقه والقضاء¹¹.

يمكن القول بأن هناك عدة تعريفات للموظف العام في القانون الوضعي، وهذه التعريفات تختلف باختلاف الدول، ومن هذه التعريفات:

- 1- تعريف القضاء الإداري الفرنسي/ عرفه القضاء الإداري الفرنسي بأنه: "كل شخص مستخدم من قبل الإدارة في نطاق القانون العام ويساهم في نشاط عام"¹².
- 2- تم تعريف الموظف على أنه: "كل شخص يشغل وظيفة دائمة في مرفق عام تديره الدولة بطريق الاستغلال المباشر، وينطوي هذا التعريف على عنصرين متفق عليهما فقهاً وقضاً وانتهى إليهما التشريع الوظيفي وهما:
 - إشغال وظيفة دائمة والعبرة هنا بالديمومة وهو ديمومة الوظيفة وليس الموظف.
 - الخدمة في مرفق عام تديره الدولة بأسلوب الاستغلال المباشر، وبذلك لا يعد موظفاً الشخص الذي يعمل في مرفق لا تديره الدولة مباشرة، وإنما يدار بطرق الامتياز أو الاقتصاد المختلط أو غير ذلك¹³.
- أما في القضاء المصري فقد تم تعريف الموظف العام من قبل المحكمة العليا الإدارية بأنه: "من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصباً يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق، واشترطت المحكمة لاعتبار الشخص موظف عاماً شروطاً ثلاثة وهي:
 - المساهمة بالعمل بمرفق عام تديره الدولة أو سلطة إدارية مركزية أو محلية أو مرفقية.
 - أن تكون المساهمة بصفة دائمة أي أن تكون الوظيفة دائمة.
 - أن يكون شغل الوظيفة قد تم عن طريق التعيين¹⁴.
- وفي التشريع المصري لم يضع المشرع المصري تعريفاً للموظف العام في أي قانون من قوانين الوظيفة العامة المتعاقبة، وإنما اكتفى بتعداد الفئات التي تنطبق عليها هذه القوانين وتسري عليهم أحكامها، واستمر المشرع المصري على هذا النهج حتى في ل قانون الخدمة المدنية الحالي لسنة 2015¹⁵.

¹¹ محمد بدران، القانون الإداري الوظيفة العامة، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1990: ص19.

¹² منصور العتوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة لأنظمة التأديب في سوريا ومصر وفرنسا، مطبعة الشرق ومكثبتها، عمان، الأردن، ط1، 1984: ص18.

¹³ نواف كنعان، الوجيز في القانون الإداري الأردني، الكتاب الثاني، دار الآفاق المشرقة- ناشرون، عمان، الأردن، 2012: ص23.

¹⁴ محمد فؤاد مهنا، القانون الإداري المصري والمقارن، ج1، دن، القاهرة، مصر، 1995: ص153 وما بعدها.

¹⁵ فتحي فكري، مبادئ الوظيفة العامة، ج1، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط1، 1987: ص55-56.

أما المشرع الأردني فقد عرف الموظف العام في المادة 2 من نظام الخدمة المدنية رقم 1 لسنة 1988م بأنه: "الشخص المعين بقرار من المرجع المختص بذلك في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف، الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة للدولة أو موازنة إحدى الدوائر، بما في ذلك الموظف المعين براتب شهري مقطوع أو بعقد على حساب المشاريع أو الأمانات أو التأمين الصحي، ولا يشمل العامل الذي يتقاضى أجراً يومياً". حيث يتضح من هذا التعريف أن المشرع الأردني وسّع مفهوم الموظف العام، فاعتبر في حكم الموظف العام ليس فقط من يشغل وظيفة نظامية، بل أيضاً من يشغل وظيفة تعاقدية كالموظف المعين براتب مقطوع أو بعقد، كما اشترط المشرع الأردني أن تستند الوظيفة للشخص بموجب قرار إداري من المرجع المختص كشرط من شروط اكتساب الشخص لصفة الموظف العام¹⁶.

كما أن الموظف العام يقصد به: "الشخص المعين بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف المدنية على موازنة إحدى الدوائر الحكومية أياً كانت طبيعة تلك الوظيفة أو مسماتها". أما في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني فقد عرف الموظف على أنه: "الشخص الذي يتم تعيينه بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف المدنية على موازنة إحدى الدوائر الحكومية، أياً كانت طبيعة تلك الوظيفة أو مسمائها الحكومي"¹⁷.

كما يمكن استناداً للما سبق تعريف الموظف بأنه الشخص الذي يتم تعيينه من قبل الدولة في مؤسسة أو هيئة من الهيئات والمؤسسات الحكومية التابعة لها، وتكون هذه الوظيفة مدرجة ضمن الوظائف العامة التي تقوم على موازنة الحكومة أو الدولة.

الفصل الثاني: حقوق الموظف العام في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي

المبحث الأول: حقوق الموظف العام في الشريعة الإسلامية

لكي يقوم الموظف العام بالواجبات التي يتم إيكالها له من قبل الإدارة على أكمل وجه، لا بد له من حقوق تمكنه من أداء واجبه ووظيفته وهو مطمئن على رزقه ورزق عائلته، ومطمئن على حصوله على الحوافز وفترات الراحة التي تمكنه من استعادة نشاطه وتجديد قدراته، فضلاً عن حقه في الترقى عند إثبات الجدارة، حيث سيتم دراسة بعض الحقوق التي يجب إعطاؤها للموظف من منظور الشريعة الإسلامية:

1- الراتب/ حيث يمثل أول وأهم حق للعامل بعد توليه منصبه، فهو السبب المباشر لدخوله الخدمة، لذا اعتنى به الإسلام عناية فائقة، فيقول تعالى: "قال إني أريد أن أنكحك إحدى ابنتي على أن تأجرني ثمانى حجج.."(القصص، آية 26). وقال النبي صلى الله عليه وسلم: "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"¹⁸.

¹⁶ باسم بشناق، الوظيفة العامة في فلسطين بين القانون والممارسة، سلسلة تقارير قانونية 31، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله، 2002: ص15.

¹⁷ ماهر موسى أبو دية، الوساطة والمحسوبية في الوظيفة العامة في فلسطين وأثرها على التنمية السياسية: الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2015: ص17.

¹⁸ أخرجه ابن ماجة في سننه، كتاب الرهون، باب أجر الأجراء، حديث 2443، ج3: ص162.

حيث تؤكد هذه النصوص على ضرورة إعطاء العامل أجره طالما أنه تولى عملاً من قبل السلطة المختصة التي يجب عليها فرض الأجر في مقابل الخدمة التي يقوم بها لهذه السلطة نظير هذا الأجر، وأن يكون الأجر محددًا وكافيًا لمعيشته.

2- **العلاوات/** حيث عرف الإسلام العلاوات وطبقها في حياة المسلمين، فكان عمر بن الخطاب رضي الله عنه يزيد رواتب عماله سنوياً مع زيادة موارد الدولة، فقد فرض لقاضيه شريح راتب قدره مائة درهم شهرياً، وظل هذا الراتب في زيادة حتى وصل في عهد علي بن أبي طالب إلى خمسمائة درهم، وكان يعبر عن كفايته بقوله: "استوفي منهم وأوفيههم"¹⁹.

3- **المكافآت/** حيث عرف التاريخ الإسلامي هذا النوع من المكافآت، حيث كتب عمر إلى أبا موسى الأشعري رضي الله عنه كتاباً كتب فيه: "إني قد بعثت إليك مع غاضرة بن سمرة العنبري بصحف فإذا أتاك لكذا وكذا فأعطه مائتي درهم، وإن جاءك بعد ذلك، فلا تعطه شيئاً واكتب إلى في أي يوم قدم عليكم"²⁰.

4- **حق الإجازات/** لكي يؤدي العامل عمله بتقاني وإخلاص، لا بد له من راحة من العمل يستعيد فيها نشاطه البدني والذهني والنفسي، إذ لا تكليف إلا بمقدور، يقول تعالى: "لا يكلف الله نفساً إلا وسعها" (البقرة، آية 286). كما دلت سنة النبي صلى الله عليه وسلم على ذلك أي على راحة البدن والجسم والنفس، فلا إجهاد متواصل يضنيهما ذهنياً وبدنياً، فقد أقر النبي صلى الله عليه وسلم قول سلمان لأبي ذر رضي الله عنهما عندما أنكر عليه إجهاد نفسه والتشاغل عن أهله بقوله: "إن لربك عليك حقاً، ولأهلك عليك حقاً، ولأهلك عليك حقاً، فأعط كل ذي حق حقه، فقال النبي صلى الله عليه وسلم: "صدق سلمان"²¹.

5- **حق التنظيم/** حيث يعد هذا الحق من أهم الحقوق التي يجب أن يحصل الموظف عليها، إذ من خلاله ينتصف لنفسه وتستريح نفسه بأخذ حقها، وهذا هو عدل الله تعالى في الأرض، وأن النبي صلى الله عليه وسلم أنصف المظلوم سواء كان من عماله أو سائر أفراد مجتمعه، وقد عرفت الدولة الإسلامية هذا الحق تحت اسم "ولاية المظالم" ويقصد بها: "توجه المتظلمين للتناصف بالرهبة وزجر المتنازعين عن التجاحد بالهيبة". حيث يتلقى ناظر المظالم الشكاوى وتظلم الموظفين بحكم كونه مراقباً للأجهزة الإدارية، وهذا يعني أن الفكر الإداري في الإسلام يأخذ الشكل الثاني من عمليات المراقبة وهو وجود جهاز مستقل يتولى عملية التحقيق والرقابة وتلقي تظلمات الموظفين"²².

6- **حق التقاعد/** يعد الراتب التقاعدي من أهم مميزات الوظيفة العامة، ومن العوامل التي تشجع الأفراد من موظفين على التحاق بها لما توفره من استقرار في الحياة للموظف ولأسرته من بعده، وبهذا الحق عمل فقهاء الشريعة، إذ أقروا استبقاء العطاء لمن كبر سنه أو عجز عن العمل لهلة ما، كما منحت أسرته التي يعيلها راتبهم

¹⁹ وكيع، أبو بكر محمد بن حيان، أخبار القضاة، ج2، تحقيق عبد العزيز المراغي، المكتبة التجارية الكبرى، مصر، ط1، 1947: ص227.

²⁰ ابن سعد، أبو عبد الله بن منيع البصري، الطبقات الكبرى، ج7، تحقيق إحسان عباس، دار صادر، بيروت، 1968: ص126.

²¹ أخرجه البخاري، كتاب الصوم، باب من أقسم على أخيه ليفطر في التطوع: حديث 1968.

²² محمود محمد معبرة، الفساد الإداري وعلاجه في الفقه الإسلامي: دراسة مقارنة بالقانون الإداري الأردني، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن، 2010: ص41.

وأرزاقهم الكافية عند وفاته، حيث كان النبي صلى الله عليه وسلم يتولى مؤنة كل من لا يقوم بمصالح نفسه من ذرية صغاراً محتاجين وأطفالاً مات عنهم أبوه، كذلك المرضى الذين لا يستطيعون العمل بقدر معاش مثلهم في بلدانهم، وهو ما نصت عليه الشريعة الإسلامية²³.

مما سبق يمكن القول، بأن الموظف العام يتمتع بالعديد من المزايا والحقوق التي كفلتها له الشريعة الإسلامية، وهذه الحقوق لا يمكن لأحد أن يغفلها، كالراتب والعلاوات والحوافز التشجيعية والإجازات المختلفة مثل المرضية والأمومة والدراسية وغيرها من الإجازات.

المبحث الثاني: حقوق الموظف العام في القانون الوضعي

بعد انتهاء كافة الترتيبات المتعلقة بتعيين الموظف واستلامه العمل في الوظيفة العمومية التي تم تعيينه فيها، يترتب على ذلك خضوع الموظف للقوانين والأنظمة الإدارية التي تتعلق بالوظيفة العامة، التي تحدد الحقوق التي يتمتع بها الموظف، حيث تكاد تتفق غالبية الدول والقوانين على هذه الحقوق خاصة فيما يتعلق بحصول الموظف على الترقيات والراتب والعلاوات والمكافآت والحقوق التقاعدية والإجازات وغيرها.

1- الراتب وملحقاته²⁴ / يقصد بالمرتب المبلغ المالي الذي يتقاضاه الموظف شهرياً نظير القيام بمهام وظيفته، ويدخل ضمن معنى المرتب كافة المزايا المالية الأخرى الملحقة به كالمرتب الإضافي وبدل السفر والإقامة وعلاوة السكن والعلاوات الأخرى. ويعد حق الموظف في تقاضي المرتب أهم حقوق الموظف لأنه السبب الرئيس في التحاقه بالوظيفة غالباً، ولأهميته تلك فقد أضفى عليه المشرع حماية خاصة، فمن جهة يختص القضاء الإداري في نظر المنازعات المتعلقة بالمرتبات التي يتقاضاها الموظفون. وتقسم العلاوات إلى نوعين:

- العلاوات الدورية: وتمنح للموظف سنوياً اعتباراً من أول الشهر التالي لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو منح العلاوة السنوية السابقة. ويستحق الموظف العلاوة السنوية بصفة اعتيادية ولو تمت ترقية الموظف إلى درجة أخرى "إلا أن المشرع اشترط أن يؤدي الموظف خدمته بصورة مرضية".

- العلاوة التشجيعية: أجاز المشرع منح الموظف مكافأة تشجيعاً على بذل أقصى قدر ممكن من الجهد في العمل تعادل العلاوة الدورية المقررة له ولا يؤثر منح هذه العلاوة على منح العلاوة الدورية في موعدها السنوي.

2- الترقية / يقصد بالترقية كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه وتمييزه عن أقرانه، والترقية تحقق للموظف مزايا مادية ومعنوية فهي تفسح المجال للموظف في الوصول إلى المناصب العليا فيحقق بذلك طموحه في الحصول على درجة مالية أكبر واختصاصات أكثر أهمية²⁵.

3- الإجازات / حيث أن المبدأ العام أن يتفرغ الموظف لعمله الذي يشغله وأن يعطيه كل وقته، لكن لغايات الصالح العام ومصلحة الموظف لا بد من حصول الموظف العام على عدد من أيام الإجازة للراحة وتجديد النشاط الجسمي

²³ المرجع السابق: ص 41.

²⁴ مازن ليلو راضي، القانون الإداري، الأكاديمية العربية للنشر والتوزيع، الدنمارك، ط1، 2019، ص 335.

²⁵ المرجع السابق: ص 335-336.

والنفسى، لذا تعد الإجازة أحد الحقوق الوظيفية للموظف العام، يستمد من مركزه النظامي الذي يشغله بصورة لا تخل باستمرار سير العمل وتقديم الخدمة العامة بالشكل الملائم، ومع كون الإجازة حقاً للموظف إلا أنها ليست حقاً مطلقاً، وإنما هي حق عند توافر شروط استحقاقها، وتتمتع الإدارة فيها بسلطة تقديرية في منحها أو عدم منحها أو تحديد وقت منحها في بعض الإجازات،²⁶. حيث أن هذه الإجازات تنتوع في²⁷:

- الإجازة الاعتيادية/ وهي الإجازة التي تتقرر اعتيادياً من أجل الراحة من عناء العمل ولتجديد نشاط الموظف مما ينعكس على كفاءته في تأدية وظيفته.

- إجازة الأمومة/ وهي إجازة تمنح إلى الأم الموظفة الغاية منها التفرغ لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز عمرة سنة واحدة ومدتها سنة واحدة بدون راتب.

- إجازة الحمل والولادة/ وهي إجازة تستحقها الموظفة الحامل قبل الوضع ويجوز أن تتكرر هذه الإجازة كلما تكرر الحمل والوضع.

- الإجازة المرضية/ من المهم الحفاظ على صحة الموظف العام ليتمكن من القيام بمهامه الوظيفية على أكمل وجه، وعلى ذلك كان من الواجب على المشرع أن يوفر العناية اللازمة للموظف من خلال منحه إجازة إذا لحق به مرض يحول دون قيامه بعمله على الوجه المطلوب.

- إجازة المصاحبة الزوجية/ يجوز منح الزوجة اجازة لمصاحبة زوجها الموظف الذي يزاول وظيفة أو طالب البعثة لإكمال دراسته في خارج البلد ما تستحقه من إجازة اعتيادية براتب تام وما جاوز ذلك بدون راتب على أن تتمتع الزوجة بهذه الإجازة مرة واحدة خلال وجود الزوج في مكان واحد.

- الإجازة الدراسية/ أجاز المشرع العربي في الكثير من التشريعات منح الموظف اجازة دراسية براتب تام إذا كان الموظف يحمل شهادة جامعية أولية أو عليا وأكمل سنتين في خدمة وظيفية فعلية لإكمال دراسته خارج القطر والحصول على شهادة أعلى وتكون مدة الإجازة هي المدة التي تتطلبها الدراسة وتعلم اللغة وفق الشروط المعتمدة بالنسبة لطلبة البعثات.

نتيجة لما سبق، يمكن القول أن كافة القوانين الوضعية قد كفلت للموظف العديد من المزايا والحقوق ضمن تشريعاتها المختلفة، وهذه الحقوق تتمثل في الحق في الراتب بكافة فروع كالتحفيز والعلاوات وغيرها، كذلك الإجازات المختلفة كإجازة المرض أو إجازة الأمومة أو إجازة الدراسة للذين يرغب في الدراسة خارج الدولة وغير ذلك من الإجازات.

الفصل الثالث: حقوق الموظف العام بين الواقع والقانون الوضعي من منظور الفقه الإسلامي.

أطلق الفقهاء المسلمون مصطلح "الولاية العامة" تعبيراً عن وظائف الدولة العليا بما فيها منصب الخلافة -رئاسة الدولة- الذي يعد أعلى وأرقى وظيفة في الدولة الإسلامية، ويقوم نظام الولاية العامة أو الوظيفة العامة في الإسلام على فكرة أساسية هي كونها خدمة اجتماعية محددة السلطة لقاء أجر معين؛ فالخلفاء من عهد أبي بكر -

²⁶ معابرة، مرجع سبق ذكره: ص36.

²⁷ راضي، مرجع سبق ذكره: 336 وما بعدها.

رضي الله عنه- كانت لهم أرزاق من بيت مال المسلمين وقال النبي صلى الله عليه وسلم "من استعملناه على عمل فرزقناه رزقاً فما أخذ بعد ذلك فهو غلول". كما كما أن الإسلام حفظ للموظف العام حق الترقيّة إذا أحسن وأجاد، كما أن هناك حقه في الإجازة، لقول النبي صلى الله عليه وسلم : "رَوِّحُوا عَنْ الْقُلُوبِ سَاعَةً فَسَاعَةً فَإِنَّ الْقُلُوبَ إِذَا كَلَّتْ عَمِيَتْ". كذلك كفل الإسلام حق الموظف في الإجازة التشجيعية وغيرها من الحقوق الأخرى²⁸.

أما في القانون الوضعي فإذا كانت هناك جملة من الواجبات الملقة على عاتق الموظف والتي من الضروري أن يتقيد ويلتزم بها ، فإن قواعد العدالة تقتضي أن تكون هنالك جملة من الحقوق والامتيازات، ذلك لأن الإخلال بمبدأ الموازنة بين الحقوق والواجبات سيؤثر سلباً على المنطق وهو يقوم بأداء واجباته الوظيفية وأخيراً فإن ذلك سوف يعود بالضرر على المجتمع وإنه الذي يقوم على قيام كل مواطن بأداء واجبه تجاهه كاملاً في الوقت الذي يكفل فيه المجتمع للمواطن حقوقه و حرياته²⁹.

وهكذا، فإن الدولة والإدارة لا تستطيع أن تعمل وتستمر إلا بواسطة موظفيها، والإدارة في جميع الدول لا تساوي إلا ما يساويه موظفيها الذين يمثلونها ويتصرفون باسمها، وكنتيجة لهذا الأمر أصبح للموظف دور في غاية الأهمية باعتباره الجهة المنفذة لسياسة الدولة والموكل إليه مهام أداء الخدمات الأساسية للمواطنين. فالموظف مسؤول عن إقامة العدالة والحفاظ على النظام العام واستمرار تقديم الخدمة للمواطنين. وللموظف أهمية في تسيير المرافق العامة، وبالتالي دور خطير في بعث الحياة في مجالاتها الاجتماعية والاقتصادية، ونظراً لأهمية رسالة الموظف العام فقد أحاطته الدول بعناية مميزة، ووضعت القوانين والأنظمة الخاصة به والتي تنظم طرق اختياره وتعيينه وترقيته وسائر شئونه حتى انتهاء علاقته بالوظيفة العامة³⁰.

ومع التطور الحديث، تراجع أداء الموظف العام، وحرّم من العديد من حقوقه التي كفلتها الشريعة الإسلامية، بل وأصبح القانون الوضعي المطبق على الأرض يختلف عن المبادئ التي تم صياغتها والعمل من خلالها، فقد انتشر وعم الفساد في الدول الإسلامية خاصة النامية منها، وغاب مبدأ الخدمة المدنية بشكل كبير، وبدأت الكثير من الدول العربية والإسلامية تعاني من عياب مفهوم الخدمة العامة التي طبقتها الشريعة الإسلامية، وظهرت مفاهيم غياب المحاسبة والمراقبة على الموظف العام، وتنامت سلطة الأسرة الكبيرة أو نفوذ القبيلة على الفرد والمجتمع، مما جعل من الصعوبة تطبيق مفهوم حازم للخدمة المدنية نظراً لاختلاط مفاهيم الخدمة المدنية مع المصلحة العامة، ومزج الاعتبارات العائلية أو الاجتماعية باعتبارات المصلحة العامة، حيث أن كثيراً من موظفي الجهاز الحكومي لم يعودوا مستوعبين لما أفرزته الشريعة الإسلامية والفقهاء الإسلامي من حقوق للموظف، حيث أصبحت الوظيفة لديهم هي مصدر دخل فقط، ولا يؤدي أكثرهم واجبه الوظيفي كما ينبغي حتى يحصل على

²⁸ أحمد غانم، كيف عالج الإسلام فساد الموظف العام؟، موقع إسلام ويب، 22 سبتمبر 2002، للتفاصيل:

<https://www.islamweb.net/ar/article>

²⁹ رشا عبدالرزاق جاسم الشمري، المبادئ الحديثة للوظيفة العامة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة النهدين، العراق، 2008: ص71.

³⁰ المرجع السابق: ص138.

حقوقه، كما أن قسماً آخر منهم يقوم بهدر الموارد المهمة في الدولة وعدم توجيهها التوجيه الصحيح، وبالتالي لم يعد للكثير من الموظفين حقوقاً ينادون بها نتيجة لذلك³¹.

إن فهم الفرد كما أوضحه الفقه الإسلامي لدوره في الحياة والمجتمع، وأثر ذلك على الموظف العام في تحقيق التنمية والحصول على حقوقه كاملة، هو من العوامل المهمة في تطبيق مفهوم الخدمة العامة التي أقرها وكفلها الإسلام، والذي بدأ يتراجع في الواقع نتيجة الفساد المستشري في الدول الإسلامية، فالمسلم مطلوب منه القيام بالعمل والجهد مهما كان أو صغر دوره ووظيفته في العمل، ومما يساعد في فهم الدور هو استشعار المسؤولية في القيام بالخدمة العامة، وفي حديث النبي صلى الله عليه وسلم حول مسؤولية كل فرد عن رعيته سواء أكان زوجاً أو زوجة أو ولد، لأكثر دليل على المسؤولية الفردية لكل شخص عن رعيته، فيما أؤتمن عليه صغرت هذه المسؤولية أو كبرت حتى تستعيد الخدمة المدنية تقدمها مرة أخرى بعد أن تراجعت في الآونة الأخيرة³².

يمكن القول بناءً على ما سبق بأن مفاهيم حقوق الموظف العام في الفقه الإسلامي، وما كفلته الشريعة الإسلامية قد بدأ يتلاشى في العصر الحديث لأسباب عديدة، ومنها الفساد الذي يستشري في الكثير من الدول الإسلامية النامية، وهو ما انعكس على عدم موائمة القوانين الوضعية كإطار نظري وبين ما هو مطبق على الواقع في هذا الشأن.

الخاتمة:

لقد اهتمت الكثير من التشريعات الوضعية بموضوع حقوق الموظف العام، لما له من أهمية واضحة وبارزة، كون الكثير من الأعباء ملقاة على عاتق الموظف العام، لذا فإن الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية قد كفلت الكثير من حقوق الموظف العام كالحق في الرواتب والعلاوات والحوافز والإجازات بمختلف أنواعها وذلك حتى يستطيع الموظف العام القيام بمهامه على أكمل وجه.

أما الواقع اليوم فإنه لا يمت لما هو موجود في مبادئ القوانين الوضعية التي كفلها الفقه الإسلامي، خاصة وأن هذه المبادئ قد تغيرت واقعياً بفعل حالات الفساد الموجودة في العديد من الدول الإسلامية النامية منها، وهو ما انعكس على حقوق الموظف بشكل كبير وواضح.

نتائج الدراسة

توصلت الدراسة لعدة نتائج منها:

1- أن حقوق الموظف العام تعتبر من الضوابط الشرعية التي كفلها الفقه الإسلامي والشريعة منذ عهد النبي صلى الله عليه وسلم حتى اليوم.

³¹ فؤاد عبد الله العمر، أخلاق وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور إسلامي، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، ط1، 1999: ص20.

³² المرجع السابق: ص21.

- 2- كفلت العديد من القوانين الوضعية حقوق الموظف العام لما للموظفين من أهمية بالغة في توطيد أركان الدولة وإرساء قواعدها، خاصة أنهم عصب لأي دولة ومؤسسات حكومية.
- 3- أن الواقع اليوم فإنه لا يمت لما هو موجود في مبادئ القوانين الوضعية التي كفلها الفقه الإسلامي في موضوع حقوق الموظف العام، خاصة وأن هذه المبادئ قد تغيرت واقعياً بفعل حالات الفساد الموجودة في العديد من الدول الإسلامية.

توصيات الدراسة

توصي الدراسة بعدة توصيات منها:

- 1- ضرورة تطبيق مبادئ الإسلام في موضوع حقوق الموظف العام، خاصة وأن الشريعة الإسلامية قد أرست مبادئ شاملة وكافية ووافية في هذا الموضوع.
- 2- يجب على العديد من التشريعات الحديثة الإكثار من المواد القانونية التي تكفل للموظف العام حقوقه بشكل واسع، مما ينعكس على أداءه بشكل واضح.
- 3- توصي الدراسة بضرورة الموازنة بين ما هو موجود في القانون الوضعي بالنسبة لحقوق الموظف وبين ما يطبق على أرض الواقع خاصة إذا تم الاستعانة بالفقه الإسلامي والشريعة كونها شاملة وكافية لكل زمان ومكان.

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر العربية:

- 1- ابن سعد، أبو عبد الله بن منيع البصري، الطبقات الكبرى، ج7، تحقيق إحسان عباس، دار صادر، بيروت، 1968: ص126.
- 2- ابن ماجة سنن ابن ماجة، كتاب الرهون، باب أجر الأجراء، حديث 2443، ج3.
- 3- الألباني، محمد نصر الدين، صحيح الترغيب والترهيب، ج1، مكتبة المعارف، الرياض، ط5، د.ت: ص192.
- 4- البخاري، صحيح البخاري، كتاب الصوم، باب من أقسم على أخيه ليفطر في التطوع: حديث 1968.
- 5- الغزالي، أبو حامد، التبر المسبوك في نصيحة الملوك، تحقيق أحمد شمس الدين، دار الكتب العلمية، بيروت، ط1، 1988: ص78.
- 6- الماوردي، علي بن محمد البصري، الأحكام السلطانية والولايات الدينية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ط1، 1983: ص19 وما بعدها.
- 7- وكيع، أبو بكر محمد بن حيان، أخبار القضاة، ج2، تحقيق عبد العزيز المراغي، المكتبة التجارية الكبرى، مصر، ط1، 1947: ص227.

ثانياً: الكتب العربية

- 1- آمنة شمل, الضمانات التأديبية للموظف العام: دراسة مقارنة وتطبيقية في دولة الإمارات العربية المتحدة, مكتبة الجامعة, الإمارات العربية المتحدة, ط1, 2013: ص11.
- 2- حازم حمدي الجمالي, الموظف العام وواجباته بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي دراسة مقارنة, كلية القانون والممارسة القضائية, جامعة فلسطين, غزة, د.ت: ص2-3.
- 3- حمدي عطية عامر, أحكام الموظف العام في القانون الوضعي والإسلامي دراسة مقارنة, مكتبة الوفاء القانونية, ط1, 2015: ص42.
- 4- فتحي فكري, مبادئ الوظيفة العامة, ج1, دار النهضة العربية للنشر والتوزيع, القاهرة, مصر, ط1, 1987: ص55-56.
- 5- فؤاد عبد الله العمر, أخلاق وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور إسلامي, المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب, مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر, الرياض, المملكة العربية السعودية, ط1, 1999: ص20.
- 6- فؤاد عبد المنعم أحمد, مبادئ الإدارة العامة والنظام الإداري في الإسلام, مؤسسة شباب الجامعة, الإسكندرية, 1991: ص57.
- 7- مازن ليلو راضي, القانون الإداري, الأكاديمية العربية للنشر والتوزيع, الدنمارك, ط1, 2019: ص335.
- 8- محمد بدران, القانون الإداري الوظيفة العامة, دار النهضة العربية للنشر والتوزيع, القاهرة, مصر, 1990: ص19.
- 9- محمد جودت الملط, المسؤولية التأديبية للموظف العام, دار النهضة العربية للنشر والتوزيع, القاهرة, مصر, 1967: ص20.
- 10- محمد فؤاد مهنا, القانون الإداري المصري والمقارن, ج1, دن, القاهرة, مصر, 1995: ص153 وما بعدها.
- 11- منصور العتوم, المسؤولية التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة لأنظمة التأديب في سوريا ومصر وفرنسا, مطبعة الشرق ومكتبتها, عمان, الأردن, ط1, 1984: ص18.
- 12- نواف كنعان, الوجيز في القانون الإداري الأردني, الكتاب الثاني, دار الآفاق المشرقة- ناشرون, عمان, الأردن, 2012: ص23.

ثالثاً: الرسائل العلمية

- 1- أولاد عبد الله مرزوق، عزل الموظف العام في النظام الإسلامي والنظم الإدارية المعاصرة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، القاهرة، 1999: ص16.
- 2- رشا عبدالرزاق جاسم الشمري، المبادئ الحديثة للوظيفة العامة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة النهدين، العراق، 2008: ص71.
- 3- ماهر موسى أبو دية، الوساطة والمحسوبية في الوظيفة العامة في فلسطين وأثرها على التنمية السياسية: الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2015: ص17.
- 4- مبارك بداح البداح، إنهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم الكفاءة دراسة مقارنة بين القانون الأردني والقانون الكويتي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2011: ص43.
- 5- محمود محمد معاينة، الفساد الإداري وعلاجه في الفقه الإسلامي: دراسة مقارنة بالقانون الإداري الأردني، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن، 2010: ص41.

رابعاً: الدراسات والأبحاث والتقارير

- 1- باسم بشناق، الوظيفة العامة في فلسطين بين القانون والممارسة، سلسلة تقارير قانونية 31، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله، 2002: ص15.

خامساً: المواقع الإلكترونية

- 1- أحمد غانم، كيف عالج الإسلام فساد الموظف العام؟، موقع إسلام ويب، 22 سبتمبر 2002، للتفاصيل انظر الرابط:

<https://www.islamweb.net/ar/article>