



جامعة كربلاء
كلية العلوم الإسلامية
دراسات إسلامية معاصرة / العدد 46 / كانون الأول 2025

أثر التكليف الشرعي على أداء الموظف لواجبات
الوظيفة العامة

**The Impact of Religious Assignment on an
Employee's Performance of Public Job Duties**

م.م. عمار سمير هاشم

Assist. Lect. Ammar Samir Hashem

جامعة ميسان / رئاسة الجامعة

University of Misan/University Presidency

الكلمات المفتاحية: التكليف الشرعي، الوظيفة العامة، أداء الموظف، أخلاقيات الوظيفة، الفقه الإسلامي، القانون الإداري، الرقابة الذاتية، الأمانة، الكفاءة.

Key words: Religious Assignment (Taklif Shar'i), Public Employment, Employee Performance, Professional Ethics, Islamic Jurisprudence, Administrative Law, Self-Regulation, Integrity, Competence.

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى دراسة "أثر التكليف الشرعي على أداء الموظف لواجبات الوظيفة العامة"، عن طريق تحليل العلاقة التكاملية بين المبادئ الشرعية ومتطلبات الأداء الوظيفي. يتناول البحث الإطار المفاهيمي للتكليف الشرعي بأركانه وشروطه، ومفهوم الوظيفة العامة في المنظورين الشرعي والقانوني، مستعرضاً أهم الواجبات المشتركة كالأمانة، النزاهة، والعدالة. كما يحلل البحث طريقة تأثير الالتزام بالقيم الدينية المستمدة من التكليف الشرعي على سلوك الموظف، وانعكاس ذلك على الانضباطية، الإنتاجية، الرضا الوظيفي، وروح التعاون المؤسسي. وقد خلص البحث إلى أن التكليف الشرعي يعمل كدافع داخلي ورقابة ذاتية تعزز من جودة الأداء وتتجاوز الرقابة الإدارية التقليدية. كما تناول البحث التحديات العملية والثقافية التي تواجه تفعيل هذا المفهوم، مثل غلبة الثقافة المادية وضعف الوعي الديني، واقترح آليات عملية لمواجهتها، منها تعزيز الثقافة الشرعية المؤسسية، وتفعيل دور القدوة الحسنة، وتطوير نظم تقييم توحد بين الكفاءة المهنية والالتزام الأخلاقي.

Abstract:

This study explores the impact of religious assignment on how employees fulfill their duties in public service. It delves into the conceptual foundations of religious assignment, including its core elements and conditions, and examines the notion of public employment from both religious and legal viewpoints. Central to this examination are key professional obligations such as honesty, integrity, and justice. The research highlights how a sincere commitment to religious values, rooted in this assignment, shapes employees' behavior by promoting greater discipline, productivity, job satisfaction, and a cooperative spirit within institutions. The findings suggest that religious assignment serves as an intrinsic motivator and a form of self-regulation, which together enhance the quality of job performance beyond what is achieved through formal administrative controls. The study also acknowledges practical and cultural obstacles, like the prevailing materialistic mindset and limited religious awareness, and proposes constructive strategies to address these challenges. These include fostering a strong institutional culture based on religious principles, encouraging exemplary leadership, and developing assessment systems that balance professional skills with ethical responsibility.

مقدمة البحث

الحمد لله الذي هدى عباده إلى سواء السبيل، وشرع لهم مناهج العدل والإخلاص، والصلاة والسلام على النبي الأمين، محمد بن عبد الله، الذي جسد أسمى معاني الأمانة والوفاء في العمل، وعلى آله الميامين. تُعد الوظيفة العامة من الركائز الأساسية لإدارة الدولة الحديثة، ولا يكفي نجاحها توفير القوانين، بل يتوقف على كفاءة ونزاهة الموظف العام. وتأتي الشريعة الإسلامية بإطار قيمى شامل يجعل من "التكليف الشرعي" التزاماً يتعدى حدود العبادات إلى السلوك المهني، حيث يُنظر إلى العمل كأمانة ومسؤولية. وانطلاقاً من ذلك، يستكشف هذا البحث أثر التكليف الشرعي في أداء الموظف العام، مبيناً دوره في ترسيخ قيم

مثل الأمانة، والإتقان، والعدالة، ومقترحاً آليات عملية لتفعيل هذا الدور بما يربط بين الالتزام الديني ومتطلبات الوظيفة العامة.

الرؤية العلمية المحفزة للبحث

تسلط هذه الدراسة الضوء على الفجوة بين المبادئ الأخلاقية في الشريعة الإسلامية والممارسات الفعلية في الوظيفة العامة، حيث يشهد مظاهر من ضعف الالتزام، رغم غنى التراث الإسلامي بقيم الأمانة والإتقان والعدل، فإن الواقع الإداري في العديد من المؤسسات الحكومية يلاحظ فيه مظاهر من ضعف الالتزام، وتراجع في جودة الخدمات، وتنامي في مظاهر الفساد الإداري.

الأمر الذي يطرح تساؤلاً جوهرياً حول فعالية الأطر القانونية وحدها في ضبط السلوك الوظيفي، ويؤكد الحاجة الماسة إلى تفعيل دافع داخلي قوي يستمد قوته من الوازع الديني للموظف.

خطة البحث وهيكله

ينقسم البحث إلى ثلاثة فصول متسلسلة وهي:

الفصل الأول: وهو فصل تأسيسي، يُعنى ببيان المفاهيم المحورية للبحث، وهي "التكليف الشرعي" و"الوظيفة العامة"، مع تناول المفاهيم ذات الصلة بهما، وتحديد الواجبات المشتركة التي تترتب عليهما.

الفصل الثاني: وهو فصل تحليلي، يبحث العلاقة العملية بين هذه المفاهيم، حيث يدرس أثر الالتزام الديني على أداء الموظف، ويناقش التحديات والفرص.

الفصل الثالث: وهو فصل ختامي، يقدم خلاصة الدراسة عن طريق تقديم النتائج التي توصل إليها البحث، ثم يعرض التوصيات العملية والإجرائية، وتوصيات الدراسات المستقبلية بناءً على تلك النتائج.

أهمية الموضوع

تكتسب دراسة "أثر التكليف الشرعي على أداء الموظف" أهميتها من كونها تمس جوهر العمل الإداري وتتبعكس على المجتمع بأسره، وذلك على وفق ما يلي:

أولاً: البعد الأخلاقي: يعالج الموضوع أزمة الأخلاق الوظيفية من منظور ديني، وي طرح "التكليف الشرعي" كحل جذري لترسيخ الرقابة الذاتية والنزاهة لدى الموظف، وهو ما لا تستطيع القوانين وحدها تحقيقه.

ثانياً: البعد التنموي: يرتبط أداء الموظف العام ارتباطاً مباشراً بجودة الخدمات المقدمة للمواطنين وتحقيق التنمية. وبحث طرائق تحسين هذا الأداء وفق حافز ديني وأخلاقي هو أمر حيوي لتقدم أي مجتمع.

ثالثاً: البعد الاجتماعي: يشارك الموضوع في إعادة بناء الثقة المفقودة بين المواطن والمؤسسات الحكومية، وذلك عبر التركيز على قيم الأمانة والعدالة والخدمة كواجب شرعي وليس مجرد التزام وظيفي.

مشكلة البحث

السؤال الرئيس:

ما مدى تأثير الالتزام بالتكليف الشرعي في رفع كفاءة أداء الموظف العام والحد من السلوكيات السلبية؟

الأسئلة الفرعية:

- 1- كيف تتقاطع مبادئ التكليف الشرعي مع الواجبات الوظيفية في النظم القانونية الوضعية؟
- 2- ما أثر القيم الإسلامية كالأمانة والإنقاذ والعدل في رفع إنتاجية الموظف ورضاه عن عمله؟
- 3- ما أبرز التحديات الثقافية والعملية التي تحول دون تفعيل التكليف الشرعي في سلوك الموظف العام؟
- 4- ما السبل والآليات الممكنة لترسيخ الالتزام بالتكليف الشرعي داخل بيئة العمل؟

أهداف البحث

- 1- تأصيل المفهوم الشرعي للوظيفة العامة ببيان الأسس التي يقوم عليها في الشريعة الإسلامية، وربطها بمفهوم التكليف الشرعي بوصفه إطاراً ناظماً للسلوك الوظيفي.
- 2- تحليل أثر الالتزام الشرعي على الأداء عبر دراسة تأثير الضوابط الشرعية في جوانب الأداء الوظيفي، كالانضباط، والإنتاجية، والنزاهة، والعمل الجماعي.
- 3- تشخيص المعوقات بالوقوف على التحديات الثقافية والإدارية التي تعيق تفعيل المبادئ الشرعية في مؤسسات القطاع العام.
- 4- اقتراح آليات للتفعيل عبر طرح سياسات وإجراءات عملية ترسخ حضور التكليف الشرعي في السلوك الوظيفي.
- 5- بناء نموذج تكاملي يسعى لدمج القيم الإسلامية مع مفاهيم الإدارة الحديثة، بما يسهم في تعزيز بيئة عمل قائمة على الكفاءة والمسؤولية الأخلاقية.

منهجية البحث:

بغية تحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته، تم الاعتماد على منهج متكامل يجمع بين المناهج التالية:

أولاً: المنهج الوصفي التحليلي: استخدم هذا المنهج في توصيف المفاهيم الجوهرية للبحث، مثل "التكليف الشرعي" و"الوظيفة العامة"، عبر استعراض تعريفاتها، وأركانها، وشروطها، وما يرتبط بها من مفاهيم، وذلك بالرجوع إلى الأدبيات الشرعية والقانونية، تمهيداً لتحليلها واستخلاص أوجه التشابه والاختلاف بينها.

ثانياً: المنهج الاستنباطي: تم توظيف هذا المنهج في استنباط الأحكام والقيم والمبادئ المرتبطة بأخلاقيات الوظيفة العامة من مصادرها الأصلية في القرآن الكريم والسنة النبوية وأقوال الفقهاء والعلماء، وتطبيقها على سياق الأداء الوظيفي المعاصر.

ثالثاً: المنهج المقارن: استخدمت المقارنة بشكل واضح عند تناول واجبات الموظف العام، حيث تمت مقارنة المنظور الشرعي بالمنظور القانوني (ممثلاً بالقوانين العراقية)، بهدف تشخيص نقاط الاتفاق والاختلاف، وبيان كيف يمكن لكل منظور أن يكمل الآخر.

الدراسات السابقة

- 1- "الوظيفة العامة في الفكر الإسلامي"، ورقة بحثية منشورة (1430هـ)، إعداد (د. سري زيد الكيلاني)، أستاذ مشارك في قسم الفقه وأصوله، كلية الشريعة، الجامعة الأردنية، تناولت هذه الدراسة المبادئ والواجبات التي تحكم الوظيفة العامة في الإسلام بشكل وصفي عام، ولكنها ركزت على الإطار النظري دون أن تعرض تحليل معمق

للأثر السلوكي المترتب على الإلتزام بهذه المبادئ، وهو ما يعالجه هذا البحث عبر دراسة أثر "التكليف الشرعي" على أداء الموظف ورضاه الوظيفي، وبالتالي يوفر بحثنا نتائج تطبيقية وتقييمية أكثر عمقاً، لا تقف على الوصف فقط بل تشمل قياس الأداء والسلوك الوظيفي المترتب على التكليف الشرعي.

2- "التدين وانعكاسه على الأداء الوظيفي للمعلمين"، دراسة ميدانية بابتدائيات مدينة الجلفة منشورة في مجلة التراث جامعة الجلفة الجزائر العدد (13/مارس/2014)، إعداد (أ.جواب الله بو جمعة، أ.القيزي عبد الحفيظ) جامعة الجلفة/ الجزائر، سلطت هذه الدراسة الضوء على العلاقة بين "التدين" بشكل عام والأداء الوظيفي، ولكنها اقتصرت على قطاع التعليم (المعلمين) ولم تتعمق في تأصيل المفهوم فقهيًا، وهو ما يتجاوزه هذا البحث على وفق تركيزه على مفهوم "التكليف الشرعي" وتطبيقه على "الموظف العام" بشكل أعم مع مقارنته بالإطار القانوني، على وفق مقارنة منهجية تشكل فهمًا متوازنًا وشاملاً.

3- "أثر القيم والأخلاقيات الوظيفية على أداء الموظف العام في بعض المنظمات العامة في الكويت"، ورقة بحثية منشورة (1439هـ) إعداد (أ.د. عوض خلف العنزي/م. بسمة محمد صالح)، جامعة الكويت/ المؤسسة العامة للرعاية السكنية، تهدف هذه الدراسة على قياس أثر "القيم والأخلاقيات" بشكل عام على أداء الموظفين في منظمات حكومية كويتية، ولكنها ارتكزت على المنهج الكمي (الاستبانة) وركزت على تحديد القيم الأكثر تأثيرًا دون تأصيلها في مرجعية فقهية محددة، وهو ما يتجاوزه هذا البحث عبر تركيزه على مفهوم "التكليف الشرعي" كإطار مرجعي، واستخدامه للمنهج التحليلي المقارن مع القانون بدلاً عن الاكتفاء بالقياس الإحصائي، مما يرسخ فهمنا المتداخل بين الإلتزام الديني والتنظيم الإداري. وبذلك يتجاوز البحث قيود المنهج الكمي ليعرض تحليلًا شاملاً ومتعدد الأبعاد لآليات تعزيز الأداء الوظيفي.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتكليف الشرعي والوظيفة العامة

المبحث الأول: مفهوم التكليف الشرعي وأساسياته

المطلب الأول: التكليف الشرعي: التعريف، الأركان، والمفاهيم ذات الصلة.

يُشكل التكليف الشرعي أساساً مهماً في تنظيم الواجبات والمسؤوليات في المنظومة الإسلامية، ومنه تنبثق أغلب الأحكام التي تنظم حياة المسلم في مختلف جوانبها. ونظراً لأن هذا البحث يتناول العلاقة بين الإلتزام الشرعي والسلوك الوظيفي، فمن الضروري أن نبدأ بتوضيح مفهوم التكليف الشرعي وبيان أركانه، ثم نربطه ببعض المفاهيم المعاصرة مثل "الأخلاق المهنية" و "الوازع الديني"، من أجل بناء تصور واضح يُسهم في فهم دوافع الموظف وأسس التزامه في بيئة لعمل.

أولاً: تعريف التكليف الشرعي وبيان أركانه

1- تعريف التكليف الشرعي

أ- المعنى اللغوي للتكليف:

"التكليف": مصدر من "كَلَّفَ"، يُقَالُ: كَلَّفَهُ تَكْلِيفًا إِذَا أَمَرَهُ بِمَا يَشُقُّ عَلَيْهِ، وَتَكَلَّفْتُ الشَّيْءَ، إِذَا تَجَشَّمْتُهُ عَلَى مَشَقَّةٍ⁽¹⁾.

من شواهد اللغة: قول الخنساء في رثاء أخيها صخ⁽²⁾:

"يُكَلِّفُهُ الْقَوْمَ مَا عَالِهِمْ وَإِنْ كَانَ أَصْغَرَهُمْ مَوْلِدًا"

فإنَّ من مناقب صخر أن قومه يطلبون منه القيام بالأمور الشاقة عليهم، رغم أنه أصغر القوم سنًا.

وورد أيضًا في شعر أبي كبير الهذلي⁽³⁾:

"أزْهِيْرْ هَلْ عَنْ شَيْبَةٍ مِنْ مَصْرَفَامٍ لَا خُلُودَ لِبَاذِلٍ مَتَكَلِّفٍ"

يتبين من المعنى اللغوي أن التكليف يحمل في طياته عنصر المشقة، إذ يدل على طلب القيام بفعل أو الامتناع عنه بما يستوجب جهدًا زائدًا عن المعتاد.

ب - المعنى الاصطلاحي للتكليف:

عرف علماء الأصول التكليف بأنه: - خطاب الله تعالى، المتعلق بأفعال المكلفين بالاقتضاء أو التخيير أو الوضع⁽⁴⁾.

أي أن الله سبحانه وتعالى يُخاطب عباده بما يطلبه منهم من أفعال، سواء كان ذلك على سبيل الإلزام، أم التخيير، أو وفق ترتيب آثار شرعية مترتبة على ما يصدر عنهم من أفعال.

ج - التكليف الشرعي في الفقه:

في الفقه الإمامي: يُراد بالتكليف: الأحكام التكليفية التي تحمل في مضمونها الملاكات الملزمة في الواقع، والتمثلة في المصالح والمفاسد التي تترتب عليها الالتزامات، وهي الواجبات والمحرمات. كما يتضمن التكليف تأمل وتجاوز ما يقع تحت حكم المستحبات والمكروهات والمباحات⁽⁵⁾.

فالخطاب التكليفي في أصول الفقه يشمل على خمسة أحكام رئيسة هي: الوجوب، والحرمة، والاستحباب، والكراهة، والإباحة⁽⁶⁾.

الواجب: الفعل المطلوب شرعًا، كالصلوات الخمس المفروضة.

الحرام: الممنوع شرعًا مع العقاب على فعله، كبيع السلاح لأعداء المسلمين.

المندوب: المستحب الذي يُثاب فاعله ولا يُعاقب تاركه، كالصدقة التطوعية غير الواجبة.

المكروه: ما يُثاب تاركه ولا يُعاقب فاعله، كالإسراف في ماء الوضوء.

المباح: الجائز الذي لا ثواب ولا عقاب فيه، كالأكل والشرب المباحين.

هذه الأحكام الخمسة تُعتبر الأساس في تحديد تكليف المكلف تجاه أفعاله في الشريعة الإسلامية.

2- أركان التكليف الشرعي⁽⁷⁾

للتكليف ثلاثة أركان: المكلف، والمكلف به، وقد يزداد ركن رابع هو الصيغة والطلب.

أ- المكلف: هو الله عز وجل، بوصفه صاحب الأمر والنهي والتشريع المطلق.

قال تعالى: ﴿أَلَا لَهُ الْخَلْقُ وَالْأَمْرُ﴾ [سورة الأعراف: 54].

ب - المكلف: هو الإنسان الذي توفرت فيه شروط الأهلية للتكليف، هي: العقل، البلوغ، القدرة، الاختيار.

ج - المكلف به: هو الفعل أو الترك المطلوب من الإنسان شرعاً.

مثل: أداء الصلاة، أو ترك الكذب والظلم، أو التخيير في أمور مباحة.

د - صيغة التكليف: هي الوسيلة التي يفهم منها طلب الشارع، كالأمر والنهي والتخيير.

مثل: ﴿وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ﴾ [سورة البقرة: 43]، الأمر يفيد الوجوب، ﴿وَلَا تَقْرُبُوا الزِّنَا﴾ [سورة الإسراء: 32]، الأمر يفيد

التحريم، ﴿فَإِمْسَاكُ بِمَعْرُوفٍ أَوْ تَسْرِيحُ بِإِحْسَانٍ﴾ [سورة البقرة: 229]، الأمر يفيد التخيير بين الإمساك بالمعروف

أو الطلاق بإحسان.

بعد توضيح مفهوم التكليف الشرعي وأركانه، تبرز الحاجة إلى فهم أعمق للدوافع التي تؤثر في سلوك الموظف العام داخل بيئة العمل. فالتكليف الشرعي يطرح الإطار العام الذي يلزم المسلم بأداء ما عليه من واجبات، إلا أن هذا الالتزام يظهر عملياً عبر سلوكيات وأخلاقيات تتشكل بفعل مؤثرات مختلفة. ومن بين أهم هذه المؤثرات: المعايير المهنية التي تضبط العمل، والدوافع الذاتية المستندة إلى القناعة الدينية. لذلك، فإن بيان مفهومي "الأخلاق المهنية" و "الوازع الديني" يعد أمراً أساسياً لفهم كيفية تفاعل هذه العوامل مع التكليف الشرعي في توجيه السلوك الوظيفي.

ثانياً: الأخلاق المهنية

تُمثل أخلاقيات المهنة مجموعة من المبادئ والمعايير السلوكية التي يتفق عليها أعضاء المهنة، وتُعد بمثابة المرجعية الأساسية التي تُشكل سلوكهم المهني المرغوب. وتتبنّى هذه المبادئ من التزام أخلاقي يقع على عاتق المهنيين، وهو التزام يتجاوز الالتزامات القانونية أو التعاقدية المباشرة⁽⁸⁾.

فهذه الأخلاقيات لا تقتصر على كونها قواعد تنظيمية فحسب، بل تمثل منظومة قيمية تعكس إدراك الفرد لمسؤوليته المهنية والاجتماعية. وهي بهذا المعنى تكون رادعاً ذاتياً يرسخ التمييز في الأداء ويُقلل من المخالفات السلوكية، حتى في ظل غياب الرقابة الخارجية.

ثالثاً: الوازع الديني

الوازع الديني هو: القوة الباطنية التي تستقر في ضمير الإنسان المؤمن، وتحمله على الالتزام بأوامر الله واجتناب نواهيه بدافع ذاتي، نابع من استحضار رقابة الله عز وجل وخشيته، دون حاجة إلى رقابة بشرية.

وهو ما يمثل سياقاً أخلاقياً داخلياً، يزداد أثره كلما تعمق الإيمان في القلب، فيحفظ على الفرد استقامته في السر والعلن، ويحول بينه وبين اقتراف المعاصي حتى في غياب الرقيب، مما يجعل منه عاملاً حاسماً في بناء السلوك القويم وضبط النظام الأخلاقي في المجتمع الإسلامي⁽⁹⁾.

يُمثل فهم التكليف الشرعي بأركانه، إلى جانب إدراك مفهومي الأخلاق المهنية والوازع الديني، أساساً جوهرياً لدراسة العلاقة بين الالتزام الديني والأداء الوظيفي. فهذه المفاهيم مترابطة، وتسهم مجتمعة في تشكيل سلوك الموظف وتوجيهه نحو أداء يتسم بالمسؤولية والنزاهة. وعبر هذا الترابط، يظهر أثر الالتزام الديني كقوة تدفع الموظف لاحترام المعايير المهنية، مما ينعكس إيجاباً على جودة أدائه. وانطلاقاً من هذا التأسيس، سيتناول البحث في مطالبه القادمة تحليل هذه العلاقة بصورة أعمق.

المطلب الثاني: شروط وأقسام التكليف الشرعي

أولاً: شروط التكليف الشرعي

تتضمن شروط التكليف الشرعي في الفقه الإسلامي مجموعة من العناصر الأساسية التي تحدد أهلية الإنسان ليكون مخاطباً بالتكاليف الشرعية. وتبرز هذه الشروط من خلال مجموعة من الاعتبارات التي تتعلق بقدرة الإنسان على الامتثال للأوامر الإلهية والنواهي ويمكن تلخيص هذه الشروط على النحو الآتي: -

1- العقل: يعد العقل الشرط الأساسي للتكليف إذ يمثل الأداة التي تمكن الإنسان من الفهم والإدراك فمن فقد عقله كالمجنون أو الطفل الصغير لا يمكن أن يعد مكلفاً لأن القدرة على استيعاب الأحكام وتقديرها شرط جوهري لتحمل المسؤولية وقد رفع الشارع القلم عن المجنون حتى يفيق مما يبرز رحمة الشريعة في التعامل مع الظروف الخارجة عن إرادة الإنسان.

2- البلوغ: يتحقق التكليف عند بلوغ الشخص سن النضج العقلي والجسدي حيث تكتمل فيه القدرة على التمييز والإدراك ويحدد البلوغ بظهور علامات طبيعية مثل الاحتلام عند الذكور أو الحيض عند الإناث أو بلوغ سن معين وفق ما قرره الفقهاء وهذا الشرط يضمن ألا تنطاط التكاليف بمن لم يصل بعد إلى مرحلة النضج التي تؤهله لفهم أعباء التكليف.

3- القدرة والاستطاعة: توافق الشريعة الإسلامية مع مبدأ عدم تكليف الإنسان بما يفوق طاقته استناداً إلى قوله تعالى: ﴿لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا﴾ [البقرة: 286]. لذلك فإن العاجز عن أداء واجب شرعي يرخس له بما يناسب حالته كالصلاة جالساً لمن لا يستطيع القيام أو الإفطار في شهر رمضان لمن يعجز عن الصوم.

4- العلم بالأحكام: يشترط العلم بالحكم الشرعي لتوجه التكليف إذ لا يكلف الإنسان بما يجهله جهلاً معقولاً أو نتيجة ظروف قاهرة. ومع ذلك فإن الشريعة تحض على التعلم والبحث عن الأحكام الشرعية لضمان الامتثال الواعي مما يعكس أهمية التثقيف الديني في حياة الإنسان.

5- الاختيار: يجب أن يكون المكلف مختاراً غير مكره إذ إن الإكراه يرفع التكليف عن الإنسان كما جاء في القاعدة الشرعية "لا إكراه في الدين". وهذا الشرط يعكس احترام الشريعة لحرية الإرادة ويضمن أن تكون أفعال الإنسان خاضعة لاختياره الواعي.

فإن توفّر هذه الشروط الخمسة يجعل الفرد مسؤولاً عن أفعاله وتصرفاته من منظور الشريعة الإسلامية، ويؤهله لأن يكون مخاطباً بالأوامر والنواهي الشرعية (10).

وبناءً على ما تقدم، يتضح أن شروط التكليف الشرعي تعكس عدالة الشريعة الإسلامية وواقعيتها في إدارة أحوال المكلفين، فهي لا تكلف الإنسان إلا بما هو قادر عليه من حيث الإدراك والبدن والمعرفة، مما يجعل هذه الشروط ضمانات شرعية تسعى إلى تحقيق التوازن بين الواجب والاستطاعة. وبهذا، تتجلى حكمة الشريعة في ضبط حدود التكليف، بما يؤكد أنها شريعة قائمة على الرحمة والتيسير، لا على العسر أو التعسف.

ثانياً: أقسام التكليف الشرعي

يُعرف الحكم الشرعي بأنه: التشريع الإلهي الذي يُراد به تنظيم حياة الإنسان، سواء تعلق بأفعاله، أو بذاته، أو بما يحيط به من شؤون الحياة المختلفة.

وفي إطار تحقيق مقاصد الشريعة في تنظيم حياة الإنسان وتهذيب سلوكه، تنقسم الأحكام الشرعية إلى قسمين رئيسيين يُشكلان معاً البنية العامة للتكليف: الحكم التكليفي، والحكم الوضعي.

1- الحكم التكليفي: هو الحكم المتعلق بأفعال الإنسان، والموجه لسلوكه في مختلف مجالات الحياة، من عبادات ومعاملات وشؤون اجتماعية واقتصادية وسياسية، وهو ما تُنطاط به الأوامر والنواهي الشرعية. من قبيل: وجوب الصلاة، حرمة الزنا، وإباحة إحياء الأرض، وجوب العدل على الحاكم، ووجوب النفقة على الأقارب. وتجدر الإشارة إلى أن أقسام الحكم التكليفي الخمسة - الوجوب، الاستحباب، الحرمة، الكراهة، والإباحة - قد تم تناولها أعلاه، ويُعاد ذكرها هنا لبيان ارتباطها المباشر بسلوك المكلف وتنوع خطاب الشريعة.

2- الحكم الوضعي: وهو الحكم الذي لا يتوجه إلى المكلف على نحو مباشر بالأمر أو النهي، بل يتعلق بوضع علاقة معينة ينشئها الشارع، ويترتب عليها آثار شرعية تؤثر في سلوك الإنسان بصورة غير مباشرة. من أمثله: الأحكام المتعلقة بعقد الزوجية، حيث ينشئ العقد وضعاً شرعياً يُرتب التزامات متبادلة بين الزوجين، فتلتزم المرأة مثلاً بسلوك معين تجاه زوجها، طبقاً لطبيعة هذا الارتباط الذي أجده الشارع وألزم بأحكامه.

يرتبط الحكم الوضعي بالحكم التكليفي ارتباطاً وثيقاً، إذ لا يكاد يوجد حكم وضعي إلا ويقترن به حكم تكليفي يُرتب أثراً سلوكياً. فعقد الزوجية مثلاً يُعد حكماً وضعياً، ينجم عنه تكاليف شرعية، كوجوب الإنفاق على الزوج، ووجوب التمكين على الزوجة. وأيضاً الملكية تُنشئ وضعاً شرعياً يستتبع تكاليف، منها حرمة تصرف المالك في المال دون إذنه⁽¹¹⁾.

المبحث الثاني: الإطار المفهومي للوظيفة العامة بين الشريعة والقانون

المطلب الأول: تحليل مفهوم الوظيفة العامة من المنظور اللغوي والقانوني والشرعي

يُعد مفهوم الوظيفة العامة من المفاهيم الأساسية في الأنظمة القانونية والإدارية المعاصرة، إذ يرتبط بالسلطة الممنوحة بموجب القوانين أو الأنظمة المنشئة لهذه الوظيفة، والتي تُسند إلى شخص معين وفق إجراءات وضوابط محددة، تمكنه من أداء واجبات ومسؤوليات معينة في إطار الدولة، حيث يُعد الموظف العام ممثلاً للسلطة في المجتمع⁽¹²⁾.

ومن الجدير بالتنويه أن هذه السلطة ليست مطلقة، بل تخضع لمبدأ الشرعية والرقابة القانونية، مما يضمن توجيه أداء الموظف صوب تحقيق المصلحة العامة، وليس المصالح الشخصية، كما أن هذه الضوابط القانونية تشكل الضامن الأساسي لاستمرارية النظام الإداري ومصادقيته في خدمة المجتمع.

أولاً: المفهوم اللغوي للوظيفة العامة

يتكون مصطلح "الوظيفة العامة" من شقين رئيسيين هما "الوظيفة"، و"العامة"، ولكل منهما دلالة لغوية تُسهم في تشكيل المعنى الاصطلاحي المتكامل.

• "الوظيفة": مأخوذة من الفعل "وظف"، وتطلق على ما يُقدر للفرد من عمل أو رزق يومي، مثل الطعام أو الشراب. أو ما يلزم به من عمل يومي.

• "العامة": تُطلق على ما يشمل الناس كافة دون تخصيص، خلافاً لما هو خاص، وتُستعمل للإشارة إلى ما يعود بالنفع للمجموع. وعليه، فإن الوظيفة العامة تُشير في أصلها اللغوي إلى: ما يُقدر للعامة من خير ومنافع⁽¹³⁾.

يستخلص من هذا التحليل التأصيلي أن الوظيفة العامة لا تقتصر على كونها نشاطاً فردياً فحسب، بل تشكل تكليفاً ذا أبعاد اجتماعية، يتطلب التزاماً أخلاقياً رفيعاً اتجاه خدمة تتحقق عبرها المنفعة الجماعية. وهذا المفهوم يتناغم مع الرؤية الشرعية والقانونية التي تثقل كاهل الموظف العام بمسؤولية أخلاقية ومعنوية تتجاوز مستوى التكليف الإداري الشكلي، لتمتد إلى دائرة الواجب المجتمعي الأعم.

ثانياً: المفهوم القانوني للوظيفة العامة

يُعرف الفقه الإداري الوظيفة العامة بأنها: مجموعة من الأنشطة المتكاملة التي تضطلع بها الدولة عبر موظفين دائمين، ملتزمين بخدمة المواطنين وتنفيذ سياساتها وأهدافها. ويتميز هؤلاء الموظفون بأنهم يعملون من أجل إحراز المصلحة العامة لا المكاسب الشخصية، ويتم تعيينهم وفق إجراءات قانونية منظمة، تضمن المساواة والعدالة بين جميع المتقدمين لهذه الوظائف⁽¹⁴⁾.

يؤكد هذا الفهم أن الوظيفة العامة لا تُعتبر مجرد علاقة خاصة بين الموظف والدولة، وإنما هي نظام قانوني يضمن تقديم الخدمات للمواطنين بشكل عادل ومنصف. فالوظيفة العامة أداة لتحقيق العدالة وتلبية احتياجات المجتمع، ويشكل التزام الموظف بالقوانين ضماناً أساسية لتحقيق النزاهة ومع استغلال المنصب. كما أن هذا الالتزام يُعد مقياساً مهماً لتقييم كفاءة المؤسسات الحكومية ومستوى تطورها.

ثالثاً: المفهوم الشرعي للوظيفة العامة

تتناول الفقه الإسلامي الوظيفة العامة تحت مصطلح "الولاية العامة"، وهي صلاحية شرعية يمنحها الشارع للمكلفين من المسلمين، يستند منحها إلى تكليف الشارع بإقامة أحكام الدين وتدبير المصالح العامة، فالولاية العامة ليست منزلة تكميلية، بل هي واجب ديني يحمل صاحبه مسؤوليات جسيمة يستلزم أدائها بأمانة وجدية، وبما يحقق مصالح الأمة في ظل مقاصد الشريعة⁽¹⁵⁾.

وفي السياق ذاته، تُعرف الوظيفة العامة في ضوء الشريعة الإسلامية بأنها: مجموعة من المسؤوليات والواجبات التي يلتزم بها الموظف في مؤسسات الدولة، بما ينسجم مع القيم والمبادئ الإسلامية. ويُعد الموظف في هذا

الإطار ممثلًا للمجتمع ومؤتمناً على تقديم الخدمة العامة بأمانة وإخلاص، مع التقيد بالتكاليف الشرعية التي تدعو إلى العدالة والشفافية⁽¹⁶⁾.

وعليه فإن مفهوم الوظيفة العامة في المنظور الشرعي لا يقتصر على المستوى الإداري أو التنظيمي فحسب، بل يحمل أبعاداً لغوية وقانونية وشرعية متداخلة، إذ يجمع بين الالتزام الفردي والأخلاقي، والتنظيم القانوني، والمسؤولية الدينية والاجتماعية. ويُعدُّ الموظف العام حلقة وصل بين الدولة والمجتمع، متحملاً مسؤوليات كبيرة في تلبية احتياجات المواطنين، ويُساهم الالتزام بالقيم الشرعية والقانونية في تعزيز الثقة بين الدولة والأفراد، وتحقيق التنمية المستدامة وخدمة الصالح العام.

المطلب الثاني: أهم واجبات الوظيفة العامة في المنظورين الشرعي والقانوني

تتفاوت مرجعيات واجبات الوظيفة العامة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، حيث ينطلق الأول من كون الوظيفة تكليفاً شرعياً وأمانة أخلاقية تُبنى على قيم مثل الأمانة والعدالة والكفاءة، مما يضيف على السلوك الوظيفي طابعاً تعدياً يربط الأداء المهني بالمسؤولية الدينية. في المقابل، يعد القانون الوضعي الوظيفة العامة خدمة وطنية محكمة بأطر قانونية وتنظيمية، وقد نص على أنها: "تكليف وطني وخدمة اجتماعية تتناط بالقائم بها تحقيق المصلحة العامة طبقاً للقوانين والأنظمة النافذة"⁽¹⁷⁾، كما ألزم الموظف بأن: "يؤدي واجبات وظيفته... بدقة وأمانة، وأن يخصص وقت العمل لأداء واجباته"⁽¹⁸⁾.

ويتبين من ذلك أن كلا النظامين يسعيان إلى تحقيق الصالح العام، غير أن الشريعة تُركز على البعد القيمي والروحي، بينما يعتني القانون بتنظيم الأداء وضبطه ضمن قواعد معايير سلوكية ومؤسسية. والتي سنستعرضها من خلال النظامين: الشرعي والقانوني الوضعي:

1- الالتزام بالأمانة والنزاهة:

تعد الأمانة الركيزة الأساسية في أداء الموظف العام، ينطلق الشرع الإسلامي من هذا الأصل الثابت، حيث يأمر الله عز وجل: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا﴾ [النساء: 58]، ويبين سبحانه أن خير من يُستأجر هو القوي الأمين حيث قال: ﴿إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ [القصص: 26]، وفي الحديث الشريف قال النبي محمد (ص): "ما من عبد يسترعيه الله رعية يموت يوم يموت وهو غاش لرعيته إلا حرم الله عليه الجنة"⁽¹⁹⁾، يستلزم هذا أن يؤدي الموظف عمله بإخلاص، مع اجتناب استغلال الوظيفة لتحقيق مصالح شخصية.

من الناحية القانونية، تنص الفقرة (أولاً) من المادة (4) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة (1991) المعدل على إلزام الموظف بأداء مهامه بالأمانة وشعور بالمسؤولية، مع تجريم استغلال الوظيفة لتحقيق منافع شخصية، كما يعزز قانون هيئة النزاهة ومكافحة الفساد ذلك بالإجراءات التأديبية والقانونية للردع. ينبع الالتزام بالأمانة والنزاهة في منظوري الشرع والقانون من هدف واحد هو حماية المصلحة العامة وضمان انصاف المواطنين، وأي إخلال به يُعدُّ سبباً للمساءلة الأخلاقية والشرعية والقانونية، ويهدد مصداقية المؤسسات وفعالية الأداء الحكومي.

2- الالتزام بالحيادية والشفافية:

يُعدُّ مبدأ الحيادية والشفافية ركيزة أساسية لضمان العدالة في التعاملات، وهو ما تؤكدُه الشريعة الإسلامية. فالقرآن الكريم يدعو: إلى تحقيق العدل المطلق، حتى مع من تكن لهم العداوة، تأكيداً على أهميته البالغة، حيث يقول تعالى: ﴿وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۚ اَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ﴾ [المائدة:8]، هذه الآية الكريمة ترسخ مبدأ رفض التمييز بكافة أشكاله، وتحت على تحقيق العدالة والإنصاف في جميع الأمور، دون تحيز أو محاباة. ويقابل هذا التوجه في النظام القانوني، ما نص عليه قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة (1991) المعدل في المادة (4) الفقرة (سادساً) التي تحظر على الموظف استغلال وظيفته لأغراض شخصية أو حزبية أو فئوية، وهو نص صريح يعكس المعنى المؤسسي للحياد، ويؤكد أن الوظيفة العامة يجب أن تُمارس بعيداً عن الأهواء والمصالح الخاصة.

وبذلك لا تمثل الحيادية مجرد التزام قانوني تنظيمي، بل هي أيضاً واجب شرعي وأخلاقي يُسهم في ترسخ العدالة المؤسسية، ويعزز من ثقة المواطنين بأداء المؤسسات العامة. لذا يتحتم على الموظف العام الامتناع عن أي شكل من أشكال التمييز أو التحيز أثناء تأدية مهامه، ومعاملة الجميع بإنصاف ودون تمييز⁽²⁰⁾.

3- تجنب تعارض المصالح:

تشدد الشريعة الإسلامية على ضرورة النزاهة وتجنب استغلال المنصب لتحقيق منافع شخصية، فقد قال النبي محمد (ص): "من استعملناه على عمل فرزقناه رزقاً فما أخذ بعد ذلك فهو غلول"⁽²¹⁾، ويُعد ذلك من كبائر الذنوب، مثلما يمثل إخلالاً خطيراً بالأمانة والمسؤولية التي أوكلها الله تعالى للإنسان.

أما في الإطار القانون العراقي، فقد ألزمت الفقرة (تاسعاً) من المادة (4) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة (1991) المعدل الموظف بالامتناع عن استغلال وظيفته لتحقيق منفعة أو ربح شخصي، سواء لنفسه أو لغيره، وهو ما يُعبر بوضوح عن مبدأ تعارض المصالح، ويؤكد أن أي سلوك يشتمل على تقديم مصلحة خاصة على المصلحة العامة يُعد مخالفة صريحة تستوجب المساءلة القانونية.

يُفهم من ذلك أن الشريعة الإسلامية والقانون العراقي يحرصان على منع أي سلوك يؤدي إلى تعارض المصالح. ضماناً لنزاهة الوظيفة العامة وتحقيقاً للعدالة، وتعزيزاً للثقة بين المواطن والجهات الحكومية. لذا يتعين على الموظف العام التحلي بالنزاهة وتجنب أي تصرف قد يتعارض مع مهامه الوظيفية، والإبلاغ عن أي تعارض محتمل التزاماً بالواجب الشرعي والقانوني⁽²²⁾.

4- الحفاظ على السرية المهنية:

يُعد حفظ الأسرار من القيم الجوهرية في الشريعة الإسلامية، إذ يعد إفشاؤها خيانة للأمانة وأخلاقاً مذمومة تهدد العلاقات الاجتماعية،

قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾ [الأنفال:27]، وقال النبي محمد (ص): "إذا حدث الرجل الحديث ثم التفت فهي أمانة"⁽²³⁾.

أما في القانون العراقي، فقد أوجبت الفقرة (سابعاً) من المادة (4) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة (1991) المعدل كتمان المعلومات والوثائق السرية التي يطلع عليها الموظف بحكم وظيفته، واعتبرت إفشاؤها مخالفة تستوجب المساءلة.

يتوافق كل من الشرع والقانون على أن حماية السرية المهنية ضرورة أخلاقية وقانونية لتعزيز الثقة ونزاهة المؤسسات، لذا لا يجوز للموظف الإفصاح عن أي معلومات سرية تتعلق بالعمل إلا في الحالات المصرح بها قانوناً⁽²⁴⁾.

5- الالتزام بالكفاءة والأداء الجيد:

تُعد الكفاءة وإتقان العمل من القيم الأساسية في الشريعة الإسلامية، حيث قال النبي محمد (ص): "إن الله تعالى يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه"⁽²⁵⁾، مما يؤكد على الإخلاص والتفاني في أداء المهام باعتبارها عبادة. يُولي القانون العراقي اهتماماً بالغاً للكفاءة المهنية والانضباط الوظيفي بوصفهما أساسين في الأداء المؤسسي وقد أكد قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة (1960) المعدل أن الترقية تستند إلى معايير الكفاءة ومدة الخدمة، مما يعكس ربط التطور الوظيفي بالاستحقاق.

كما نص قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة (1991) المعدل في المادة (8) على معاقبة الموظف في حال الإهمال أو التقصير، بعقوبات تبدأ من لفت النظر وقد تصل إلى الفصل، بحسب جسامة المخالفة. وبذلك فإن المنظومة القانونية تجمع بين تحديد معايير الأداء وتفعيل نظام المساءلة لضمان الكفاءة والانضباط في العمل العام.

يُفهم من ذلك أن إتقان العمل لا يُعد مجرد شرط وظيفي فقط، بل تجسيد لمبادئ الإسلام التي تحث على التفاني، ويسهم الالتزام بالكفاءة في تعزيز ثقة المجتمع بالمؤسسات وتحقيق فعالية الأداء الحكومي، لذا يجب على الموظف الالتزام بأعلى درجات الكفاءة والجدية في أداء مهامه، لضمان تحقيق أهداف المؤسسة⁽²⁶⁾.

6- الالتزام بالانضباط الوظيفي واحترام النظام:

يؤكد الدين الإسلامي على أهمية طاعة ولي الأمر ما لم يكن فيها معصية، كما جاء في قوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ﴾ [النساء: 59]، وحديث الرسول (ص): "من أطاعني فقد أطاع الله، ومن عصاني فقد عصى الله، ومن أطاع أميري فقد أطاعني، ومن عصى أميري فقد عصاني"⁽²⁷⁾، مما يعزز مبدأ الانضباط النظامي واحترام التسلسل الإداري ضمن بيئة العمل.

وفي الجانب القانوني، ينص قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة (1991) المعدل على مجموعة من الالتزامات، أبرزها:

أولاً: أداء العمل بأمانة وشعور بالمسؤولية

ثانياً: الالتزام بمواعيد الدوام وعدم التغيب إلا بأذن

ثالثاً: احترام الرؤساء والالتزام بالأخلاق المهنية

ويشكل الإخلال بهذه الالتزامات مخالفة انضباطية تستوجب المسائلة وفقاً لما نصت عليه المادة (8) من القانون، مع عقوبات تراوح بين (لفت النظر) وقد تصل إلى (الفصل) بحسب جسامة الانتهاك. وينبثق من هذا التكامل بين الشريعة الإسلامية والتشريعات العراقية، أن الانضباط واحترام النظام يعبران عن التزاماً مشتركاً تفرضه النصوص الدينية والقانونية، لما لهما من دور فاعل في انتظام سير العمل بفعالية وتحقيق المصلحة العامة، كما تعزز الثقة المتبادلة بين الموظفين والمواطنين.

7- الامتناع عن قبول الرشوة والهدايا المحظورة:

تُعتبر الرشوة من الكبائر المحرمة في الإسلام، حيث ورد عن النبي محمد (ص) قوله: "لعن الله الراشي والمرتشي"⁽²⁸⁾، مما يعكس الرفض القاطع لهذه الظاهرة التي تُعد استغلالاً غير مشروع للوظيفة العامة ومخالفة للقيم الأخلاقية الإسلامية.

ويشير القرآن الكريم إلى أهمية النزاهة في المعاملات المالية، حيث قال تعالى: ﴿وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾ [البقرة:188].

في القانون العراقي، تحظر الفقرة (الحادية عشر) من المادة (5) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة (1991) المعدل على الموظفين قبول الهدايا أو الأموال التي قد تؤثر على قراراتهم، ويعاقب القانون على جريمة الرشوة بعقوبات جنائية مشددة، مما يظهر التزام الدولة بمحاربة الفساد وتعزيز الشفافية، كما تدعم قوانين هيئة النزاهة هذه الجهود بوضع آليات فعالة لحماية نزاهة الوظيفة العامة. من ثم، فإن تكامل التوجيه الشرعي مع النص القانوني يبين أن تحريم الرشوة ورفض الهدايا المشبوهة يهدف إلى حماية الوظيفة العامة من الفساد وضمان العدالة في تقديم الخدمات، ويعزز هذا الالتزام بقيم النزاهة والشفافية لبناء بيئة خالية من الفساد تعزز ثقة المواطنين في السلطات.

8- الحفاظ على المال العام وعدم الإسراف:

في الإسلام، يُعد المال العام أمانة يجب حفظها واحترامها. فقد ورد عن النبي (ص) قوله: "إن رجلاً يتخوضون في مال الله بغير حق فلهم النار يوم القيامة"⁽²⁹⁾، والذي يعبر بصراحة عن التحذير من التعدي على المال العام واستغلاله. كما جاء في قوله تعالى: ﴿وَلَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَامًا﴾ [النساء:5]، وهو ما يؤكد على ضرورة الإدارة الحكيمة للمال العام وعدم التفريط فيه.

من الناحية القانونية، ينص قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة (1991) المعدل في الفقرة (سادساً) من المادة (4)، على مسؤولية الموظف عن حسن استخدام الموارد العامة، ويحظر إهدارها أو إساءة استخدامها، مع تجريم أي تجاوز على المال العام، مما يعكس التزام الدولة بحمايته وضمان استغلاله الصحيح.

بناءً عليه، تُعد المحافظة على المال العام مسؤولية دينية وقانونية، وأي تفريط فيه يعاقب عليه الشرع والقانون، ويُسهم الالتزام بحفظ هذه الأمانة في تعزيز العدالة الاجتماعية وتحقيق التنمية المستدامة، مما يوجب على الجميع التحلي بالمسؤولية وحماية المال العام من الإسراف والتبذير.

9- الامتناع عن إساءة استخدام السلطة:

في الشرع الإسلامي، يُعد إساءة استخدام السلطة من الأمور المحرمة، إذ بين النبي محمد (ص) قوله: "اللهم من ولي من أمر أمتي شيئاً فشق عليهم، فأشقق عليه"⁽³⁰⁾، مما يدل على خطورة الظلم واستغلال النفوذ. ويحرم الإسلام التعدي على حقوق الناس والاستبداد، مؤكداً ضرورة احترام الأمانة الموكلة إلى الموظفين والمسؤولين. من الجانب القانوني، يتناول قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة (1991) المعدل هذه القضية بوضوح. وقد بينت المادة (3) من الفصل الثاني أن الوظيفة العامة تكليف وطني لخدمة المصلحة العامة. ثم ورد في الفقرة (تاسعاً) من المادة (4) تحريم استغلال الوظيفة لتحقيق منفعة شخصية، سواء لنفس الموظف أو لغيره.

يُعد استغلال المنصب لتحقيق مكاسب شخصية أو الإضرار بالآخرين مخالفة يعاقب عليها القانون العراقي. وتسعى قوانين مكافحة الفساد إلى الحد من هذه الممارسات، مع تجريم أي إساءة لاستخدام السلطة، وتحميل الموظف مسؤولية استخدام سلطته بعدل وإنصاف، ومحاسبته على أي تجاوز وهذه الفقرة تشكل قاعدة مركزية لمنع استخدام السلطة لتحقيق مصالح خاصة.

من هذا الدمج، يتبين أن الامتناع عن إساءة استخدام السلطة واجب ديني وقانوني يعزز العدالة والمساواة، ويمنع الظلم والتعسف. فإن الالتزام بالأخلاق والقيم التي تحظر استغلال النفوذ ضروري لحماية حقوق الأفراد وبناء مجتمع عادل ومستقر.

10- الالتزام بتطوير الذات والمهنية:

في الإسلام، يُعتبر طلب العلم وترسيخ المهارات عملية عظيمة ذات أثر ديني ودنيوي. فقد ورد عن النبي (ص): "من سلك طريقاً يلتمس فيه علماً سهل الله له طريقاً إلى الجنة"⁽³¹⁾، ما يؤكد أن السعي للعلم وتطوير المهارات ليس مجرد مسألة مهنية فحسب، بل هو طريق إلى الفوز برضا الله والنجاة في الآخرة، مما يعكس تقدير الإسلام الكبير للعلم والتعلم كوسيلة للارتقاء بالإنسانية والارتباط القوي بين المعرفة والعمل الصالح.

من الناحية القانونية العراقية، فتشدد القوانين على تطوير المهارات المهنية عن طريق برامج التدريب المستمر والدورات التعليمية، ويلزم الموظف بمواكبة التطورات العلمية والعملية لتحقيق الكفاءة المطلوبة، بما يرفع من جودة الأداء الوظيفي ويحسن من خدمة المجتمع.

وعليه، يستفاد من هذا التكامل أن الالتزام بتطوير الذات والمهنية هو مبدأ يحظى بدعم شرعي وأخلاقي، ويتقاطع مع المعايير القانونية والوظيفية المتبعة في مؤسسات الدولة، مما يعزز الكفاءة المؤسسية ويخدم الصالح العام بكفاءة وموضوعية.

11- معاملة الجمهور باحترام وحسن خلق:

تُعد المعاملة الحسنة وحسن الخلق من المبادئ الراسخة في الشريعة الإسلامية، وقد عبر النبي محمد (ص) عن ذلك بقوله: "إنكم لن تسعوا الناس بأموالكم، ولكن يسعهم منكم بسط الوجه وحسن الخلق"⁽³²⁾، علامة على أن

الكلمة الطيبة والسلوك الحسن أبلغ أثراً من الأساليب المادية. كما أثنى الباري تعالى على خلق النبي (ص) بقوله: ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾ [القلم:4]، مما يعزز أهمية التعامل الراقي في العلاقات الاجتماعية.

أما في الجانب القانوني فقد نصت الفقرة (خامساً) من المادة (4) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل على وجوب احترام المواطنين وتسهيل إنجاز معاملاتهم، مع منع التصرفات المهينة أو المستفزة، ويعاقب على مخالفته وفقاً لأحكام المادة (8) من ذات القانون.

يستدل من هذا التوافق بين أحكام الشريعة ومبادئ القانون أن حسن معاملة المواطنين، لا يُعد فقط خلقاً فردياً، بل التزاماً وظيفياً يسهم في تعزيز الثقة بالمؤسسة العامة وإحراز العدالة الاجتماعية من خلال تقديم الخدمة العامة بكرامة واحترام.

نموذج تطبيقي مستخلص من نتائج المعالجة السابقة:

بناءً على ما تقدم من تحليل لمفهوم التكليف الشرعي وتوضيح واجبات الوظيفة العامة، يسعى هذا البحث إلى تقديم نموذج تصوري يبين طبيعة العلاقة التكاملية بين الجانبين، ويبيد كيف يمكن للالتزام بالتكليف الشرعي أن يسهم في ترسيخ أداء الموظف لمسؤولياته الوظيفية بصورة أكثر انضباطاً وفاعلية.

ت	المرجعية الشرعية (المصدر)	المبدأ القيمي	السلوك الوظيفي المترتب عليه	الأثر على الأداء
(1)	قوله تعالى: ﴿إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾	الأمانة	صيانة المال العام والممتلكات، وحفظ أسرار العمل وخصوصياته، وأداء المهام بإخلاص وصدق	تعزيز ثقة الجمهور بالموظف، والحد من الفساد الإداري والمالي
2	قوله تعالى: ﴿وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ﴾	المراقبة الذاتية	الاجتهاد في العمل دون رقابة، والالتزام بالدوام وتسخير الوقت للمهام الوظيفية	تعزيز الانضباط الوظيفي، والارتقاء بالإنتاجية وجودة الأداء
3	حديث: "إن الله تعالى يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه"	الإتقان	أداء المهام بدقة وإتقان، والسعي لتطوير الذات، وتجنب الإهمال والتقصير	تحسين جودة الخدمات، وتعزيز كفاءة المؤسسة وسمعتها
4	قوله تعالى: ﴿اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى﴾	العدالة	العدل في التعامل مع	ضمان المساواة في

تقديم الخدمة، والحد من الشكاوى والمظالم	الجميع، وتجنب أي شكل من المحاباة أو التمييز	والحيادية		
ترسيخ بيئة عمل إيجابية، ورفع كفاءة العمل الجماعي	دعم الزملاء وتبادل الخبرات، والعمل بروح الفريق لخدمة المصلحة العامة	التعاون	قوله تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى﴾	5

الفصل الثاني: العلاقة بين التكليف الشرعي وأداء الموظف العام

المبحث الأول: أثر الالتزام بالتكليف الشرعي على السلوك والأداء الوظيفي

المطلب الأول: أثر القيم الدينية على الانضباطية والإنتاجية

تُعد القيم الدينية، المستمدة من الشريعة الإسلامية، دافعاً رئيسياً لتعزيز الانضباطية والارتقاء بمستوى الإنتاج في بيئة العمل. فالإسلام ينظر إلى العمل على أنه عبادة يتعدى مجرد الكسب المادي، مما يغرس في نفس العامل شعوراً بالمسؤولية المزدوجة تجاه الخالق والمجتمع. ويحث هذا المنظور الديني الفرد على أداء عمله بأقصى درجات الإتقان والنزاهة، طلباً لرضا الله تعالى وتحقيقاً للصالح العام.

تتجلى هذه القيم في عدة جوانب رئيسية:

أولاً: المسؤولية والأمانة: يؤكد القرآن الكريم مبدأ المسؤولية الفردية والأمانة في أداء الواجبات، كما في قوله تعالى: ﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾ [النوبة: 105]، إذ ترسخ هذه الآية مبدأ الرقابة الإلهية، بما يعزز انضباط الموظف ويدفعه إلى الالتزام بالمعايير المهنية والأخلاقية، كما تعد الأمانة في العمل بما تتضمنه من حفظ لحقوق الآخرين وصيانة لممتلكات المؤسسة، تكليفاً شرعياً أكدته قوله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا﴾ [النساء: 58].

ثانياً: الإتقان والإحسان: يُعدُّ الإتقان جوهرًا أصيلاً في فلسفة العمل الإسلامي، حث النبي محمد (ص) على الاحسان في جميع الأعمال، ومنها العمل المهني، إذ قال: "إن الله تعالى يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه"⁽³³⁾، ويعكس هذا التوجيه النبوي مبدأ الالتزام بالكفاءة والجودة، بما يلزم الموظف ببذل أقصى جهده لتحقيق أعلى مستويات الأداء، وهو ما يسهم في رفع كفاءة المؤسسة وإنتاجيتها العامة.

وفي السياق نفسه، يؤكد الإمام علي بن أبي طالب (ع) أهمية العمل المتقن، إذ يقول: "قيمة كل امرئ ما يحسنه"⁽³⁴⁾. مما يربط بين مكانة الإنسان في المجتمع وقدرته على الإتقان والإجادة فيما يحسن من عمل.

ثالثاً: إخلاص النية والعدالة: إن إخلاص النية لله تعالى في أداء العمل يعزز دافعية الموظف، ويصرفه عن مظاهر الغش والتقصير، فيتحول العمل بذلك إلى عبادة يؤجر عليها. ويسهم هذا الإخلاص في ترسيخ بيئة مهنية تقوم على الثقة والشفافية.

كذلك تُعدُّ العدالة في التعامل، والابتعاد عن الظلم من القيم الأساسية التي تعزز الانضباط وتحقق قدرًا أعلى من الاستقرار الوظيفي، لما لها من تأثير مباشر في بناء علاقات عمل قائمة على الاحترام المتبادل والمسؤولية المشتركة.

وقد نبّه النبي محمد (ص) إلى خطورة الظلم وآثاره، فقال: "اتَّقُوا الظلم فَإِنَّ الظلم ظلمات يوم القيامة"⁽³⁵⁾، وهو تحذير يظهر البعد الأخلاقي العميق الذي ينبغي أن يحكم علاقة الإنسان بغيره في بيئة العمل وخارجها. في الختام، تشكل القيم الدينية إطارًا أخلاقيًا راسخًا يساهم في ترسيخ ثقافة عمل تقوم على الانضباط والمسؤولية والإتقان، وهو ما ينعكس إيجابًا على مستوى الإنتاجية، ويُفضي إلى تحقيق التنمية المستدامة على الصعيدين الفردي والمؤسسي.

المطلب الثاني: أثر التكليف الشرعي على الرضا الوظيفي والتعاون المؤسسي

يُشكل التكليف الشرعي أحد المرتكزات الأساسية في منظومة التشريع الإسلامي، إذ يلزم المكلف بالقيام بالواجبات الشرعية واجتناب المحظورات، مما ينعكس بوضوح على سلوك الفرد ضمن الإطار المؤسسي وبيئة العمل. ويُعد هذا التكليف ركيزة محورية في ترسيخ الرضا الوظيفي وتعزيز روح التعاون داخل المؤسسات، نظرًا لما ينطوي عليه من أبعاد أخلاقية وروحية تساهم في الارتقاء بأداء الأفراد والجماعات على حد سواء.

أولاً: أثر التكليف الشرعي على الرضا الوظيفي

عندما يستحضر الموظف البُعد الشرعي في أدائه الوظيفي، تتجاوز نظرته إلى الوظيفة كونها مجرد مصدر للرزق، ليعدها تكليفًا وأمانة تستوجب الإتقان. ومن هذا المنطلق، يتولد لديه شعور داخلي بالرضا، لا ينبع من الدوافع المادية أو الضوابط القانونية، بل من قناعته بأن أدائه جزء من التزامه الديني. فيصبح العمل لديه سلوكًا تعبديًا، يضيف على جهده المهني طابعًا معنويًا ينعكس إيجابًا على مستوى التزامه وجودة عطائه. وقد أكد الإمام علي بن أبي طالب (ع) على أهمية إتقان العمل وتقديم النصيحة في رسالته للأشتر النخعي، قائلاً: "ثم انظر في أمور عمالك، فاستعملهم اختبَارًا، ولا تولهم محاباة وأثرة، فإن ذلك جماع من شعب الجور والخيانة"⁽³⁶⁾.

يشير هذا النص إلى أن الإتقان في الأداء واعتماد معيار الكفاءة في اختيار العناصر البشرية الأساس الذي تُبنى عليه منظومة عمل منتجة وفعالة، الأمر الذي يساعد على تحقيق بيئة وظيفية مرضية. فعندما يدرك الموظف أن التفاضل في المؤسسة يقوم على الكفاءة لا على المحاباة أو الاعتبار الشخصية، يتعزز رضاه عن ذاته ومحيطه، ويزداد دافعه للعطاء والانتماء للمؤسسة.

ثانيًا: أثر التكليف الشرعي على التعاون المؤسسي

يُعدُّ التكليف الشرعي عاملاً فاعلاً في ترسيخ روح التعاون المؤسسي بين الموظفين، إذ تستند المنظومة الإسلامية في بعدها الأخلاقي إلى قيم التكافل والتآزر، وتتأى عن مظاهر التنازع والتفرق. فعندما ينظر الموظف إلى زميله بوصفه شريكًا في الدين، ويستشعر أن ما يجمعهم هو أداء رسالة مشتركة هدفها تحقيق المصلحة العامة وخدمة المجتمع، فإن ذلك يُساهم في بناء بيئة عمل قائمة على الثقة والتضامن، ويعزز من فاعلية العمل الجماعي وروح الفريق الواحد. يقول فخر الدين الرازي (ت: 606هـ) في تفسيره لقوله تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا

عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ» [المائدة: 2] تُعد الدعوة إلى التعاون، كما قررتها الآية الكريمة، أصلاً إسلامياً عاماً يشمل مختلف الجوانب الاجتماعية والأخلاقية والسياسية والحقوقية وغيرها⁽³⁷⁾.

ويتبين هذا المعنى بوضوح في بيئة العمل، إذ إن الموظفين الذين يستحضرون البعد الشرعي لقيمة التعاون يظهرون استعداداً أكبر لمساندة بعضهم البعض، وتبادل المعارف والخبرات، والتعامل بروح إيجابية مع التحديات المشتركة. هذا التفاعل البناء لا يُعزز فقط من كفاءة الأداء الفردي، بل ينعكس بصورة مباشرة على مستوى فاعلية المؤسسة واستقرارها، بوصفها كياناً جماعياً يتقوى بتكامل أفرادها وتعاونهم.

خلاصة القول: يُشكل التكليف الشرعي عنصراً جوهرياً في بناء السلوك الوظيفي، إذ يحول العمل من مجرد أداء مادي إلى عبادة تقوم على الأمانة والإتقان، مما يعزز شعور الموظف بالرضا والالتزام. ولا يقتصر أثر التكليف على الفرد فقط، بل يُساعد أيضاً في ترسيخ روح التعاون داخل المؤسسة من خلال القيم الإسلامية التي تدعو إلى البر والتقوى والتكافل بين الأفراد.

ومن هنا، يتبين أن الرؤية الإسلامية بمنهجها الأخلاقي والروحي توفر أساساً متيناً يمكن الاستفادة منه في تطوير السياسات الإدارية، بما يحقق التوازن بين مصالح الفرد وأهداف المؤسسة.

المبحث الثاني: التحديات والفرص في تطبيق التكليف الشرعي بالوظيفة العامة

المطلب الأول: التحديات العملية والثقافية

إن إدماج التكليف الشرعي ضمن إطار الوظيفة العامة لا يُعد مساراً ميسراً أو خالياً من العوائق، بل يُواجه مجموعة من التحديات المتداخلة. فالمشكلة لا تقتصر على الجوانب القانونية أو التنظيمية، بل تمتد إلى السلوك اليومي للموظفين والثقافة السائدة في المؤسسات. فالتحول من اعتبار الوظيفة التزاماً قانونياً إلى رؤيتها كأمانة شرعية يتطلب تغييراً في الوعي الفردي والجماعي، وهو ما يصطدم بعقبات عملية وثقافية تستوجب تحليلاً دقيقاً ومعالجة مدروسة تراعي أصول الشريعة ومتطلبات العمل المعاصر.

يمكن إجمال أبرز هذه التحديات في النقاط التالية:

1- غلبة الثقافة المادية وضعف الوازع الديني

تُعد هيمنة النظرة المادية للحياة وضعف الوازع الديني من أبرز التحديات التي تعترض تفعيل التكليف الشرعي في بيئة الوظيفة العامة. فعندما يُختزل العمل الوظيفي في كونه وسيلة للكسب المادي أو وسيلة للوجاهة الاجتماعية، يتراجع الإحساس بالرقابة الإلهية، ويضعف الحافز الذاتي نحو الالتزام بالأمانة والإتقان. ويتفاقم هذا الإشكال في البيئات الإدارية التي تُعلي من شأن المظاهر الشكلية والولاءات الشخصية على حساب الكفاءة والنزاهة. وقد أشار الإمام علي (ع) إلى خطورة هذا التوجه في قوله: "فَلَا تَتَنَافَسُوا فِي عِزِّ الدُّنْيَا وَفَحْرِهَا"⁽³⁸⁾، مشيراً إلى أن جعل المناصب والمكاسب غايات مستقلة يفضي إلى انحراف في القيم، ويُضعف البعد الرسالي للعمل العام.

2- ضعف الوعي الديني والأخلاقي لدى بعض الموظفين

غالباً ما تطرح النصوص الشرعية والمثل الدينية صورة مثالية للموظف الملتزم، في حين يصطدم الواقع العملي

بتعقيدات بيروقراطية وضغوط يومية، وقد يتخلله فساد مؤسسي. هذا التباين قد يترك أثراً نفسياً سلبياً على الموظف، فيشعر بانفصال بين ما يؤمن به دينياً وما يعيشه فعلياً. وقد عبر القرآن الكريم عن عظم المسؤولية بقوله تعالى: ﴿إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ﴾ [الأحزاب: 72]، وهو ما يسلط الضوء على الثقل الشرعي للأمانة، ويكشف الفجوة القائمة بين المبدأ والممارسة.

3- صعوبة قياس الالتزام بالتكليف الشرعي

يُعد قياس القيم الأخلاقية والروحية في بيئة العمل، كالأمانة والإخلاص والتقوى، تحدياً بالغ الصعوبة مقارنة بمؤشرات الأداء التقليدية التي تعتمد على معايير رقمية واضحة كالإنتاجية والانضباط الزمني. فهذه القيم، رغم محوريّتها في البناء الشرعي للأداء الوظيفي، لا تخضع بسهولة لمقاييس مادية أو أدوات تقييم معيارية. بل إن السعي لتحويلها إلى مؤشرات قابلة للقياس قد تؤدي إلى نتائج عكسية، إذ يفتح المجال أمام مظاهر التكلف والرياء، حيث يُظهر الموظف التدين أو الورع طمعاً في ترقية أو رضا إداري، لا انطلاقاً من نية خالصة. وقد نبه الإمام الغزالي إلى خطورة هذا السلوك، معتبراً الرياء نوع من الشرك الخفي الذي يذهب ببركة العمل ويُفْرِغ أفعاله من معناها التعبدية، سواء أكان ذلك في العبادات أو في أداء المهام الوظيفية⁽³⁹⁾.

ومع أن تقييم الأثر الإيجابي للتكليف الشرعي قد يبدو صعباً من حيث كونه يرتبط ببواطن الأمور كالإخلاص والنية (والتي علمها عند الله)، إلا أن هذا لا يعني استحالة الوقوف على آثاره. فالمعيار ليس فيما يختلج في القلب، بل فيما يظهر في السلوك. ويمكن للباحث أن يدنو من هذا الأثر وفق مؤشرات موضوعية، مثل:

جودة وإتقان العمل: هل ينجز مهامه بدقة وعناية تتجاوز الحد الأدنى المطلوب؟

النزاهة في التعامل: هل سجله خال من الشكاوى المقترنة بالمحاباة أو استغلال المنصب؟

روح التعاون والمبادرة: هل يبادر لمساندة زملائه ويساعد في تحسين بيئة العمل بروح إيجابية؟

حسن معاملة الجمهور: هل يتعامل مع المراجعين باحترام وشفافية تجسد أمانته في أداء الخدمة العامة؟

4- التنوع الثقافي والفكري في بيئة العمل

في البيئات المؤسسية التي تحتضن تنوعاً ثقافياً وفكرياً بين موظفيها، يُعد التمسك بتفسير ضيق أو رؤية أحادية لمفهوم التكليف الشرعي أمراً محفوفاً بالمخاطر، لما قد يثيره من حسابات أو توترات غير مبررة. ولذا، فإن اعتماد منهج يقوم على العدالة والمساواة في معاملة جميع العاملين، مع احترام اختلافاتهم الدينية والثقافية، يُشكل ضرورة لضمان استقرار المناخ الوظيفي وتحقيق الانسجام المؤسسي. ويجدر التنكير بأن التكليف الشرعي، في جوهره، لا ينحصر في نطاق الجماعة المؤمنة وحدها، بل يتسع ليشمل الدعوة إلى الإنصاف وخدمة الناس كافة دون تمييز. وقد تجسدت هذه الرؤية في توجيهات الإمام علي بن أبي طالب (ع) في عهده إلى مالك الأشتر، حيث شدد على مبدأ العدل الشامل بقوله: "فإنهم صنفان: إما أخ لك في الدين، أو نظير لك في الخلق"⁽⁴⁰⁾، وهو تعبير يكشف عن عمق الفهم الإنساني الشامل للتكليف الشرعي، بوصفه دعامة أخلاقية تحكم العلاقة بين الإنسان وسائر أفراد المجتمع، على اختلاف مشاربهم، بما في ذلك إطار العمل المؤسسي المتنوع.

المطلب الثاني: آليات تعزيز الالتزام بالتكليف الشرعي في بيئة العمل

يُعد تعزيز الالتزام بالتكليف الشرعي في بيئة العمل من الأسس المهمة لتحقيق التوازن بين متطلبات الوظيفة وضوابط الشريعة، وهو ما ينعكس بشكل إيجابي على أداء الموظفين ويُحسن من سمعة المؤسسة. ويمكن الوصول إلى هذا الهدف من خلال مجموعة من الآليات التي تراعي الجوانب الدينية والإدارية في آن واحد.

1- تعزيز ثقافة شرعية في البيئة المؤسسية

تتطلب بيئة العمل التي تهدف إلى ترسيخ الالتزام بالتكليف الشرعي، تأسيس ثقافة تركز على إدراك حقيقي لموقع القيم الشرعية ضمن السلوك الوظيفي. فالمطلوب لا يقتصر على الالتزام الظاهري، بل يتجاوز ذلك على وعي أصيل بمقاصد الشريعة في ميدان العمل، كالإتقان، العدل، والأمانة. إن المؤسسات التي تدمج هذه القيم ضمن بيئتها التنظيمية، تُمهّد لواقع وظيفي تصبح فيه المبادئ الشرعية جزءًا لا ينفصل عن الأداء اليومي. وقد عبر ابن القيم الجوزية عن هذه الرؤية بقوله: "إن الشريعة مبناها وأساسها على الحكم ومصالح العباد في المعاش والمعاد، وهي عدل كلها، ورحمة كلها، ومصالح كلها، وحكمة كلها"⁽⁴¹⁾، في إشارة واضحة على أن الالتزام بالشريعة يحقق مصالح شاملة، تشمل بيئة العمل وأطرافها كافة.

2- التدريب الشرعي - الوظيفي المستمر

يُعد التدريب الشرعي - الوظيفي المستمر وسيلة أساسية لمساعدة الموظفين على مواكبة التغيرات الفقهية المتعلقة بأعمالهم، وتعزيز فهمهم للأحكام الشرعية التي تنظم سلوكهم المهني. ولا يقتصر هذا التدريب على الجانب النظري فحسب، بل ينبغي أن يتضمن أمثلة تطبيقية تبين كيفية تنفيذ تلك الأحكام في بيئات العمل المختلفة. كما يجب أن يكون منتظمًا ومخططًا له، ويشمل جميع المستويات الوظيفية. وقد عبر الإمام الكاظم (ع) عن أهمية هذا المنهج بقوله: "العلم بالتعلم، والتعلم بالعقل يعتد، ولا علم إلا من عالم رباني، ومعرفة العلم بالعقل"⁽⁴²⁾، مما يدل على أن تحصيل العلم يتطلب الاستمرار، والتلقي من مصادر موثوقة، مع استخدام العقل في فهمه وتطبيقه، وهو ما يعكسه التدريب الشرعي الفعال.

3- مكافآت معنوية مؤسسية

يُعد تكريم الموظفين الملتزمين بالضوابط الشرعية من خلال شهادات التقدير أو الثناء العلني أو المكافأة المالية وسيلة مهمة لتعزيز الالتزام وغرس ثقافة الانضباط الشرعي داخل بيئة العمل. فهذه المبادرات لا تحفز المكرمين فحسب، بل تدفع الآخرين للاقتداء، وتعكس تقدير المؤسسة للسلوك المتسق مع القيم الإسلامية. ويستند هذا التوجه إلى توجيه نبوي واضح، حيث قال رسول الله (ص): "من أتى إليكم معروفاً فكافئوه، فإن لم تجدوا فأتئوا عليه، فإن الثناء جزاء"⁽⁴³⁾. ومن ثم فإن تقدير الموظف الملتزم لا يُعد إجراءً ثانوياً، بل تطبيقاً علمياً لهذا الهدى النبوي، يُسهم في تحفيز السلوك الإيجابي وترسيخه كجزء من ثقافة المؤسسة.

4- قدوة قيادية شرعية

تُعد القيادة المتحلية بالقيم الشرعية في سلوكها المهني والشخصي من أهم العوامل المؤثرة في ترسيخ الالتزام بالتكليف الشرعي داخل بيئة العمل. فالقدوة العملية التي تجسدها هذه القيادات تترك أثراً أبلغ من التوجيه اللفظي،

إذ يميل الموظف إلى محاكاة من يراه صادقاً في فعله قبل قوله، خاصة حين يتجلى في سلوكه الإتقان والعدل والأمانة. وقد عبر الإمام جعفر الصادق (ع) عن هذا المعنى بقوله: "كونوا دعاةً للناس بغير ألسنتكم"⁽⁴⁴⁾، في تأكيد على أن التأثير الأخلاقي الصامت للقوة الصالحة أعمق من الوعظ المجرد، وهو ما يتجلى بوضوح في السياق الوظيفي.

5- نظام تقييم شرعي - وظيفي

يُعد "التقييم الشرعي الوظيفي" إحدى الآليات التي يمكن عن طريقها رصد مدى التزام الموظف بالضوابط الشرعية في أدائه المهني،

لا سيما في ما يتعلق بتعامله مع الزملاء والمراجعين، والتزامه بأخلاقيات العمل الإسلامية. ويستند هذا النوع من التقييم إلى مبدأ الرقابة الذاتية والمحاسبة الذي أكدته الشريعة الإسلامية، وهو ما يمكن أن تتبناه المؤسسة ضمن منظومة التقييم الداخلي. يقول الإمام موسى الكاظم (ع) في وصيته لهشام بن الحكم: "يا هشام ليس منا من لم يحاسب نفسه في كل يوم، فإن عمل حسناً استزاد الله، وإن عمل سيئاً استغفر الله منه وتاب إليه"⁽⁴⁵⁾، ويمكن إسقاط هذا المبدأ على السياق الوظيفي، بحيث يتحول التقييم المؤسسي إلى إطار منظم يدعم محاسبة الموظف لنفسه مهنيًا وأخلاقيًا، ويحفزه على مراجعة أدائه بانتظام، فإن وجد خيرًا حمد الله وسعى في تعزيزه، وإن لمس تقصيرًا اجتهد في إصلاحه، بما يحقق نموًا متوازنًا على مستوى الفرد والمؤسسة.

6- إتاحة استشارات شرعية

يُشكل وجود قناة رسمية للاستشارات الشرعية في بيئة العمل ضرورة مؤسسية تتيح للموظفين الاستفسار عما يعترضهم من مسائل شرعية خلال أدائهم الوظيفي. وينبغي أن تُسند هذه المهمة إلى جهات ذات اختصاص موثوق في الفقه والمعاملات، لضمان سلامة الفتوى وانسجامها مع مقاصد الشريعة. فالموظف حين يجد مرجعًا واضحًا ومؤهلًا، يزول عنه التردد وتستقيم ممارساته على الجادة الشرعية. وقد أشار الإمام جعفر الصادق (ع) إلى خطورة ترك الاستفتاء بقوله: "إنما يهلك الناس لأنهم لا يسألون"⁽⁴⁶⁾، مما يحمل المؤسسة مسؤولية توفير المرجعية الفقهية عند الحاجة.

الفصل الثالث: نتائج البحث والتوصيات

المبحث الأول: النتائج العلمية للبحث

في ضوء التحليل العلمي للبيانات وتفكيك الإشكاليات البحثية، توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج الأكاديمية التي يمكن إجمالها في النقاط التالية:

1- التكامل المفاهيمي بين المنظورين الشرعي والقانوني: أظهرت النتائج تطابقاً جوهرياً بين "مفهوم الوظيفة العامة" في الأنظمة الوضعية ومفهوم الولاية العامة في الفقه الإسلامي من حيث الغايات والأهداف، مع وجود اختلاف في المصادر والضوابط المعتمدة.

2- التأثير المزدوج للالتزام بالقيم الشرعية: كشفت الدراسة أن الالتزام بالتكاليف الشرعية ينعكس إيجاباً على الجانبين الفردي والمؤسسي، حيث يعزز قيم الإتيقان والمسؤولية لدى الموظف، ويسهم في تحسين المناخ الوظيفي عن طريق التعاون وتقليل النزاعات بين الموظفين.

3- الدور التحفيزي للقيم الدينية: برهنت النتائج أن القيم المستمدة من التكليف الشرعي كالإخلاص والمراقبة الذاتية تكون دافعاً قوياً يفوق في فاعليته آليات الرقابة الإدارية الخارجية، مما ينعكس على جودة الأداء والانضباط الوظيفي.

4- التحديات العملية لتطبيق المبادئ الشرعية: حددت الدراسة أربع تحديات أساسية تعيق تفعيل المنظور الشرعي في الوظيفة العامة، وهي: هيمنة النزعة المادية، ضعف الوعي الديني، صعوبة قياس الجوانب الأخلاقية، واختلاف الثقافات والخلفيات بين الموظفين.

5- الآليات المقترحة لتعزيز التكامل: اقترحت الدراسة حزمة من الآليات المتكاملة لمواجهة التحديات، تتضمن برامج التوعية الشرعية، التدريب المتخصص، أنظمة التقييم الشاملة، وإظهار النماذج القيادية التي تجسد التوازن بين الكفاءة المهنية والالتزام القيمي.

يعتقد الباحث أن هذه النتائج تُسهم في إثراء الجدل الأكاديمي حول سبل تحقيق التكامل بين المنظومتين الشرعية والإدارية، مع تقديم إطار تطبيقي قابل للقياس في سياق الوظيفة العامة.

المبحث الثاني: التوصيات العملية والإجرائية، وتوصيات الدراسات المستقبلية

يعرض هذا المبحث جملة من التوصيات التي تهدف إلى توطيد العلاقة بين التكليف الشرعي والأداء الوظيفي، مقسمة إلى جزئين: الأول يركز على التطبيقات العملية المباشرة، والثاني يفتح المجال أمام البحث الأكاديمي المستقبلي.

أولاً: التوصيات العملية والإجرائية

تُقدم الدراسة جملة من التوصيات التي يمكن إجمالها على النحو الآتي:

1- تطوير برامج تدريبية متخصصة: توصي الدراسة بضرورة تصميم حزم تدريبية مؤسسية تمزج بين المهارات الوظيفية والأبعاد الشرعية، مع التركيز على تعزيز القيم الإسلامية كالأمانة والعدل في الممارسات العملية، وتحويلها إلى مؤشرات أداء قابلة للقياس .

2- تطوير نظم تقييم الأداء: تشدد التوصيات على أهمية تطوير أنظمة تقييم شاملة تتجاوز المؤشرات الكمية التقليدية لتشمل مقاييس نوعية للسلوك الوظيفي، مثل درجة النزاهة في التعامل، ومستوى التعاون بين الزملاء، وجودة الخدمة المقدمة للمستفيدين.

3- تفعيل دور القيادة الإدارية: توصي الدراسة بتبني معايير انتقاء دقيقة للقيادات الإدارية، بحيث تجمع بين الكفاءة المهنية والالتزام القيمي، مع إيلاء أهمية لترسيخ دورهم كنماذج يحتذى بها في الجمع بين الإنجاز الوظيفي والضوابط الشرعية.

4- إنشاء وحدات استشارية متخصصة: تؤكد التوصيات على أهمية تأسيس وحدات استشارية مؤسسية تقدم الإرشاد الشرعي المتعلق بأخلاقيات الوظيفة، وتسهم في حل الإشكالات العملية التي تواجه الموظفين في تطبيق الضوابط الشرعية في أعمالهم.

5- تعزيز الثقافة المؤسسية: تدعو الدراسة إلى تنفيذ برامج توعوية مؤسسية منهجية تركز المفاهيم الشرعية للعمل، وتوصل لمبدأ الرقابة الذاتية، مع الاستفادة من وسائل التواصل المؤسسي المختلفة في نشر هذه الثقافة.

6- تصميم نظام للحوافز المعنوية: توصي الدراسة بإنشاء نظام متكامل للمكافآت يحفز الالتزام القيمي، ويدعم السلوكيات المستمدة من الضوابط الشرعية، مع التركيز على الجانب المعنوي في التكريم.

ثانياً: توصيات بدراسات مستقبلية

استناداً إلى نتائج هذا البحث والتحديات التي برزت خلاله، يُقترح إجراء دراسات مستقبلية تسعى إلى تعميق الفهم حول العلاقة بين التكليف الشرعي والأداء الوظيفي، وذلك وفق المحاور الآتية:

1- دراسات ميدانية تطبيقية:

إجراء بحوث ميدانية حكومية محددة لقياس تأثير المبادئ الشرعية، كالأمانة والإتقان، على مؤشرات الأداء الوظيفي ومستوى رضا الموظفين، كما يُنصح بتصميم برامج تدريبية تجريبية مستندة إلى مبادئ التكليف الشرعي، وتقييم فعاليتها في تحسين سلوكيات وإنتاجية الموظفين.

2- بحوث مقارنة:

إجراء دراسات مقارنة بين أداء العاملين في القطاعين العام والخاص، لبيان مدى تفاوت تأثير التكليف الشرعي في كل منهما. علاوة على ذلك، يمكن مقارنة المنظور الشرعي لأخلاقيات العمل مع مناهج أخلاقية أخرى، مثل الأخلاق الإدارية الوضعية أو الفلسفات الأخلاقية المعاصرة، لمعرفة أوجه التلاقي والاختلاف.

3- دراسات نوعية معمقة:

إجراء مقابلات معمقة مع عينة من الموظفين والمديرين لاستقصاء تصوراتهم حول التكليف الشرعي، والتحديات التي تواجه تنفيذه، والفرص المتاحة لترسيخه في بيئة العمل.

يرى الباحث أنّ هذه الدراسات تُسهم في تحويل الأطر النظرية التي تناولها البحث إلى نتائج عملية قابلة للقياس والتطبيق، مما يُساعد في إثراء المعرفة ودعم صناع القرار في إعداد سياسات إدارية أكثر كفاءة وفاعلية. وختاماً، فإننا نقدم هذا العمل البحثي كإضافة متواضعة في مجاله، سائلين المولى أن يكون خالصاً لوجهه الكريم. ونستسمح القارئ الكريم عما قد يكون فيه من نقص أو تقصير، فالكمال لله وحده.

الهوامش:

(1) ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي بن منظور الرويفعي الإفريقي (ت: 711)، لسان العرب، دار إحياء التراث العربي، بيروت/لبنان، 1408هـ ج12، ص141.

(2) السلمي، الخنساء تناصر بنت عمرو بن الحارث السلمية (ت: 24هـ)، ديوان الخنساء، دار المعرفة، بيروت/لبنان، ط2، 1425هـ، ص31.

- (3) الشعراء الهذليون، ديوان الهذليين، الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة/مصر، ترتيب وتعليق: محمد محمود الشنقيطي، 1385هـ، ج2، ص104.
- (4) الشوكاني، محمد بن علي بن محمد الشوكاني اليمني (ت:1250هـ)، إرشاد الفحول إلى تحقيق إلى تحقيق الحق من علم الأصول، دار الكتاب العربي، دمشق/سوريا، تحقيق: احمد عزو عناية، ط1، 1419هـ، ج1، ص25.
- (5) المرعشي، محمد حسين بن محمود المرعشي النجفي المعروف بالسيد شهاب الدين المرعشي (ت:1411هـ)، القول الرشيد في الاجتهاد والتقليد، مكتب آية الله العظمى السيد المرعشي النجفي، قم/إيران، ط1، 1422هـ، ج1، ص27.
- (6) مغنية، محمد جواد بن محمود آل مغنية العاملي (ت:1400هـ)، علم أصول الفقه في ثوبه الجديد، دار العلم للملايين، بيروت/لبنان، ط1، 1395هـ، ج1، ص15.
- (7) السلمي، عياض بن نامي، أصول الفقه الذي لا يسع الفقيه جهله، دار التدمرية، الرياض/السعودية، ط1، 1426هـ، ص69.
- (8) الغالبي، طاهر محسن، والعامري، صالح مهدي، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، ط1، دار وائل، عمان/الأردن، 1425هـ، ص168.
- (9) الشنقيطي، محمد بن محمد المختار الشنقيطي (1393هـ)، شرح زاد المستنقع، (المكتبة الشاملة)، ج397، ص3.
- (10) الزحيلي، وهبة بن مصطفى (ت:1436هـ)، أصول الفقه الإسلامي، دار الفكر المعاصر، بيروت/لبنان، ط1، 1420هـ، ص122-124.
- (11) الصدر، أبو جعفر محمد باقر بن حيدر الموسوي (ت:1400هـ)، المعالم الجديدة، مطبعة النعمان، النجف الأشرف/العراق، ط2، 1395هـ، ص100-101.
- (12) محمود، إبراهيم عبد الصادق، الاختيار للوظيفة العامة في النظام الإسلامي، مطبعة الكليات الأزهرية، القاهرة/مصر، 1403هـ، ص5.
- (13) ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي بن منظور الرويفعي الافريقي (ت:711هـ)، لسان العرب، المجلد السادس، دار الحديث، القاهرة/مصر، 1423هـ، ص450.
- (14) الطماوي سليمان (ت:1417هـ)، نظرية الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، ط3، 1401هـ، ص15.
- (15) الشافعي، محمد بن إدريس (ت:204هـ)، الرسالة، تحقيق أحمد محمد شاكر، مطبعة دار التراث، القاهرة/مصر، 1395هـ، ص197. القواعد في الفقه الإسلامي، ابن رجب الحنبلي، عبد الرحمن بن أحمد (ت:795هـ)، مكتبة الكليات الأزهرية، 1392هـ، ط1، ص166.
- (16) علي حسين ثائر، الوظيفة العامة وواجبات وحقوق الموظف، مجلة القرارات للبحوث العلمية المحكمة، ط1، 14026هـ، المجلد الثالث، العدد التاسع، ص1086-1106.
- (17) قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (24) لسنة 1960 المعدل، المادة (2).
- (18) قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (14) لسنة 1991 المعدل، المادة (رابعاً/أولاً).
- (19) أخرجه البخاري، كتاب الأحكام، باب من استعري رعية فلم ينصح، حديث برقم (7151)، ومسلم، كتاب الإيمان، باب استحقاق الوالي الغاش لرعيته النار، حديث برقم (142)، واللفظ له.
- (20) عبد الله، محمد سامي، القانون الإداري والوظيفة العامة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت/لبنان، ط1، 1426هـ، ص122.
- (21) السجستاني، أبو داود سليمان بن الأشعث الأزدي السجستاني (ت:275هـ)، سنن أبي داود، المكتبة العصرية، بيروت/لبنان، تحقيق: محمد محي الدين عبد الحميد، ج3، ص134، (باب في أرزاق العمال، حديث برقم:2943).

- (22) الأطرش، خالد أحمد، **الوظيفة العامة: الأحكام والنظام**، دار الكتب القانونية، القاهرة/مصر، ط3، 1439هـ، ص 78.
- (23) الترمذي، أبو عيسى محمد بن عيسى الترمذي (ت: 279هـ)، **سنن الترمذي**، دار الغرب الإسلامي، بيروت/لبنان، تحقيق: بشار عواد معروف، ط1، 1416هـ، ج3، ص509، (باب ما جاء أن المجالس أمانة، حديث برقم: 1959).
- (24) الصياد، حسن إبراهيم، **أخلاقيات العمل في القطاع العام**، دار الفكر، عمان/الأردن، ط4، 1434هـ، ص65.
- (25) العسقلاني، أبو الفضل أحمد بن علي بن محمد بن أحمد بن حجر العسقلاني (ت: 852هـ)، **المطالب العالية بزوائد المسانيد الثمانية**، دار العاصمة/دار الغيث، السعودية، ط1، 1419هـ، ج7، ص197، (باب الصنائع وكسبهم، حديث برقم: 1344).
- (26) عبد الرؤوف، جمال عبد الكريم، **الإدارة العامة**، دار المعارف، الإسكندرية/مصر، ط5، 1436هـ، ص39.
- (27) النسائي، أبو عبد الرحمن أحمد بن شعيب النسائي (ت: 303هـ)، **سنن النسائي المجتبى**، دار الرسالة العالمية، بيروت/لبنان، تحقيق: محمد رضوان ومحمد أنس، 1439هـ، ط1، ج7، ص293، (باب قوله تعالى: وأولي الأمر منكم، حديث برقم: 4194).
- (28) المتقي الهندي، علاء الدين علي المتقي بن حسام الدين الهندي البرهان فوري (ت: 975هـ)، **كنز العمال في سنن الأقوال والأفعال**، مؤسسة الرسالة، بيروت/لبنان، 1441هـ، ط5، 1405هـ، ج6، ص113، (الباب الثاني/الفصل الثالث: في الهدية والرشوة، حديث برقم: 15077).
- (29) البخاري، أبو عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري الجعفي (ت: 256هـ)، **صحيح البخاري**، دار التأصيل، القاهرة/مصر، ط1 (التأصيل)، 1433هـ، ج4، ص224، (باب قول النبي (ص): "أحللت لكم الغنائم"، حديث برقم: 3127).
- (30) مسلم، أبو الحسن مسلم بن الحجاج القشيري النيسابوري (ت: 261هـ)، **صحيح مسلم**، مطبعة عيسى البابي الحلبي، القاهرة/مصر، تحقيق: محمد فؤاد، ط1، 1374هـ، ج3، ص1458 (باب فضيلة الإمام العادل وعقوبة الجائر، حديث برقم: 1828).
- (31) الفيض الكاشاني، الملا محمد محسن بن مرتضى الكاشاني (ت: 1091هـ)، **المحجة البيضاء في تهذيب الإحياء**، مكتب النشر الإسلامي، قم/إيران، ط2، ج4، ص42 (أخرجه أبو داود ج2: ص285، ورواه أحمد في المسند ج2: ص325).
- (32) البيهقي، أبو بكر أحمد بن الحسين البيهقي (ت: 458هـ)، **شعب الإيمان**، مكتبة الرشيد للنشر والتوزيع بالرياض بالتعاون مع الدار السلفية ببومباي بالهند، تحقيق: د. عبد العلي عبد الحميد، ط1، 1423هـ، ج10، ص402، (فصل في طلاقة الوجه وحسن البشر لمن يلقاه من المسلمين، حديث برقم: 7696).
- (33) أحمد بن حنبل، أبو عبد الله أحمد بن محمد بن حنبل الذهلي الشيباني (ت: 241هـ)، **مسند أحمد بن حنبل**، مؤسسة الرسالة، بيروت/لبنان، ط1، 1421هـ، ج6، ص207، حديث برقم (24836).
- (34) الشيخ الصدوق، محمد بن علي بن الحسين بن بابويه القمي (ت: 381)، **الأمال**، دار المرتضى، بيروت/لبنان، ط1، 1409هـ، ج2، ص522.
- (35) النووي، أبو زكريا محيي الدين يحيى بن شرف النووي (ت: 676هـ)، **رياض الصالحين**، دار ابن كثير، بيروت/لبنان، تحقيق: د. ماهر ياسين الفحل، ط1، 1428هـ، ص91، (باب تحريم الظلم ورد المظالم، حديث برقم: 203).
- (36) خطب الإمام علي، **نهج البلاغة**، دار المعرفة، بيروت/لبنان، تحقيق: شرح: الشيخ محمد عبدة، ط1، 1412هـ، ج3، ص95.
- (37) مكارم الشيرازي، ناصر بن محمد كريم بن محمد باقر مكارم الشيرازي، **الأمل في تفسير كتاب الله المنزل**، مؤسسة الميلاني، ج3، ص585.

- (38) الشريف الرضي، محمد بن الحسين (406هـ)، نهج البلاغة، دار الكتاب اللبناني، بيروت/لبنان، ط2، تحقيق صبحي الصالح، ص144 (الخطبة رقم: 99).
- (39) الغزالي، أبو حامد محمد بن محمد (ت: 505)، إحياء علوم الدين، دار المعرفة، بيروت/لبنان، ج3، ص297.
- (40) الشريف الرضي، محمد بن الحسين (406هـ)، نهج البلاغة، دار الكتاب اللبناني، بيروت/لبنان، ط2، تحقيق صبحي الصالح، ص427 (رسالة رقم: 53).
- (41) ابن القيم الجوزية، محمد بن أبي بكر بن أيوب (ت: 571هـ)، إعلام الموقعين عن رب العالمين، دار الكتب العلمية، بيروت/لبنان، تحقيق: محمد عبد السلام إبراهيم، 1411هـ، ج3، ص11.
- (42) العلامة المجلسي، محمد باقر بن محمد تقي المجلسي (ت: 1111هـ)، بحار الأنوار، مؤسسة الوفاء، بيروت/لبنان، ط2 المصححة، 1403هـ، ج1، ص138.
- (43) ابن شعبة الحراني، أبو محمد الحسن بن علي الحراني (ت: 381هـ)، تحف العقول عن آل الرسول (ص)، مؤسسة النشر الإسلامي، قم/إيران، تحقيق: علي أكبر الغفاري، ط2، 1404هـ، ص49.
- (44) الشيخ الكليني، أبو جعفر محمد بن يعقوب (ت: 329هـ)، الكافي، دار الكتب الإسلامية، طهران/إيران، تحقيق: علي أكبر الغفاري، 1407هـ، ج2، ص78.
- (45) الحر العاملي، محمد بن الحسن العاملي (ت: 1104هـ)، وسائل الشيعة (آل البيت)، مؤسسة آل البيت (ع) لإحياء التراث، قم/إيران، تحقيق: مؤسسة آل البيت (ع) لإحياء التراث، ط2، 1414هـ، ج16، ص95.
- (46) الشيخ الكليني، أبو جعفر محمد بن يعقوب (ت: 329هـ)، الكافي، دار الكتب الإسلامية، طهران/إيران، تحقيق: علي أكبر الغفاري، 1388هـ، ج1، ص40.

المصادر والمراجع:

(1) القرآن الكريم

- (2) ابن القيم الجوزية، محمد بن أبي بكر بن أيوب (ت: 571هـ)، إعلام الموقعين عن رب العالمين، دار الكتب العلمية، بيروت/لبنان، تحقيق: محمد عبد السلام إبراهيم، 1411هـ.
- (3) ابن شعبة الحراني، أبو محمد الحسن بن علي الحراني (ت: 381هـ)، تحف العقول عن آل الرسول (ص)، مؤسسة النشر الإسلامي، قم/إيران، تحقيق: علي أكبر الغفاري، ط2، 1404هـ.
- (4) ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي بن منظور الرويفعي الإفريقي (ت: 711هـ)، لسان العرب، دار إحياء التراث العربي، بيروت/لبنان، 1408هـ.
- (5) الأطرش، خالد أحمد، الوظيفة العامة: الأحكام والنظام، دار الكتب القانونية، القاهرة/مصر، ط3، 1439هـ.
- (6) أحمد بن حنبل، أبو عبد الله أحمد بن محمد بن حنبل الذهلي الشيباني (ت: 241هـ)، مسند أحمد بن حنبل، مؤسسة الرسالة، بيروت/لبنان، ط1، 1421هـ.
- (7) الشافعي، محمد بن إدريس (ت: 204هـ)، الرسالة، تحقيق أحمد محمد شاكر، مطبعة دار التراث، القاهرة/مصر، 1395هـ، ص197. القواعد في الفقه الإسلامي، ابن رجب الحنبلي، عبد الرحمن بن أحمد (ت: 795هـ)، مكتبة الكليات الأزهرية، ط1، 1392هـ.

- (8) مسلم، أبو الحسن مسلم بن الحجاج القشيري النيسابوري (ت: 261هـ)، صحيح مسلم، مطبعة عيسى البابي الحلبي، القاهرة/مصر، تحقيق: محمد فؤاد، ط1، 1374هـ.
- (9) البخاري، أبو عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري الجعفي (ت: 256هـ)، صحيح البخاري، دار التأصيل، القاهرة/مصر، ط1 (التأصيل)، 1433هـ.
- (10) البخاري، كتاب الأحكام، باب من استرعي رعية فلم ينصح، حديث برقم (7151)، ومسلم، كتاب الإيمان، باب استحقاق الوالي الغاش لرعيته النار، حديث برقم (142)، واللفظ له.
- (11) البيهقي، أبو بكر أحمد بن الحسين البيهقي (ت: 458هـ)، شعب الإيمان، مكتبة الرشيد للنشر والتوزيع بالرياض بالتعاون مع الدار السلفية ببومباي بالهند، تحقيق: د. عبد العلي عبد الحميد، ط1، 1423هـ.
- (12) الترمذي، أبو عيسى محمد بن عيسى الترمذي (ت: 279هـ)، سنن الترمذي، دار الغرب الإسلامي، بيروت/لبنان، تحقيق: بشار عواد معروف، ط1، 1416هـ.
- (13) الحر العاملي، محمد بن الحسن العاملي (ت: 1104هـ)، وسائل الشيعة (آل البيت)، مؤسسة آل البيت (ع) لإحياء التراث، قم/إيران، تحقيق: مؤسسة آل البيت (ع) لإحياء التراث، ط2، 1414هـ.
- (14) خطب الإمام علي، نهج البلاغة، دار المعرفة، بيروت/لبنان، تحقيق: شرح: الشيخ محمد عبدة، ط1، 1412هـ.
- (15) الزحيلي، وهبة بن مصطفى (ت: 1436هـ)، أصول الفقه الإسلامي، دار الفكر المعاصر، بيروت/لبنان، ط1، 1420هـ.
- (16) السجستاني، أبو داود سليمان بن الأشعث الأزدي السجستاني (ت: 275هـ)، سنن أبي داود، المكتبة العصرية، بيروت/لبنان، تحقيق: محمد محي الدين عبد الحميد.
- (17) السلمي، الخنساء تماضر بنت عمرو بن الحارث السلمية (ت: 24هـ)، ديوان الخنساء، دار المعرفة، بيروت/لبنان، ط2، 1425هـ.
- (18) السلمي، عياض بن نامي، أصول الفقه الذي لا يسع الفقيه جهله، دار التدمرية، الرياض/السعودية، ط1، 1426هـ.
- (19) الشريف الرضي، محمد بن الحسين (406هـ)، نهج البلاغة، دار الكتاب اللبناني، بيروت/لبنان، ط2، تحقيق صبحي الصالح.
- (20) الشعراء الهذليون، ديوان الهذليين، الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة/مصر، ترتيب وتعليق: محمد محمود الشنقيطي، 1385هـ.
- (21) الشنقيطي، محمد بن محمد المختار الشنقيطي (1393هـ)، شرح زاد المستتقع، (المكتبة الشاملة).
- (22) الشوكاني، محمد بن علي بن محمد الشوكاني اليمني (ت: 1250هـ)، إرشاد الفحول إلى تحقيق الحق من علم الأصول، دار الكتاب العربي، دمشق/سوريا، تحقيق: أحمد عزو عناية، ط1، 1419هـ.

- (23) الشيخ الصدوق، محمد بن علي بن الحسين بن بابويه القمي (ت: 381هـ)، الأمالي، دار المرتضى، بيروت/لبنان، ط1، 1409هـ.
- (24) الشيخ الكليني، أبو جعفر محمد بن يعقوب (ت: 329هـ)، الكافي، دار الكتب الإسلامية، طهران/إيران، تحقيق: علي أكبر الغفاري، 1388هـ.
- (25) الصدر، أبو جعفر محمد باقر بن حيدر الموسوي (ت: 1400هـ)، المعالم الجديدة، مطبعة النعمان، النجف الأشرف/العراق، ط2، 1395هـ.
- (26) الصياد، حسن إبراهيم، أخلاقيات العمل في القطاع العام، دار الفكر، عمان/الأردن، ط4، 1434هـ.
- (27) الطماوي سليمان (ت: 1417هـ)، نظرية الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، ط3، 1401هـ.
- (28) عبد الرؤوف، جمال عبد الكريم، الإدارة العامة، دار المعارف، الإسكندرية/مصر، ط5، 1436هـ.
- (29) عبد الله، محمد سامي، القانون الإداري والوظيفة العامة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت/لبنان، ط1، 1426هـ.
- (30) العسقلاني، أبو الفضل أحمد بن علي بن محمد بن أحمد بن حجر العسقلاني (ت: 852هـ)، المطالب العالية بزوائد المسانيد الثمانية، دار العاصمة/دار الغيث، السعودية، ط1، 1419هـ.
- (31) العلامة المجلسي، محمد باقر بن محمد تقي المجلسي (ت: 1111هـ)، بحار الأنوار، مؤسسة الوفاء، بيروت/لبنان، ط2 المصححة، 1403هـ.
- (32) علي حسين ثائر، الوظيفة العامة وواجبات وحقوق الموظف، مجلة القرارات للبحوث العلمية المحكمة، ط1، 14026هـ، المجلد الثالث، العدد التاسع.
- (33) الغالبي، طاهر محسن، والعامري، صالح مهدي، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، ط1، دار وائل، عمان/الأردن، 1425هـ.
- (34) الغزالي، أبو حامد محمد بن محمد (ت: 505هـ)، إحياء علوم الدين، دار المعرفة، بيروت/لبنان.
- (35) الفيض الكاشاني، الملا محمد محسن بن مرتضى الكاشاني (ت: 1091هـ)، المحجة البيضاء في تهذيب الإحياء، مكتب النشر الإسلامي، قم/إيران، ط2.
- (36) المتقي الهندي، علاء الدين علي المتقي بن حسام الدين الهندي البرهان فوري (ت: 975هـ)، كنز العمال في سنن الأقوال والأفعال، مؤسسة الرسالة، بيروت/لبنان، 1441هـ.
- (37) محمود، إبراهيم عبد الصادق، الاختيار للوظيفة العامة في النظام الإسلامي، مطبعة الكليات الأزهرية، القاهرة/مصر، 1403هـ.
- (38) المرعشي، محمد حسين بن محمود المرعشي النجفي المعروف بالسيد شهاب الدين المرعشي (ت: 1411هـ)، القول الرشيد في الاجتهاد والتقليد، مكتب آية الله العظمى السيد المرعشي النجفي، قم/إيران، ط1، 1422هـ.

(39) مغنية، محمد جواد بن محمود آل مغنية العاملي (ت:1400هـ)، علم أصول الفقه في ثوبه الجديد، دار العلم للملايين، بيروت/لبنان، ط1، 1395هـ.

(40) مكارم الشيرازي، ناصر بن محمد كريم بن محمد باقر مكارم الشيرازي، الأمثل في تفسير كتاب الله المنزل، مؤسسة الميلاني.

(41) النسائي، أبو عبد الرحمن أحمد بن شعيب النسائي (ت:303هـ)، سنن النسائي المجتبى، دار الرسالة العالمية، بيروت/لبنان، تحقيق: محمد رضوان ومحمد أنس، 1439هـ.

(42) النووي، أبو زكريا محيي الدين يحيى بن شرف النووي (ت:676هـ)، رياض الصالحين، دار ابن كثير، بيروت/لبنان، تحقيق: د. ماهر ياسين الفحل، ط1، 1428هـ.

القوانين الوضعية

(1) قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (24) لسنة 1960 المعدل، المادة (2)، (نشر في جريدة الوقائع العراقية ذي العدد: 4133 في 2009/8/17م).

(2) قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (14) لسنة 1991 المعدل، المادة (رابعاً/أولاً)، (نشر في جريدة الوقائع العراقية ذي العدد: 4250 في 2012/9/10م).