

أسباب الإحالة الى التحقيق الإداري في القانون الإداري العراقي والشريعة الإسلامية

رقية عبيد بديوي

بإشراف/ د. محمد تقي طبرسا / عضو اللجنة العلمية الفقه والقانون، معهد الأبحاث السلطة

القضائية، قم المقدسة

د. حامد كرمي، عضو اللجنة العلمية، القانون العام، جامعة شاهد طهران

الملخص

عندما تصدر السلطة التأديبية قرارا بإحالة الموظف الى التحقيق يجب ان يكون هذا القرار متضمنا اتهامه بارتكاب مخالفة تأديبية مما ينص عليها قانون الخدمة المدنية، ولم تحدد قوانين الخدمة المدنية الجرائم او المخالفات التأديبية صراحة، بل قامت بتحديد الواجبات الوظيفية التي يعد الاخلال بها مخالفة تستوجب المساءلة التأديبية^١. وقد اهتمت الشريعة الإسلامية أعظم اهتمام بمسألة اتهام الموظف التي هي فرع من فروع الرقابة عليه، ونجد أيضا اهتمام القوانين الوضعية المتعاقبة المعاصرة بذلك الموضوع، فمنها ماورد في الدستور ومنها ما ورد في اللوائح والقوانين والقواعد التنظيمية في الرقابة على الموظفين وتنظيم حق الشكوى ضدهم^٢. ومن خلال استقراء قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ نجد انه قد ورد مفهوم المخالفة التأديبية في نص المادة (٧) منه بأنه "إذا خالف الموظف واجبات وظيفته او قام بعمل من الاعمال المحضورة عليه يعاقب بإحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يمس ذلك بما قد يتخذ ضده من إجراءات أخرى وفقا للقوانين ولا نجد في الشريعة الإسلامية والقانون الإداري العراقي لما يمكن ان نسميه بأسباب الإحالة الى التحقيق ، او بيان ماهي الأفعال التي اذا قام بها الموظف فيجب احالته الى التحقيق ، وانما لاحظنا وجود مجموعة من الواجبات الوظيفية التي على الموظف ممارستها ، والقيام بها على النحو الذي يبينه الشرع والقانون ، وعددا من المحظورات التي يجب على الموظف عدم ارتكابها ، وبحكم المنطق فإن الموظف اذا مارس محظورا او امتنع عن أداء واجب وظيفي فإنه يكون في هذه الحالة قد خالف احكام الشرع والقانون ومن ثم تستوجب احالته الى التحقيق الإداري ، لذا سوف أحاول تقسيم هذا البحث الى مطلبين نبين فيهما بيان المخالفات التأديبية التي تكون سببا في إحالة الموظف الى التحقيق الإداري او تدفع السلطة التأديبية الى اصدار قرار الإحالة الى التحقيق خصصنا المطلب الأول لبيان أسباب إحالة الموظف الى التحقيق الإداري في التشريع العراقي والشريعة الإسلامية ، في فرعين خصصنا (الفرع الأول) لبيان أسباب إحالة الموظف الى التحقيق في التشريع العراقي ومن ثم بيان هذه الاسباب في الشريعة الإسلامية في (الفرع الثاني) ، ثم أجرينا في المطلب الثاني المقارنة في هذه الأسباب بين التشريعين موضوع البحث.

المقدمة

أولاً: أهمية البحث

تتجلى أهمية البحث في بيان الواجبات التي يجب على الموظف العام ان يقوم بها، وكذلك المحظورات التي يجب على الموظف الالتزام بعدم القيام، فإذا ما خالف الواجبات وقام بالمحظورات فإنه يعد مرتكبا لمخالفة تجعله للمساءلة التأديبية.

ثانياً: مشكلة البحث

ان منطلق دراستي لهذا الموضوع تأتي من خلال طرح الإشكالية التالية: لماذا يعاقب الموظف العام؟

منهج البحث:

يعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي المقارن لملائمته وطبيعة البحث وللمقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون العراقي.

هيكلية البحث:

يشتمل هذا البحث على مطلبين فضلا عن هذه المقدمة والخاتمة خصصنا المطلب الاول لبيان مسببات إحالة الموظف العام الى التحقيق الإداري، وسنقسمه الى فرعين خصصنا الفرع الأول لبيان مسببات إحالة الموظف الى التحقيق الإداري في القانون العراقي، وتناولنا في الفرع الثاني اهم هذه الأسباب في الشريعة الإسلامية، ثم أجرينا مقارنة بين التشريعين في مسببات إحالة الموظف الى التحقيق في المطلب الثاني.

المطلب الاول / أسباب إحالة الموظف الى التحقيق الإداري في القانون الإداري العراقي

ان الجزء الاساس من اي كيان تنظيمي لأي مؤسسة حكومية هي الوظيفة العامة، والتي هي عبارة عن مجموعة مسؤوليات وواجبات ومهام ، وهذه المهام الوظيفية تتداخل مع الأخلاقيات والسلوك القويم للموظف في المؤسسة الحكومية التي يعمل بها والتي يوتر فيها تأثيرا كبيرا لأن السلوك غير الأخلاقي الذي يصدر منه من إهمال وتسيب واستغلال للمنصب من ابرز المشكلات التي تعوق عمل المؤسسات الحكومية بشكل خاص ومن ثم الدولة بشكل عام ، فالسلوك الوظيفي هو "مجموعة من المعايير والمبادئ التي تعد مرجعا للخلق المطلوب لأفراد المهنة الواحدة والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم أيجابا او سلبا" وهي "المبادئ والمعايير التي تعتبر أساسا لأخلاق افراد الوظيفة المستحب والتي يتعهدون بالتزامها ومرعاتها وعدم الخروج على أحكامها" فالسلوك الوظيفي المهني القويم هو ثقافة مستمدة من أخلاق الفرد وقيمه التي تجعله مسؤولا عن العمل الذي يقوم به لذلك سوف نستعرض سلوكيات الموظف التي يلتزم القيام بها والسلوكيات التي يحضر على الموظف الاتيان بها خلال مسيرته الوظيفية في الفرعين الآتيين: .

الفرع الأول / مسببات إحالة الموظف العام الى التحقيق في القانون الإداري العراقي

تضمن القانون الإداري العراقي على مدونات لقواعد السلوك الوظيفي توضح باتساق مهام الموظفين العموميين وواجباتهم وهذه المدونات مدرجة في قوانين ، ففي العراق صدر ما يسمى بلائحة السلوك الوظيفي المسماة (القواعد السلوك الخاصة بموظفي الدولة ومنتسبي القطاع المختلط) المقررة بموجب التعليمات ذات العدد (١) لسنة ٢٠٠٦^٤ الصادرة بناءً على الصلاحيات المخولة لهيئة النزاهة بموجب الأمر رقم ٥٥ لسنة ٢٠٠٤ (الملغى)^٥ التي تضمنت مجموعة من الالتزامات الواجبة على الموظف الالتزام بها والتي لم تخرج في مضمونها عن ما ورد في القانون الانضباطي العراقي المرقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل والقوانين الأخرى ذات الصلة بالوظيفة العامة والتي تعتبر معيارا للسلوك الاخلاقي السليم لضمان الأداء الصحيح لواجبات الوظيفة العمومية والتي تثير مسؤوليته القانونية ان خرج عليها ، وأصبح التوقيع على النموذج الملحق باللائحة شرطا أساسيا لانخراط الموظف في الوظيفة العامة فيلتزم الموظف العام في العراق بموجب القوانين والتعليمات بالواجبات التي حددها المشرع بموجب المادة (٤) الفقرة (٢) من قانونه الانضباطي ، وهذه الواجبات مذكورة على سبيل المثال وليس الحصر ، لأن بعض هذه الواجبات والالتزامات قد جاء في عبارات لا يمكن ضبط الأفعال التي تقع تحت نطاقها او يمكن حصر مجالها^٦ ، وهذا ما نبينه في أدناه وفقا لما خطه المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ وتسمى الواجبات الإيجابية ، وأن اخلال الموظف بهذه الواجبات يؤثر في مركزه القانوني^٧ وكما مبين فيما يلي: .

الواجبات:

- ١_ أداء الموظف لأعمال وظيفته بنفسه بأمانة وشعور بالمسؤولية: نصت على هذا الالتزام البند (اولا) من (٤/م) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ "أداء أعمال وظيفته بنفسه بأمانة وشعور بمسؤولية" .
- ٢_ التقيد بمواعيد العمل وعدم التغيب عنه الا بإذن، وتخصيص جميع وقت الدوام الرسمي للعمل: نصت على هذا الالتزام البند (ثانيا) من (٤/م) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ " التقيد بمواعيد العمل وعدم التغيب عنه الا بأذن، وتخصيص جميع وقت الدوام الرسمي للعمل" .
- ٣_ احترام الموظف لرؤسائه والتزام الأدب واللياقة في مخاطبتهم وإطاعة أوامرهم^٨: نصت على هذا الالتزام البند (ثالثا) من (٤/م) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ "احترام رؤسائه والتزام الأدب واللياقة في مخاطبتهم وإطاعة اوامرهم المتعلقة بأداء واجباته في حدود ما تقتضي به القوانين والأنظمة والتعليمات، فإذا كان في هذه مخالفة فعلى الموظف ان يبين لرئيسه كتابة وجه تلك المخالفة ولا يلتزم بتنفيذ تلك الأوامر الا إذا اكدها رئيسه كتابة وعندئذ يكون الرئيس هو المسئول عنها"
- ٤_ معاملة المرؤوسين بالحسنى وبما يحفظ كرامتهم: نصت على هذا الالتزام البند (رابعا) من (٤/م) من قانون الانضباط العراقي "لمعاملة المرؤوسين بالحسنى وبما يحفظ كرامتهم"

٥. احترام المواطنين وتسهيل أنجاز معاملاتهم: نص على ذلك البند (خامسا) من (٤/م) من قانون الانضباط العراقي "احترام المواطنين وتسهيل أنجاز معاملاتهم".

٦_ المحافظة على اموال الدولة التي في حوزته او تحت تصرفه واستخدامها بصورة رشيدة: نصت عليه البند(سادسا) من (٤/م) من قانون الانضباط العراقي " المحافظة على اموال الدولة التي في حوزته او تحت تصرفه واستخدامها بصورة رشيدة" .

٧_ كتمان المعلومات والوثائق التي يطلع عليها: نصت على هذا الالتزام البند (سابعاً) من (٤/م) من قانون الانضباط العراقي "كتمان المعلومات والوثائق التي يطلع عليها بحكم وظيفته او اثناءها إذا كانت سرية بطبيعتها او يخشى من افسائها الحاق الضرر بالدولة او بالأشخاص او صدرت اليه اوامر من رؤسائه بكتمانها ويبقى هذا والواجب قائما حتى بعد انتهاء خدمته، ولا يجوز له ان يحتفظ بوثائق رسمية سرية بعد احواله على التقاعد او انتهاء خدمته باي وجه كان ."

٨_ المحافظة على كرامة الوظيفة: نصت على هذا الالتزام البند (ثامنا) من (٤/م) من قانون الانضباط العراقي "المحافظة على كرامة الوظيفة العامة والابتعاد عن كل ما من شأنه المساس بالاحترام اللازم لها سواء اكان ذلك اثناء ادائه وظيفته ام خارج اوقات الدوام الرسمي".

٩_ الامتناع عن استغلال الوظيفة: نصت على هذا الالتزام البند (تاسعا) من (٤/م) من قانون الانضباط العراقي "الامتناع عن استغلال الوظيفة لتحقيق منفعة او ربح شخصي له او الموظفين لغيره".

١٠_ إعادة ما يكون تحت تصرفه من أدوات او الات: نصت عليه البند (عاشرا) من (٤/م) من قانون الانضباط العراقي "اعادة ما يكون تحت تصرفه من أدوات او الات الى المحل المخصص لها عند انتهاء العمل اليومي الا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك".

١١_ مراعات القوانين الخاصة بحماية الصحة والسلامة: نصت على هذا الالتزام البند (الحادي عشر) من (٤/م) من قانون الانضباط العراقي "مراعاة القوانين والانظمة والتعليمات الخاصة بحماية الصحة العامة والسلامة في العمل والوقاية من الحريق".

١٢_ القيام بواجبات وظيفته حسبما تقرره القوانين: نصت عليه البند (الثاني عشر) من (٤/م) من قانون الانضباط العراقي "القيام بواجبات الوظيفة حسبما تقرره القوانين والانظمة والتعليمات". ويتضح مما سبق ذكره بأن الموظف إذا خالف هذه الواجبات، وقام بفعل على عكس ما توجبه القوانين والأنظمة فإنه يكون سببا في احواله للمساءلة التأديبية. وبالرجوع الى المادة (٥) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام في العراق رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل والنافذ نلاحظ انها حضرت على الموظف القيام بأفعال معينة، واذا قام بها فإنه يعد مرتكبا لمخالفة تأديبية وهذه الأفعال المحضورة تتمثل بما يلي: .

المحظورات المحظورات وهي جملة من الالتزامات التي ينبغي على الموظف عدم القيام بها والا سوف ينعت سلوكه بأنه غير موافق لأخلاقيات الوظيفة العامة وسلوكياتها وان يعصم نفسه من القيام بأعمال يعتبرها المشرع متعارضة مع الوظيفة العامة، وتسمى الواجبات السلبية وكالاتي: -

١_ الجمع بين وظيفتين: ونصت على هذا الواجب البند (ولاً) من (٥/م) من القانون الانضباطي العراقي يحظر على الموظف "الجمع بين وظيفتين بصفة اصلية او الجمع بين الوظيفة وبين عمل آخر الا بموجب احكام القانون".

٢_ مزاوله الأعمال التجارية: _ نصت على هذا الالتزام البند (ثانيا) من (٥/م) من قانون الانضباط العراقي المتضمن منع الموظف من "مزاوله الأعمال التجارية وتأسيس الشركات والعضوية في مجالس ادارتها عدا حالتين.....".

٣_ الاشتراك في المناقصات: نصت عليه البند (ثالثا) من (٥/م) من قانون الانضباط العراقي المتضمنه منع الموظف "الاشتراك في المناقصات".

٤_ الاشتراك في المزايدات: _ ونصت عليه البند (رابعا) من (٥/م) من قانون الانضباط العراقي إذ منعت الموظف "الاشتراك في المزايدات التي تجريها دوائر الدولة والقطاع العام لبيع الاموال المنقولة وغير المنقولة اذا كان مخولا قانونا بالتصديق على البيع لاعتبار الاحالة قطعية او كان عضوا في لجان التقدير او البيع او اتخذ قرارا ببيع او ايجار تلك الاموال ،او كان موظفا في المديرية العامة او ما يعادلها التي تعود اليها تلك الاموال }".

٥. استعمال المواد العائدة الى الدولة: _ نصت عليه البند (خامسا) من (٥/م) من القانون العراقي المتضمن الامتناع عن " استعمال المواد والآلات ووسائل النقل وغيرها العائدة الى دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي لأغراض خاصة".

٦_ الامتناع عن استعمال المكائن والأجهزة: نصت عليه البند (سادسا) من (٥/م) من القانون العراقي "استعمال اي ماكينة او جهاز او اي آلة من الات الانتاج لم يكلفه رئيسه المباشر باستعمالها".

٧_ عدم الاستغلال الصحيح لوقت العمل: نصت عليه البند (سابعاً) من (م/٥) من قانون الانضباط العراقي الذي تضمن "عدم الاستغلال الصحيح لساعات العمل ووسائل الانتاج بغية انجاز الاعمال بغية انجاز الاعمال المناطة به او الاهمال او التهاون في العمل بما يؤدي الى الحاق ضرر بالانتاج او الخدمات او الممتلكات".

٨_ العبث بالمشروع: نصت عليه البند (ثامناً) من (م/٥) من قانون الانضباط العراقي حيث ألزمت الموظف بالامتناع عن "العبث بالمشروع او اتلاف الاته او المواد الاولية او الادوات او اللوازم".

٩. التعمد في إنقاص الانتاج: أذ نصت عليه البند (تاسعاً) من (م/٥) من قانون الانضباط العراقي "التعمد في إنقاص الانتاج او الاضرار به".

١٠_ التأخر في أنجاز العمل: نصت عليه البند (عاشرًا) من (م/٥) من قانون الانضباط العراقي المتضمن على الموظف ان يتمتع عن " التأخر في انجاز العمل الذي يتسبب عنه تعطيل عمل الاخرين".

١١_ الاقتراض او قبول الهدايا والمكافئات من المراجعين: ونصت عليه البند (الحادي عشر) من (م/٥) من القانون العراقي المتضمن منع الموظف من "الاقتراض او قبول مكافئة او هدية او منفعة من المراجعين او المقاولين او المتعهدين المتعاقدين مع دائرة او من كل من كان لعمله علاقة بالموظف بسبب الوظيفة".

١٢_ الحضور الى العمل بحالة سكر: نصت عليه البند (الثاني عشر) من (م/٥) من القانون العراقي المتضمن يحظر على الموظف "الحضور الى مقر وظيفته بحالة سكر او الظهور بحالة سكر بين في محل عام".

١٣_ الاحتفاظ لنفسه بالوثائق او الاوراق الرسمية: نصت عليه البند (الثالث عشر) من (م/٥) من القانون العراقي المتضمن يمنع الموظف من "الاحتفاظ لنفسه بأصل اي ورقة ثبوتية رسمية او نزع هذا الاصل من الملفات المخصصة لحفظه للتصرف فيه لغير الاغراض الرسمية".

١٤_ الادلاء باي تصريح او بيان عن اعمال دائرته: نصت على هذا الواجب البند (الرابع عشر) من (م/٥) من قانون الانضباط العراقي التي تضمنت امتناع الموظف عن " الافضاء باي تصريح او بيان عن اعمال دائرته لوسائل الاعلام والنشر بما له مساس مباشر بأعمال وظيفته الا اذا كان مصرحاً له بذلك من الرئيس المختص".

الفرع الثاني / أسباب الإحالة الى التحقيق الإداري في الشريعة الإسلامية

ان الوظيفة سواء كانت خاصة او عامة فإن المسلم مؤتمن عليها، ويجب عليه ان يؤديها حقها، ويراعي واجباتها^٩، ذلك ان النفس البشرية يعترتها الخطأ والانحراف عن الطريق المستقيم، والوقوع في الزلل، ولذلك حذرنا الله سبحانه وتعالى من الوقوع في مزالق الانحراف، واتباع الهوى والضلالة، لأن الانحراف الحقيقي يترتب عليه انتهاك للقيم والمعايير التي تحكم سير المجتمع^{١٠} وأن الاخلاق الحسنة هي القواعد السلوكية التي تحكم سلوك الانسان في المجتمع، والتي تحت على ما فيه الخير وتتهي عن كل سلوك فيه شر او مكروه او يقود الى ما فيه شر، لكي تكون حياة الناس هائلة يسودها الحب والعطف والتفاهم والتراحم والاحترام المتبادل، الامر الذي يجب على الموظف العام ان يتحلى بأخلاق الوظيفة العامة، ويلتزم بالواجبات الوظيفية لكونها من الوسائل التي تحقق الهدف الأساسي للوظيفة العامة، المتمثل بتقديم الخدمة الى المواطنين بأسلوب يسوده حسن الخلق، وطيب التعامل، والإخلاص، والأمانة، الى غير ذلك من الصفات الحسنة^{١١} ونلاحظ ان واجبات الموظف العام غير محددة على سبيل الحصر، فكل ما تكلفه به الإدارة العامة من مهام وما تلزم به من تصرفات غير مخالفة للشرع، وتعود الى مصلحة العمل فهي واجبة عليه وملزم بأدائها^{١٢}، ويمكن ان نذكر ادناه بعض من الواجبات التي من غير المتوقع من الإدارة ان لا تكلف الموظف بها^{١٣} وكما يلي:

١. **التفرغ للعمل الوظيفي**^{١٤} / ومعناه ان يعطي الموظف كل وقته للقيام بأعمال وظيفته، فيجب ان يتفرغ لها باعتباره قد ارتضاها مهنة، وان لا يمتنع عن أداء الواجبات المكلف بها، مما يترتب عليها الحاق الضرر بالأفراد والمصلحة العامة^{١٥}، ويتطلب تفرغ الموظف لمهام وظيفته ان لا يقوم بأي عمل اخر الى جانب عمله الأصلي الا بإذن من الجهة المختصة ولو كان في غير وقت العمل الرسمي^{١٦} فالجمع بين اكثر من وظيفة يعد خطأ تأديبي يستوجب المساءلة عنه، وسبب ذلك ان مثل هذا الجمع من شأنه الاضرار بأعمال كلتا الوظائف لعدم قدرته على ان يقوم بالأعمال والمهام المطلوبة لأي منهما^{١٧}. وترى الباحثة وبشكل جاد بضرورة إلزام الموظف بعدم الجمع بين الوظيفة العامة وأي عمل آخر لحسابه الخاص او العمل لدى الاخرين في غير ساعات العمل الرسمية، لما لهذا الحظر من منفعة تعود على حماية الوظيفة العامة ومجابهة البطالة من خلال توفير فرص عمل للباحثين عنه.

٢. **المحافظة على الأموال العامة** / فقد كتب الامام علي بن ابي طالب (عليه السلام) الى زياد بن أبيه وهو خليفة عامله عبد الله بن عباس على البصرة. وعبد الله عامل امير المؤمنين يومئذ عليها وعلى كور الاهواز وفارس وكرمان يقول ".... وأني اقسم بالله قسماً صادقاً لئن بلغني أنك خنت

من في المسلمين شيئاً صغيراً او كبيراً لأشدن عليك شدةً تدعك قليل الوفر ثقيل الظهر ضئيل الأمر، والسلام^{١٨}. وفي كتاب له (عليه السلام) أيضاً "فدع الاسراف مقتصدًا، واذكر في اليوم غداً، وامسك من المال بقدر ضرورتك، وقدم الفضل ليوم حاجتك، أترجو ان يعطيك الله اجر المتواضعين وأنت عنده من المتكبرين وتطمع . وانت متمرغ في النعيم تمنعه الضعيف والارملة . ان يوجب لك ثواب المتصدقين، وأما المرء مجزي بما أسلف، وقادم على ما قدم، والسلام"^{١٩} . ويرى الامام بأن ترشيد الانفاق هو أساس الاقتصاد السليم، فيقول (عليه السلام) "ما عال من أقتصد"^{٢٠}. فالموظف العام ذنبه وجرمه أعظم من غيره في حال خيانتة للأمانة التي أوكل بها، فقال النبي محمد صلى الله عليه وآله وسلم "لكل غادر لواء عند أسته يوم القيامة، يرفع له بقدر غدره، الا ولا غادر أعظم غدرًا من أمير عامة"^{٢١}. ويقصد ب "امير عامة" صاحب الولاية العامة، لأن غدره يتعدى ضرره الى كثير من الناس. وترى الباحثة ان الشريعة الإسلامية قد تكفلت بحفظ الأموال العامة، لأنها من الضروريات التي بفواتها تعج الفوضى، ولا يأمن الناس في معاشهم وحياتهم، وأن جزء المساس بها يكون في اقصى صور العقوبة، لكونها تعتبر من الجرائم الجنائية، لذلك يجب على السلطة الحاكمة إخضاع المال العام لأفضل وسائل الحماية والمراقبة، لكيلا يكون عرضة للنهب والسرقة من قبل أصحاب الضمائر الفاسدة، والنفوس الضعيفة.

٣. طاعة الرؤساء^{٢٢} ان هذا الواجب موجود في الشريعة الإسلامية، فالموظف في الإسلام عليه ان يطيع امر رئيسه، وشرط الطاعة يجب ان لا يكون في معصية، فأن تضمن الامر معصية فلا سمع ولا طاعة. وقال رسول الله عليه وعلى اله الطيبين الصلاة والسلام "على المرء المسلم السمع والطاعة فيما احب وكره ما لم يؤمر بمعصية ، فإن امر بمعصية فلا سمع ولا طاعة"^{٢٣} ، والمقصود بالرؤساء هنا ، الرؤساء الاداريون في العمل، او رؤسائهم ،ومما لا شك فيه ان جميع الأديان لا تختلف في فطرة الطاعة لتحقيق الانسجام في الكون كله، وان الشريعة الإسلامية قد حرصت على طاعة الحكام وولاية الأمور ، لأنها الأداة التنفيذية للقرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة، ومناطق الطاعة هو بقصد تحقيق مصالح العباد، وهذا لا يتحقق الا بطاعة الرئيس او ولي الامر، لقوله جل علاه في (سورة النساء : الآية ٥٩) "يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ .." فالإسلام قد اعطى للفرد المسلم التصرف الصحيح وعدم الطاعة العمياء كما يجنب المنظمة الإدارية الوقوع في الأخطاء نتيجة للطاعة العمياء، فالإصلاح والافساد هما المعيار للطاعة وعدمها، وبهذا المقياس المحدد للطاعة سوف تكون هناك خدمة مدنية سليمة تؤدي دورا هاما في التنمية الاقتصادية ، والاجتماعية ،وتكوين المجتمع المتعاون الفاضل^{٢٤} ، وأسباب الطاعة للسلطة تختلف تبعا للأسلوب الذي يمارسه صاحب العمل السلطة، فأن كان ذا قوة مادية وسطوة فها يغلب الناس على امرهم فيطيعوه لقوته وإجبارهم على طاعته، وأن كان عادلا فأنه سيحملهم على الخضوع له بعدله^{٢٥}، وقالت العرب قديما ان الطاعة للسلطان على أربعة أوجه (الرغبة والرغبة والمحبة والديانة) ، وفي اعتقادنا ان الطاعة للرئيس والخضوع للسلطة تكون بإحدى صورتين الرغبة او الرهبة. والطاعة لولاة الأمور ليست مطلقة، وإنما مقيدة بموافقتها لأحكام الشريعة الإسلامية الغراء ، وليست طاعة عمياء ويتمثل ذلك بقوله صلى الله عليه وسلم "لا طاعة لمخلوق في معصية الخالق" وقول الامام علي (عليه السلام) "عليكم بطاعة من لا تعذرون بجهالته"^{٢٦} ويقول أيضا (عليه السلام) "أيها الناس اني والله لا أحتكم على طاعة الا اسبقكم اليها ولا انهاكم عن معصية الا اتناهي قبلكم عنها" وعلى ذلك فالحاكم لا يطاع لذاته بل لعدالته وتنفيذا لأحكام الشرع وما تقره الجماعة، وأن إقرار الالتزام المذكور هو دين اهل بيت النبوة (عليهم السلام) في تأكيدهم على طاعة الحاكم كلما أطاع الله مع التزامهم بتنبية الحاكم في حالة شططه، لذا نرى الامام السجاد (عليه السلام) يختط نهج جده في رسالة الحقوق^{٢٧}. وأن الطاعة وان كانت مقيدة فلا يجوز للموظف العام لهوى في نفسه، ان يرفض أوامر وتعليمات رئيسه بمجملها مدعيا عدم موافقتها للشريعة الإسلامية، لأن تقييم أكثر الأمور والتعليمات ليس بمقدور عامة الموظفين فهمها لأنها من اختصاص الفقهاء والعلماء، وهذا يعني ان الاوامر التي تصدر من الجهة الإدارية الرئاسية ضمن إطار التشريع الإسلامي سواء كانت في شكل منشورات او تعليمات او قرارات إدارية او كتب دورية تكون مشروعة وان الموظف العام واجب عليه طاعته^{٢٨} وترى الباحثة أنه في حالة رفض الموظف القيام بعمل من الاعمال الوظيفية التي أصدرها رئيسه المباشر في العمل، بحجة عدم مشروعيتها فعليه ان يكتب لرئيسه بمذكرة رسمية وينبئه ويوضح وجه عدم المشروعية في هذا الواجب المكلف به ليكون بمنأى عن المسؤولية في حالة قيام الجهات الرقابية بالتفتيش وحتى لا يكون هذا العمل رهن البطلان ولا يقوم بتنفيذ هذا الامر الا إذا أكده رئيسه كتابا، وعند ذلك يكون الرئيس هو المسؤول عنها.

٤. الأمانة / ان الفرد المسلم إذا أوكلت اليه وظيفة عامة فقد أوكلت اليه أمانة، ويكون مسؤول عنها، ومحاسب على أسلوب ادائها^{٢٩}، وقد جاء في قوله تعالى "إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا" (سورة النساء: الآية ٥٨)

وقال النبي عليه وعلى آله الطيبين الطاهرين أفضل الصلاة والسلام "ما من عبد يسترعيه الله رعية يموت يوم يموت وهو غاش لرعيته الا حرم الله عليه الجنة"^{٣٠} فالموظف والموظفة مؤتمنان كل على وظيفته وعليه أداء الاعمال الموكلة اليهما من أنظمة وتعليمات خاصة بالوظيفة بصدق ونزاهة^{٣١}.

٥. الصدق والإخلاص/ من الواجبات المطلوبة من الموظف عند توليه الوظيفة هو قول الحق ، والإخلاص في العمل من خلال بذل الجهد و العناية لتقديم افضل الخدمات^{٣٢} ، كما جاء في قوله تعالى "وَالَّذِينَ آمَنُوا بِاللَّهِ وَرُسُلِهِ أُولَئِكَ هُمُ الصَّادِقُونَ وَالشَّهَادَةُ عِنْدَ رَبِّهِمْ لَهُمْ أَجْرُهُمْ وَنُورُهُمْ وَالَّذِينَ كَفَرُوا وَكَذَّبُوا بِآيَاتِنَا أُولَئِكَ أَصْحَابُ الْجَحِيمِ" (سورة الحديد :الاية ١٩) ، ولكون الإسلام نظاما شاملا يمثل منهج حياة ، ويتطلب حكومة ملتزمة بالأبيولوجية الإسلامية ، ولأن الفرد هو لبنة من لبنات المجتمع سواء ما كان موظفا في الحكومة او مواطنا عليه واجب الإخلاص والولاء للعقيدة الإسلامية، والعمل على تطبيقها، وقد اكد القرآن الكريم هذا المعنى في قوله تعالى " وَلَا تُطِيعُوا أَمْرَ الْمُسْرِفِينَ ﴿١٥١﴾ الَّذِينَ يُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ وَلَا يُصْلِحُونَ" (سورة الشعراء:الاية ١٥١) ، وفي مجال التطبيق يقول الخليفة الراشد أبو بكر الصديق في احدي خطبه "اطعوني ما اطعت الله فيكم ، فإن عصيته فلا طاعة لي عليكم"^{٣٣}. وترى الباحثة أن من الإخلاص والولاء طاعة الحكومة الإسلامية القائمة ما دامت سياستها العامة تجسيدا للأحداث الإسلامية، وهذا الولاء للحكومة او السلطة القائمة مع الالتزام بتنفيذ سياستها العامة، مع الاحتفاظ بالحق في النصيحة والانتقاد، لا يتعارض مع الولاء للدولة او الامة^{٣٤}.

٦. المحافظة على كرامة الوظيفة/ يجب على الموظف ان ينأى بنفسه عن مواطن التهمة والريبة والمهانة ، لان للوظيفة العامة هيبه وكرامة ومكانة في نفوس الناس، لذلك ينبغي على الموظف المحافظة على هذه الكرامة وحفظ هذه الهيبه ، واحترام هذه المكانة، لأن الاخلال بهذه الأمور يفقد الثقة في موظفي الدولة خاصة وان الموظف لا يعمل لنفسه ، بل هو نائب عن المسلمين في وظيفته او عمله ومؤتمن عليه^{٣٥} ، وقد مدح الله سبحانه وتعالى في كتابه عباده الذين يجتنبون هذه الأمور بقوله وَالَّذِينَ هُمْ عَنِ اللَّغْوِ مُعْرِضُونَ" (سورة المؤمنون :الاية ٣)، وقال تعالى وَالَّذِينَ لَا يَشْهَدُونَ الزُّورَ وَإِذَا مَرُّوا بِاللَّغْوِ مَرُّوا كِرَامًا" (سورة الفرقان:الاية ٧٢) ، كما ذم الله عز وجل من يجالس أهل الفسق بقوله "وَقَدْ نَزَّلَ عَلَيْكُمْ فِي الْكِتَابِ أَنْ إِذَا سَمِعْتُمْ آيَاتِ اللَّهِ يُكْفَرُ بِهَا وَيُسْتَهْزَأُ بِهَا فَلَا تَفْعَلُوا مَعَهُمْ حَتَّى يَخُوضُوا فِي حَدِيثٍ غَيْرِهِ ؕ إِنَّكُمْ إِذَا مَثَلْتُمْ" (سورة النساء:الاية ١٤٠) يتضح من هذه النصوص عدم جواز مجالسة مقترفي المعاصي أيا كان نوعها، ذلك لأن في مجالستهم تعديا على حدود الله وإهدارا للحرمان^{٣٦} ، كما جاء في قول رسول الله صلى الله عليه واله وسلم "مثل الجليس الصالح وجليس السوء، كحامل المسك ونافخ الكير، فحامل المسك: مثل العطار ان لم يعطك من عطره أصابك من ريحه، ونافخ الكير أما ان يحرق ثيابك، وأما ان تجد منه ريحا منتنة"^{٣٧}.

٧. اتقان العمل/ "..... صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي أَنْتَنَ كُلَّ شَيْءٍ ؕ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ" (سورة النمل: الآية ٨٨) ، الاتقان هو الحالة المتكاملة بين جميع الافراد فمثلا الكتاب المتقن هو الذي اتقنت كفة خصائصه ، في شكله واخرجه وموضوعه ونوع خطه وتماسك فقراته وسلاسة عبارته ، وغير ذلك من المسائل التي يعتبر التفريط بها خروج الكتاب عن اتقانه^{٣٨}. يقول الامام الصادق عليه السلام انه عندما توفي سعد بن معاذ لحدده رسول الله (صلى الله عليه وعلى اله وسلم) وفي ذلك يقوم الامام "ان رسول الله صلى الله عليه واله وسلم نزل حتى لحد سعد بن معاذ وسوى اللبن عليه وجعل يقول: ناولني حجراً، ناولني ترابا رطبا، يسد به ما بين اللبن، فلما ان فرغ وحثا التراب عليه وسو قبره قال صلى الله عليه واله وسلم: أني لأعلم أنه سيبلي ويصل اليه البلاء، ولكن الله يحب عبدا اذا عمل عملاً أحكمه"^{٣٩}، فإتقان العمل له مكانة عظيمة في الإسلام حيث قال الله سبحانه وتعالى "يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ" (سورة المائدة : الآية ١) وقد حثت الشريعة الإسلامية على اتقان العمل ، ويعد العامل غاشا اذا لم يقن عمله، ولا يستحق الاجر عليه، كما في قوله تعالى " اِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا" (سورة الكهف:الاية ٣٠) ، فالمسلم مأمور بإتقان العمل حتى وهو يقتل او يذبح ما أحل الله قتله وذبحه، فما بالنا اذا كان الامر يتعلق بالوظيفة او العمل^{٤٠}.

٨. كتمان اسرار العمل/ والمراد به المحافظة على اسرار الوظيفة والالتزام بالسر المهني، وألا يفشي محتوى أي وثيقة إذا كانت سرية بطبيعتها، فكتمان الاسرار من اقوى أسباب النجاح في ادوم الأحوال، فقال الامام علي بن ابي طالب "سرك اسيرك فإن تكلمت به صرت اسيره"^{٤١} ويتحقق أفضاء السر بأية وسيلة سواء بالكتابة او مشافهة، وسواء بطريق مباشر او غير مباشر، كالتنشر في وسائل الاعلام، سواء أكان لفرد او مجموعة افراد أم للعامة، وسواء كان الافشاء كلياً أو جزئياً^{٤٢}. ويعتبر افشاء السر الوظيفة نقض للعهد وخيانة للأمانة، ويترتب عليه أيضا الحاق ضرر بالآخرين، حيث ان الإسلام نهى عن الحاق الضرر بالآخرين كما جاء في قول رسول الله صلى الله عليه واله وسلم "لا ضرر ولا ضرار" ، واتفق الفقهاء على حرمة افشاء الاسرار ، لأنه خيانة للأمانة ويذم فاعله شرعا ولو لم يترتب عليه ضرر لصاحب السر^{٤٣} وقد تضافرت الأدلة في كتاب الله عز وجل وسنة نبيه محمد صلى الله عليه واله وسلم على فضل كتمان السر وعدم إفشائه، وهذه الأدلة عامة لكل المهن والوظائف، وكل ما يتعلق بأسرار العباد سواء كانت عامة او خاصة ، وجاء في قوله تعالى"وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا يَغْتَب بَّعْضُكُم بَعْضًا" (سورة الحجرات،الاية ١٢) ، وقوله تعالى"وَإِذَا جَاءَهُمْ

أَمْرٌ مِنَ الْأَمْنِ أَوْ الْخَوْفِ أَدَاؤُهُ بِهِ ۗ (سورة النساء: الآية ٨٣) ، وقوله صلى الله عليه واله وسلم "آية المنافق ثلاث : اذا حدث كذب ، وإذا وعد أخلف ، وإذا أوتمن خان".

المطلب الثاني / المقارنة بين مسببات إحالة الموظف العام الى التحقيق الإداري بين القانون الإداري العراقي والشريعة الإسلامية

أقرّ المشرع العراقي في قانونه الانضباطي المرقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل والنافذ، والشريعة الإسلامية عددا من الواجبات التي يجب على الموظف الالتزام بالقيام بها ، وفي حالة مخالفته لها فإنه يكون عرضة للمساءلة التأديبية ، وفي مجال المقارنة بين هذه الواجبات في القانون العراقي والشريعة الإسلامية نجد أن كل منهما قد حثّ الموظف على وجوب أتيان العمل ، والتفرغ للعمل الوظيفي وكذلك المحافظة على كتمان اسرار الوظيفة إضافة الى واجب الإخلاص والولاء للوظيفة ، ولا يكاد يوجد فروق تذكر في هذا الجانب ، إلا بما يتعلق بكون الواجبات المقررة في الشريعة الإسلامية والتي ذكرها الفقهاء المسلمون يُثاب المرء في الآخرة اذا فعلها ، ويعاقب كذلك في الآخرة ، إضافة الى العقاب في الدنيا. وقد اتفق القانون الإداري العراقي مع الشريعة الإسلامية على وجوب طاعة الموظف لرؤسائه في العمل ، من حيث المبدأ ، ومما يحق ان تجدر الإشارة اليه الى ان القانون جعل هذه الطاعة مطلقة ، اما الطاعة في الشريعة الإسلامية فإنها مقيدة بمشروعية الامر الصادر من الرئيس الى الموظف ، فإذا كان الامر الصادر من الرئيس الإداري غير مشروع ، فإن ذلك ليس مبرراً لامتناع الموظف عن تنفيذ الامر الصادر اليه من رئيسه ، ولكن يجب عليه أن ينبه رئيسه كتابة الى عدم مشروعية الواجب الذي كلفه به ، وقد تضمن القانون الانضباطي العراقي رقم (١٤ لسنة ١٩٩١) النص على ذلك ، حيث نصت المادة (٣/ ثانياً) على "احترام رؤسائه والتزام الادب واللياقة في مخاطبتهم وإطاعة أوامره المتعلقة بأداء واجباته في حدود ما تقضي به القوانين والأنظمة والتعليمات، فإذا كان في هذه الأوامر مخالفة فعلى الموظف ان يبين لرئيسه كتابة وجه تلك المخالفة ولا يلتزم بتنفيذ تلك الأوامر الا اذا أكدها رئيسه كتابة وعندئذ يكون الرئيس هو المسؤول عنها" ، ولكن الشريعة الإسلامية جعلت امتناع الموظف عن تنفيذ الامر غير المشروع مبرراً لعدم مجازات الموظف ، بل ويحرم عليه ان ينفذ امرا غير مشروع ، تطبيقاً لما جاء في الحديث النبوي الشريف "لا طاعة لمخلوق في معصية الخالق" ، ومما تجدر الإشارة اليه هنا الى ان المقصود بالفعل غير المشروع في الشريعة الإسلامية ، هو الفعل المخالف لما جاء في القرآن الكريم او السنة النبوية الشريفة، اما في القانون الإداري العراقي فيقصد بالفعل غير المشروع هو الفعل المخالف للقانون ، اما فيما يتعلق بتجريم المساس بالأموال العامة، فقد اتفق القانون الإداري العراقي مع الشريعة الإسلامية الغراء على ذلك ، ويكون الموظف ضامناً لأية أموال تسبب في اختلاسها او هدرها ، إضافة الى مسؤوليته الجنائية ، وقد تضمن قانون العقوبات العراقي نصوصاً كثيرة على عقوبة المختلس للمال العام، حيث نص على أنه "يعاقب بالسجن كل موظف استغل وظيفته فاستولى بغير حق على مال مملوكاً للدولة او سهل ذلك لغيره"^{٤٤}. وخلاصة القول ان كلا من القانون الإداري العراقي والشريعة الإسلامية قد وضعا حماية للمال العام ولكنهما اختلفا في العقوبة المقررة فقط. وترى الباحثة ان الشريعة الإسلامية قد سبقت القوانين الوضعية بقرون من الزمن لتقرر في طيات أحكامها ، اقتران الواجب بالثواب في الآخرة ، واقتران ترك الواجب بالجزاء في الآخرة ، وهذا الامر العقائدي نابع من الايمان بعلو الشريعة الإسلامية وسموها التي هي مصدره الرئيس، والله سبحانه وتعالى قد جعل الانسان خليفته في إصلاح الأرض وعمارها كما جاء بقوله سبحانه وتعالى "وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيفَةً" ، فالإنسان وجب عليه حمل الأمانة والتي هي من فرائض الله ورعاية حرمانه وفي تضييعها خيانة، كما جاء في كتابه الكريم "يٰٓ اَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا لَا تَخُونُوْا اللّٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَتَخُونُوْا اٰمَانَتِكُمْ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ" (سورة الانفال: الآية ٢٧) وكل ما فيه إضاعة للأمانات، يعد نتيجة حتمية موصلة للفساد في الأرض والله سبحانه قد نهى عن الفساد في قوله "وَلَا تُفْسِدُوْا فِى الْاَرْضِ بَعْدَ وِضْحٰهَا" (سورة الأعراف الآية ٥٦) وعندما يتقرر للعمال حقوق فانه لا يوجد حق بدون واجب، فهكذا يربط الإسلام بين الحقوق والواجبات وبين المكاسب والتضحيات^{٤٥}. ولهذا تفوقت الشريعة الإسلامية بصلاحياتها وسموها، وثبتت احكامها المرتبطة بالضروريات والمقاصد الشرعية مع مرونة احكامها. نستنتج من كل ما تقدم انه اذا نسب الى الموظف العام في كل من القانون العراقي والشريعة الإسلامية احدى المخالفات التي سبق تفصيلها تعين أحواله الى التحقيق الإداري، ويلاحظ ان الأنظمة التأديبية التي لا تحدد المخالفات على سبيل الحصر ، وإنما تعد كل أخلال بواجبات الوظيفة او مقتضياتها خطأ يستوجب معاقبة الموظف كما هو الحال في القانون العراقي ، وفي هذه الحالة تتمتع جهة الإدارة بسلطة تقديرية في تقدير مدى جسامة الخطأ المرتكب ، وتقدير مدى اعتبار الفعل مخالفة تأديبية من عدمه، مما يترتب عليه تفاوت في تقدير مدى اعتبار الفعل المرتكب مخالفة تأديبية ام لا ومن جهة إدارية أخرى قد ترى احدى الجهات الإدارية ان الفعل المرتكب يشكل مخالفة انضباطية بينما ترى جهة أخرى انه لا يعتبر كذلك^{٤٦} وترى الباحثة أنه يجب تقنين المخالفات التأديبية على سبيل الحصر كما هو الحال في المخالفات التي تم حصرها في المجال الجنائي، وأن كانت هناك صعوبات في مسألة تقنين المخالفات التأديبية، لكن الامر ممكن إذا تضافرت الجهود شرعا وتشريعا

لتحقيق هذه الغاية، حتى ولو كان التقنين بشكل جزئي لبعض المخالفات التي تكون عقوباتها شديدة كعقوبة العزل والفصل من الوظيفة، فمثل هذه المخالفات لا يمكن تركها دون ان تمتد لها يد التقنين، وأن تحديد المخالفات يعتبر بمثابة حاجز يحول دون الوقوع بها.

الذاتمة

في ختام بحثنا لموضوع أسباب إحالة الموظف العام الى التحقيق الإداري في القانون العراقي والشريعة الإسلامية توصلنا الى جملة من النتائج والتوصيات وتمثل ثمرة هذه الدراسة، وسنورد اهم النتائج والمقترحات إتماما للفائدة العلمية والعملية وهي:

أولاً / النتائج

١. تعد واجبات الموظفين من المواضيع الهامة التي يجب تعريف الموظفين بها لما لها من اثر في الاخلاقيات الوظيفية.
٢. أقرّ المشرع العراقي في قانونه الانضباطي المرقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل والنافذ، والشريعة الإسلامية عددا من الواجبات التي يجب على الموظف الالتزام بالقيام بها، وفي حالة مخالفته لها فإنه يكون عرضة للمساءلة التأديبية
٣. الوظائف في الشريعة الإسلامية تكليف لا تشريف، تلزم القائمين عليها النهوض بالمجتمعات وتقدمها بوجه عام ، وعلى وجه خاص خدمة المواطنين ، لذلك يتحتم على الموظف القيام بعمله المكلف به بدقة وأمانة واثقان ويجب ان يحسن إدارة الوقت الرسمي لأداء الواجبات الوظيفية ويحترم مواعيد العمل الرسمية ، مع عدم الاخلال بعباداته المفروضة عليه ، وان يسلك في تصرفاته مسلكا يتفق وكرامة الوظيفة بأن يراعي القوانين والنظم واللوائح والتوجيهات من رؤسائه في عمله ، وبذلك تتفق الشريعة الإسلامية بما جاء في التشريع العراقي في نصه على هذه الواجبات في قانون الانضباطي.

ثانياً/ التوصيات

١. العمل على منح الموظفين كافة حقوقهم الوظيفية لما له من أثر في اخلاقياتهم الوظيفية.
٢. ضرورة وضع وتعزيز الاخلاقيات الوظيفية وتدريب العاملين عليها لتعزيز قدرتهم لمواجهة المشاكل الأخلاقية.
٣. العمل على فتح دورات تدريبية للموظفين لتوضيح مبادئ الاخلاقيات الوظيفية.
٤. وضع برامج خاصة لتوعية الموظفين بواجباتهم والتزامهم بها.
٥. وجوب ان تعمل الإدارات على وضع مدونات السلوك الوظيفي في الدوائر الحكومية والزامهم بتنفيذها.

المصادر

الكتب

١. ابو النصر عصام عبد الهادي، رسالة الى كل موظف، دار الكتب والوثائق القومية، ط١، القاهرة، ٢٠١٢، ص ٩١
٢. أبو هاجر محمد السعيد بن بسيوني، الموسوعة الكبرى لأطراف الحديث النبوي الشريف، دار الكتب العلمية، بيروت، بدون طبعة، ١٩٧١، ص ١١٤.
٣. أعيان الشيعة، السيد محسن الأمين، الجزء ٧، ص ٢٣١.
٤. سعيد سامح ابراهيم، الصلاحية كأساس للاختيار في الوظيفة العامة في النظام الاداري الاسلامي والمقارن، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠١٥، بدون طبعة، ص ٥٦٤.
٥. الشافعي يونس عبد القوي السيد، الجريمة والعقاب في الفقه الإسلامي، دار الكتب العلمية، بيروت، ٢٠٠٣، ص ٢٥٩
٦. صفوت احمد زكي، جمهرة خطب العرب في عصور العربية الزاهية، دار الحداثة، بيروت، طبعة ١، ١٩٨٥، ص ١٨٠.
٧. عبد الفتاح خضر، نظام الموظفين العام بالمملكة العربية السعودية (الجزء الأول)، دار الكتب العربية الرياض، ١٩٧٤، ص ٢١٤.
٨. العبودي عثمان سلمان غيلان، مبادئ النظام الإداري والوظيفي في نهج البلاغة، مصدر سابق، ص ١٣١.
٩. العبودي عثمان سليمان غيلان، النظام التأديبي لموظفي الدولة في العراق، ط٣، بغداد، ٢٠٠٩، ص ٢٢ وما بعدها.
١٠. ازن ليلو راضي، طاعة الرؤساء وحدودها دراسة مقارنة)، المركز العربي للنشر والتوزيع، طبعة ١، مصر، ٢٠١٧، ص ٢٥.
١١. ميزان الحكمة، محمد الريشهري . ج ٣ . ص ٢٥٥٧.
١٢. نواف كنعان، القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط١، الأردن، ٢٠٠٩، ص ١٥٥.
١٣. وسيم حسام الدين الأحمد، المسؤوليات المهنية في ضوء احكام الشريعة الإسلامية والأنظمة السعودية، ٢٠١٦، ص ٤٢٥.

١. الأحمّد، بهاء احمد، ضمانات المحاكمة التأديبية العادلة، رسالة ماجستير، جامعة عمان الاهلية، الاردن، ٢٠١٠، ص٤٦ وما بعدها.
٢. باكر حسين، النظام التأديبي للموظف العام دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي وقانون الوظيفة الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة الشهيد حمه لخضر. الوادي، الجزائر، ٢٠٢١، ص٢٨.
٣. الجمالي حازم حمدي، الموظف العام وواجباته بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة فلسطين، ص١١، ١٠.
٤. الزناتي أسامة محمد خليل، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، فلسطين، ٢٠١٤، ص١٤.
٥. العازمي خليفة فالح، التحقيق الإداري في الكويت (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ٢٠٠٦، ص٣٤.
٦. مروة حباته، مسؤولية الموظف العام عن تنفيذ الأوامر الرئاسية، رسالة ماجستير في القانون العام المعمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، ٢٠١٩، ص٣٢ وما بعدها.
٧. نجوى رمضان إبراهيم عوض، التحقيق الإداري كضمانة لتوقيع العقوبة التأديبية في القانون القطري، رسالة ماجستير، ص٤٤.

الأبحاث المنشورة

١. إبراهيم نجار علي عبد الحافظ، نزاهة الوظيفة العامة وأثرها في الوقاية من الفساد، مقال منشور ٢٠١٨، ص٣٨.
٢. أبو مخدة سالم عبد الله، خليل محمد قنن، القسم الوظيفي في الفقه الإسلامي، مقال منشور في مجلة الشارقة للعلوم الشرعية والدراسات الإسلامية، المجلد ١٦، العدد ١، ٢٠١٩، فلسطين، ص١٨٢.
٣. انتصار زين العابدين شهباز، اخلاقيات الوظيفة العامة في الإسلام، مقال منشور في مجلة كلية الآ، جامعة بغداد، العدد ١٠١، ص٦٥٩.
٤. ريوح ياسين، طبيعة الوظيفة العمومية في الاسلام، مقال منشور في مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، العدد ١٩، ٢٠١٥، ص٧.
٥. سلسلة ملخصات الأبحاث القضائية، مكتبة بالمعهد العالي للقضاء بجامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، العدد الثامن، ص٦٩.
٦. عبدالباري المبروك، محمد إبراهيم نقاسي، الوقاية من الفساد المالي باختيار الموظف الاصلح: آياتها في الشريعة الإسلامية ومراجعة تطبيقاتها في القانون الليبي، مقال منشور في مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد ٦، العدد ١٨، ٢٠٢٢، ص٨.
٧. منال علوش، واجبات الموظف في الفقه الإسلامي، مقال منشور في مجلة كلية الشريعة والقانون، العدد ١، المجلد ١٥، الجزائر، ٢٠١٣، ص٢٣٨.
٨. الهام محمد كامل عبد المنعم، عقوبة افساء السر الوظيفي بين الشريعة والقانون (دراسة فقهية مقارنة)، مقال منشور في مجلة الزهراء، العدد ٣١، ٢٠٢١، ص١٥٣٨ وما بعدها.

القوانين

١. قانون هيئة النزاهة رقم (٣٠) لسنة ٢٠١١.
٢. قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) في ١٩٦٩ المعدل.
٣. قانون التنظيم القضائي العراقي رقم ١٦٠ لسنة ١٩٧٩.

المجلات

١. نشرت في جريدة الوقائع العراقية العدد (٤٠٢٦) في ٢٠٠٦/٦/٢٨

المواقع الالكترونية

١. مقال منشور في شبكة المعارف الإسلامية على الموقع الالكتروني <https://www.almaaref.org/maarefdetails.php?i>
٢. حسين شحاتة، حقوق وواجبات العمال في المنهج الإسلامي في اطل لمتغيرات الاقتصادية المعاصرة، مقال منشور على الموقع الالكتروني: .

<https://www.mandumah.com>