مجلة دراسات الانسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
www.stcrs.com.ly
العدد 28 يوليو 2026
Volume 28 July 2026
مجلة دراسات الإنسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
HCSJ

تم الاستلام في : 2026/10/18 تم القبول في: 2026/10/30 تم النشر في : 2026/11/03

www.doi.org/10.62341/HCSJ

واجبات الموظف العام في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني والفقه الإسلامي

الدكتور: عمر صالح حمدان الأخرس
دكتوراه في القانون العام / جامعة الأقصى– فلسطين
om.s.alakhrass@gmail.com

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى بيان واجبات الموظف العام في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني والفقه الإسلامي، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن، وتناولت أداء العمل واحترام أوقاته، وحسن التعامل مع الجمهور، وحماية المال العام، وطاعة الرؤساء، وتنمية الكفاءة، مع بيان تأصيلها الفقهي في الأمانة والوفاء بالعقود ومراعاة المصلحة وإتقان العمل، وخلصت إلى تقارب الإطارين في مضمون الواجبات وغايتها، مع اختلاف أساس الالتزام، وأوصت بتوضيح الواجبات الوظيفية، وتعزيز الرقابة الذاتية، وتطوير التدريب وتقييم الأداء، وضبط تعارض المصالح بما يحمي المصلحة العامة ويحسن الخدمات.

الكلمات المفتاحية: الموظف العام، الواجبات، قانون الخدمة المدنية، الفقه الإسلامي، فلسطين.

Duties of a Public Servant under Palestinian Civil Service Law and Islamic Jurisprudence

Dr. Omar Saleh Hamdan Al-Akhras
PhD in Public Law / Al-Aqsa University – Palestine
om.s.alakhrass@gmail.com

Abstract:

This study aimed to outline the duties of public employees under Palestinian Civil Service Law and Islamic jurisprudence, employing both descriptive-analytical and comparative methodologies. It examined aspects such as work performance and adherence to working

Copyright © HCSJ
حقوق الطبع محفوظة
لمجلة دراسات الإنسان والمجتمع

مجلة دراسات الانسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
www.stcrs.com.ly
العدد 28 يوليو 2026
Volume 28 July 2026
مجلة دراسات الإنسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
HCSJ
تم الاستلام في : 2026/10/18 تم القبول في: 2026/10/30 تم النشر في : 2026/11/03
www.doi.org/10.62341/HCSJ

hours, professional conduct with the public, protection of public funds, obedience to superiors, and professional competence development. The study also highlighted the jurisprudential foundations of these duties—rooted in concepts such as trustworthiness, fulfillment of contracts, regard for the public interest, and excellence in work. It concluded that the two frameworks align regarding the substance and objectives of these duties, despite differing in the underlying basis of the obligation. Finally, the study recommended clarifying job duties, strengthening self-regulation, enhancing training and performance evaluation mechanisms, and regulating conflicts of interest in a manner that safeguards the public interest and improves service delivery.
Keywords: Public employee, duties, Civil Service Law, Islamic jurisprudence, Palestine.

المقدمة:

تؤدي الوظيفة العامة دوراً أساسياً في تسيير المرافق العامة وتلبية احتياجات المواطنين، ويتوقف تحقيق هذا الدور على التزام الموظف بالواجبات التي تحكم أداءه وسلوكه الوظيفي، فالصلاحيات الممنوحة له تستهدف خدمة المصلحة العامة، وتقتضي منه أداء العمل بأمانة ودقة، واحترام حقوق متلقي الخدمة، والمحافظة على الأموال والممتلكات العامة، والالتزام بحدود اختصاصه، ولذلك فإن دراسة واجبات الموظف العام تمثل مدخلاً لفهم متطلبات انتظام العمل الإداري وحماية الثقة بين المواطن والإدارة.

وفي فلسطين يتناول قانون الخدمة المدنية تنظيم العلاقة الوظيفية وما يرتبط بها من حقوق وواجبات، وتبرز أهمية هذه الواجبات في توجيه الموظف نحو أداء مهامه بصورة منضبطة، ومنع استخدام الوظيفة لتحقيق مصالح شخصية أو الإضرار بحقوق المواطنين، ولا يقتصر بحثها على تحديد السلوك المطلوب من الموظف، بل يمتد إلى بيان حدود التزامه، ولا سيما في علاقته برؤسائه، وتعامله مع الجمهور، واستخدامه وقت العمل والموارد المتاحة له.

أما الفقه الإسلامي فيؤصل واجبات العمل من خلال أحكام الأمانة والوفاء بالعقود ومراعاة المصلحة وإتقان الأداء، ويمنح الالتزام الوظيفي بُعداً يرتبط بالمسؤولية أمام الله إلى جانب

Copyright © HCSJ
حقوق الطبع محفوظة
لمجلة دراسات الإنسان والمجتمع

مجلة دراسات الإنسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
HCSJ
www.stcrs.com.ly
العدد 28 يوليو 2026
Volume 28 July 2026
مجلة دراسات الانسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
تم الاستلام في : 2026/10/18 تم القبول في: 2026/10/30 تم النشر في : 2026/11/03
www.doi.org/10.62341/HCSJ

المسؤولية تجاه جهة العمل والمجتمع، وتتيح دراسة هذا التأصيل إلى جانب قانون الخدمة المدنية الفلسطيني بيان أوجه الاتفاق والاختلاف بينهما، وفهم دور كل منهما في ضبط سلوك الموظف وحماية مصالح الأفراد والمرافق العامة.

وبناءً على ذلك، تتناول الدراسة واجبات الموظف العام في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني والفقه الإسلامي، من خلال تحليل مضمون الواجبات القانونية، وبيان أسسها الفقهية، ومناقشة العلاقة بين الرقابة الإدارية والرقابة الذاتية في تعزيز الالتزام بها، ويرى الباحث أن أهمية هذه المعالجة تكمن في ربط الواجبات بممارستها الفعلية؛ لأن جودة الخدمة العامة تتطلب وضوح الالتزام وإدراك الموظف لمسؤوليته عن أدائه وآثاره.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في الحاجة إلى تحديد مضمون واجبات الموظف العام في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، وبيان تأصيلها في الفقه الإسلامي، ومدى الاتفاق والاختلاف بين الإطارين في أسس الالتزام وحدوده، فالتقارب في الدعوة إلى الأمانة وحسن الأداء لا يغني عن تحليل المسائل التي تثير إشكالات في الممارسة الوظيفية، ومنها حدود طاعة الرؤساء، والمحافظة على وقت العمل، وتقديم المصلحة العامة على المصالح الشخصية، وبناءً على ذلك تتمحور مشكلة الدراسة حول السؤال الرئيس الآتي، ما واجبات الموظف العام في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني والفقه الإسلامي، وما أوجه الاتفاق والاختلاف بينهما في تنظيم هذه الواجبات وتأصيلها؟

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في الجمع بين التحليل القانوني لواجبات الموظف العام في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني والتأصيل الفقهي لهذه الواجبات، بما يوضح مضمونها وحدودها وأوجه الاتفاق والاختلاف بين الإطارين، ويبرز ارتباطها بمفاهيم الأمانة والوفاء بالعقود ومراعاة المصلحة العامة وإتقان العمل، كما تستمد الدراسة أهميتها العملية من صلتها بأداء الموظفين وجودة الخدمات المقدمة للمواطنين في المرافق العامة الفلسطينية؛ إذ يساعد وضوح الواجبات

Copyright © HCSJ
حقوق الطبع محفوظة
لمجلة دراسات الإنسان والمجتمع

مجلة دراسات الإنسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
HCSJ
www.stcrs.com.ly
العدد 28 يوليو 2026
Volume 28 July 2026
مجلة دراسات الانسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
تم الاستلام في : 2026/10/18 تم القبول في: 2026/10/30 تم النشر في : 2026/11/03
www.doi.org/10.62341/HCSJ

على الحد من الإهمال وهدر الموارد العامة وسوء التعامل مع الجمهور، ويعزز دور الرقابة الذاتية إلى جانب الرقابة الإدارية في دعم النزاهة الوظيفية وحماية حقوق متلقي الخدمة.

منهجية الدراسة:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن؛ من خلال عرض النصوص المتعلقة بواجبات الموظف العام في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998 وتعديلاته ولائحته التنفيذية، وتحليلها لتحديد مضمون هذه الواجبات وحدودها، ثم الرجوع إلى النصوص الشرعية والمصادر الفقهية ذات الصلة بالعمل والأمانة والإجارة والمصلحة العامة لبيان تأصيلها في الفقه الإسلامي.

هيكلية الدراسة:

قُسمت الدراسة إلى مطلبين، يتناول المطلب الأول واجبات الموظف العام في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، ويشتمل على ستة فروع، يتناول الفرع الأول تأدية الموظف العمل المكلف به بنفسه واحترام مواعيد العمل الرسمية، ويبحث الفرع الثاني حسن التعامل مع الجمهور والمساواة بين متلقي الخدمة، ويتناول الفرع الثالث المحافظة على الأموال والممتلكات العامة، ويُخصص الفرع الرابع لاحترام التدرج الهرمي، والفرع الخامس لتنمية الموظف لقدراته وكفاءته، والفرع السادس للمحافظة على كرامة الوظيفة.

المطلب الأول: واجبات الموظف العام في قانون الخدمة المدنية

تُعد الوظيفة العامة تكليفاً لا تشريفاً للقائمين بها، غايتها الأسمى هي خدمة المواطنين وتحقيق المصلحة العامة في إطار من المشروعية التي ترسمها القوانين واللوائح. وبموجب هذا المبدأ، فإن الحقوق والمزايا التي يقررها النظام للموظف العام يقابلها التزام جوهري بأداء مهام وظيفته بكل أمانة وتجرد؛ وذلك ضماناً لحسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد، وصوناً لهيبة الدولة ومؤسساتها. (غانم، 2019) وعلى هدى ذلك سنتناول هذه الواجبات وفقاً لما يلي:

Copyright © HCSJ
حقوق الطبع محفوظة
لمجلة دراسات الإنسان والمجتمع

مجلة دراسات الانسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
www.stcrs.com.ly
العدد 28 يوليو 2026
Volume 28 July 2026
مجلة دراسات الإنسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
HCSJ
تم الاستلام في : 2026/10/18 تم القبول في: 2026/10/30 تم النشر في : 2026/11/03
www.doi.org/10.62341/HCSJ

الفرع الأول: تأدية الموظف العمل المكلف به بنفسه واحترامه مواعيد العمل الرسمية

تجسيداً لمبدأ المسؤولية الشخصية في أداء الخدمة العامة، قررت المادة (66) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لعام 1998م حزمة من الالتزامات الجوهرية؛ حيث أوجبت على الموظف العام أن يباشر مهام عمله بنفسه، متوخياً منتهى الدقة والأمانة في الأداء. ولم يقف المشرع عند حدود الإنجاز فحسب، بل ألزم الموظف بتخصيص كامل وقت العمل الرسمي لخدمة الوظيفة، مع إبقاء باب المسؤولية مفتوحاً للعمل في غير الأوقات الرسمية إذا ما استدعت مصلحة العمل ذلك بناءً على تكليف الجهة المختصة، مما يجعل من الموظف العام عصب الإدارة الدائم والمستعد لتلبية نداء الواجب في كل حين. (قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لعام (1998) وتعديلاته).

ويُعد التزام الموظف بالتفرغ لمهام عمله الالتزام الأهم والركيزة الأساسية التي تضمن نزاهة الوظيفة العامة وحسن أدائها؛ ولتكريس هذا المبدأ، قضت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (45) لعام 2005 في مادتها (83) بحظر انشغال الموظف العام بأي عمل خارج نطاق وظيفته الرسمية، سواء كان ذلك بصفة دائمة أو مؤقتة، إلا شريطة الحصول على موافقة رئيس دائرته الحكومية وإشعار ديوان الموظفين العام. ويمتد هذا الحظر ليشمل حتى فترات إجازات الموظف، سواء كانت براتب أو بدونه، وذلك منعاً لأي تعارض في المصالح وضماناً لاستثمار جهد الموظف كاملاً في خدمة المرفق العام. (اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (45) لعام 2005).

"يُفرض على الموظف العام التزاماً جوهرياً يتمثل في بذل العناية اللازمة وتوفير الخدمة اللائقة لجمهور المتعاملين، كلٌّ في مجال تخصصه، وذلك وفقاً للقواعد الفنية والقوانين الإدارية الناظمة لمهنته. ولا يتوقف هذا الالتزام عند جودة الأداء فحسب، بل يمتد ليشمل الانضباط الشكلي والموضوعي في أوقات العمل الرسمية؛ حيث يتعين على الموظف احترام مواعيد الحضور والانصراف المقررة وفق التقويم الرسمي والتعليمات الصادرة عن ديوان الموظفين العام. كما تقتضي أمانة الوظيفة ضرورة تواجد الموظف في مقر عمله المخصص، فلا يجوز له ترك مكانه أو ممارسة أي نشاط غريب عن واجباته الموكلة إليه من قِبل الإدارة خلال تلك

Copyright © HCSJ
حقوق الطبع محفوظة
لمجلة دراسات الإنسان والمجتمع

مجلة دراسات الإنسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
HCSJ
www.stcrs.com.ly
العدد 28 يوليو 2026
Volume 28 July 2026
مجلة دراسات الانسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
تم الاستلام في : 2026/10/18 تم القبول في: 2026/10/30 تم النشر في : 2026/11/03
www.doi.org/10.62341/HCSJ

الساعات. بل إن مقتضيات المصلحة العامة قد تفرض عليه أحياناً عدم مغادرة مركز عمله –حتى وإن حان موعد الانصراف– إذا ما استدعت الضرورة ذلك وضمن الضوابط التي رسمها القانون، تغليباً للمصلحة العليا للمرفق العام على مصلحته الخاصة".

إن مباشرة الموظف العام لمهام وظيفته تستوجب تفرغاً كاملاً وجهداً مخلصاً، فلا يجوز له الجمع بين عمله الحكومي وأي نشاط آخر إلا في حدود ضيقة جداً رسمها النظام وبشروط مشددة. وتتجلى الحكمة التشريعية من إلزام الموظف بعدم الجمع بين الوظيفة العامة وبين أوجه النشاط التجاري أو المهني الأخرى في عدة اعتبارات؛ أهمها :الحفاظ على كفاءة الأداء وضمان عدم تشتت جهد الموظف بين ولائيين مختلفين. كما يهدف هذا الحظر إلى صون استقلال الموظف وحياديته، بحيث لا تنشأ له أي علاقات أو مصالح مع أصحاب المشروعات الحرة قد تؤثر –ولو ظاهرياً– على نزاهته أو تضعه في مظنة المحاباة عند اتخاذ القرارات الإدارية. فالوظيفة العامة أمانة تقتضي الترفع عن كل ما قد يخدش حيدتها أو يمس هيبة الجهة التي يمثلها الموظف· (الخلالية، 2012)

الفرع الثاني: حسن التعامل مع الجمهور والمساواة بين متلقي الخدمة

لم يغفل المشرع الفلسطيني الجانب السلوكي والأخلاقي في أداء الوظيفة العامة، حيث نصت المادة (2/66) من قانون الخدمة المدنية رقم (4) لعام 1998م وتعديلاته، على التزام جوهري يقع على عاتق الموظف العام؛ ويتمثل في ضرورة حسن معاملة الجمهور وتقديم الخدمات لهم بلباقة واحترام. كما أوجبت المادة ضرورة إنجاز معاملات المواطنين وقضاء مصالحهم في الأوقات المحددة دون إبطاء أو تسويف. ويُعد هذا الالتزام انعكاساً لفلسفة الوظيفة العامة باعتبارها خدمة تهدف في مقامها الأول إلى صون كرامة المواطن وتحقيق رضاه، حيث لا يكتمل الأداء المهني المنضبط إلا بمسلك إنساني قويم يحفظ هيبة الإدارة العامة ويعزز ثقة الأفراد في مؤسسات الدولة يتوجب على الموظف العام (لا سيما في القطاع الصحي) الالتزام التام بحدود الصلاحيات الممنوحة له، مع إدراك عميق لدلالة لفظ 'الجمهور ' الوارد في النص القانوني؛ حيث ينصرف هذا اللفظ بصفة عامة وشاملة إلى كافة طالبي الخدمة الصحية دون استثناء أو تمييز. فالمرافق الصحية يرتادها الأفراد طلباً للاستشارة أو

Copyright © HCSJ
حقوق الطبع محفوظة
لمجلة دراسات الإنسان والمجتمع

مجلة دراسات الإنسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
HCSJ
www.stcrs.com.ly
العدد 28 يوليو 2026
Volume 28 July 2026
مجلة دراسات الانسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
تم الاستلام في : 2026/10/18 تم القبول في: 2026/10/30 تم النشر في : 2026/11/03
www.doi.org/10.62341/HCSJ

العلاج، وهو ما يضع على عاتق الطبيب التزاماً أخلاقياً وقانونياً بمعاملة هؤلاء المراجعين معاملة لائقة، وتقديم أفضل الخدمات المتاحة بروح ملؤها الصدق والأمانة والإخلاص. (قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لعام (1998) وتعديلاته)

ويقتضي هذا الواجب أداء المهام وفقاً للقوانين والأنظمة والتعليمات المنظمة للمهنة، بعيداً عن أي توانٍ أو استئخار قد يضر بصحة المريض، مع ضرورة الالتزام بالوضوح والشفافية التامة في التعامل مع ذوي متلقي الخدمة.

وعند استقراء اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (45) لعام 2005م، نلاحظ خلو نصوصها من إشارة صريحة تفصيلية لهذا الواجب السلوكي، وهو ما يجعل الاعتماد المباشر على نص المادة (2/66) من القانون الأصلي (قانون الخدمة المدنية لعام 1998م) أمراً جوهرياً؛ باعتبار القانون هو المصدر الأعلى للالتزام، وحسن معاملة الجمهور فيه ليس مجرد توجيه أدبي، بل هو واجب وظيفي ملزم يترتب على الإخلال به مسؤولية تأديبية

الفرع الثالث: لمحافظة على الأموال والممتلكات العامة

أفرد قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لعام 1998م وتعديلاته في المادة (3/66) نصاً صريحاً يقرر واجباً جوهرياً يتمثل في حماية الأموال والممتلكات العامة. والملاحظ أن المشرع الفلسطيني، وعلى خلاف العديد من التشريعات الخاصة ذات الصلة، قد جعل من الحفاظ على الموجودات الداخلة في الاختصاص الوظيفي للموظف التزاماً قانونياً مباشراً، يوجب عليه اتخاذ كافة التدابير اللازمة لمنع ضياعها أو إتلافها. إن هذا النص يعكس فلسفة المشرع في اعتبار الموظف العام أميناً على مقدرات الدولة، بحيث لا يتوقف دوره عند مجرد الاستخدام، بل يمتد ليشمل الرقابة والحماية، ضماناً لاستدامة الموارد العامة وحسن توظيفها في خدمة المصلحة العليا· يقع على عاتق الموظف العام واجبٌ أصيل بالحفاظ على كافة الأصول والموجودات داخل المرفق الذي يعمل به، باعتباره مؤتمناً عليها ائتماناً قانونياً وأخلاقياً؛ فلا يجوز له أن يأتي فعلاً من شأنه التدمير أو التخريب أو الاستهانة بممتلكات الإدارة، مهما بلغت بساطتها. (الحلو، 2000)

Copyright © HCSJ
حقوق الطبع محفوظة
لمجلة دراسات الإنسان والمجتمع

مجلة دراسات الإنسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
HCSJ
www.stcrs.com.ly
العدد 28 يوليو 2026
Volume 28 July 2026
مجلة دراسات الانسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
تم الاستلام في : 2026/10/18 تم القبول في: 2026/10/30 تم النشر في : 2026/11/03
www.doi.org/10.62341/HCSJ

ويتسع نطاق هذا الالتزام ليشمل ضرورة صون الأجهزة والمعدات، وحظر استخدامها في غير الأغراض المخصصة لها، أو تسخيرها للمنفعة الشخصية تحت أي ذريعة. كما يمتد الحظر ليشمل كافة صور التعدي، سواء بالاستيلاء أو الاستعارة غير القانونية أو الاستخدام الخارجي لأسباب خاصة.

والملاحظ هنا وجود خصوصية تشريعية لافتة؛ إذ إن قانون الخدمة المدنية الفلسطيني قد تفرّد بالنص صراحةً على هذا الواجب، في حين خلت باقي التشريعات الفلسطينية الخاصة ذات الصلة من تقرير هذا الالتزام بهذا الوضوح والمباشرة، مما يجعل من المشرع الفلسطيني سبّاقاً في إضفاء حماية قانونية مشددة على المال العام، وضمان توظيف إمكانيات الدولة لخدمة المصلحة العامة دون غيرها

نص قانون الخدمة المدنية "على الموظف المحافظة على الأموال والممتلكات العامة ويقتضي هذا الواجب محافظة الموظف على مصالح الدولة وممتلكاتها وأموالها وصيانتها من أي اعتداء عليها أيا كان صورته باستيلاء أو الاستغلال أو سوء الاستخدام، وترتيباً على ذلك يحظر الموظف التفريط بأي حق من حقوق الدولة أو الإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع أي حق من الحقوق المالية للدولة (كنعان، 1993)

الفرع الرابع: احترام التدرج الهرمي

يُعد واجب طاعة الرؤساء أحد الركائز الأساسية التي يقوم عليها التدرج الإداري لضمان وحدة الإدارة وتماسكها، إلا أن هذه الطاعة في ظل قانون الخدمة المدنية الفلسطيني (المادة 5/74) ليست طاعة عمياء، بل هي 'طاعة مشروعة 'تتقيد بحدود القانون. فالمبدأ العام الذي أقره المشرع هو أن الموظف مسؤول شخصياً عن مخالفاته، ولا يجوز له التذرع بأوامر رؤسائه للإفلات من العقاب.

ولكي يستفيد الموظف من الإعفاء القانوني، رسم المشرع مساراً إجرائياً دقيقاً يتسم بالشجاعة الأدبية والتوثيق الخطي؛ حيث يتوجب عليه عند استلام أمر مخالف للقانون أن يُنبه رئيسه خطياً إلى مكمن المخالفة. فإذا أصر الرئيس على موقفه وأصدر أمراً كتابياً صريحاً بالتنفيذ، فعندها فقط ينتقل عبء المسؤولية التأديبية إلى الرئيس، ويُعفى الموظف من العقوبة. إن هذا

Copyright © HCSJ
حقوق الطبع محفوظة
لمجلة دراسات الإنسان والمجتمع

مجلة دراسات الإنسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
HCSJ
www.stcrs.com.ly
العدد 28 يوليو 2026
Volume 28 July 2026
مجلة دراسات الانسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
تم الاستلام في : 2026/10/18 تم القبول في: 2026/10/30 تم النشر في : 2026/11/03
www.doi.org/10.62341/HCSJ

النص يمثل توازناً دقيقاً بين ضرورة امتثال المرؤوس لأوامر رئيسه لضمان سير المرفق العام، وبين حماية الموظف من أن يكون أداةً لتمرير تجاوزات قانونية، مما يُرسخ في النهاية مبدأ سيادة القانون داخل أروقة المؤسسات الحكومية. يُعد احترام التدرج الهرمي التزاماً محورياً في الوظيفة العامة، حيث يتعين على الموظف العام الالتزام بطاعة رؤسائه والامتثال للتعليمات الصادرة عنهم لضمان وحدة الإدارة وتماسكها. ومع ذلك، فإن هذه الطاعة ليست مطلقة، بل يدور وجوداً وعدماً مع مشروعية الأمر الإداري ومدى ملائمته للقوانين والأنظمة النافذة. (قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لعام (1998) وتعديلاته)

فإذا ما تلقى الموظف تعليمات يرى أنها غير مشروعة أو تنطوي على مخالفة قانونية صريحة، فإن مسؤوليته الوطنية والمهنية تحتم عليه ألا ينقاد لتلك الأوامر بصورة عمياء؛ بل يتوجب عليه في هذه الحالة لفت انتباه رئيسه وتنبيهه إلى وجه المخالفة خطياً .وفي حال أصر الرئيس على تنفيذ تلك التعليمات رغم تنبيهه، فلا ينتهي دور الموظف عند هذا الحد، بل يتوجب عليه رفع الأمر إلى رئيس الدائرة الحكومية المختص للبت في المسألة بصورة نهائية. إن هذا المسار الإجرائي يهدف إلى حماية الموظف من الانزلاق في مخالفات قانونية من جهة، ويضمن رقابة الإدارة العليا على قرارات الرؤساء المباشرين من جهة أخرى، ترسيخاً لمبدأ سيادة القانون في كافة المستويات الوظيفية . (عبد الله، 1986)

يتضح مما سبق أن المشرع الفلسطيني قد أرسى ضمانة قانونية هامة تُعفي الموظف العام من المثول أمام لجان التأديب أو تحمل تبعات المسؤولية الإدارية، وذلك في حال التزامه بالمسار الإجرائي الذي رسمه القانون عند تلقي أوامر غير مشروعة. فبمجرد قيام الموظف بإبلاغ رئيسه خطياً بمخالفة الأمر الموجه إليه للقانون، وإصرار الأخير على التنفيذ كتابةً، ينتقل عبء المسؤولية بالكامل إلى كاهل الرئيس المصدر للأمر، باعتباره قد باشر سلطته رغم علمه اليقيني بمخالفة تلك التعليمات للأطر القانونية النافذة.

والملاحظ في هذا السياق تميز قانون الخدمة المدنية الفلسطيني؛ حيث أورد هذا التفصيل الدقيق الذي قد لا نجده في باقي التشريعات الفلسطينية محل الدراسة، والتي غالباً ما تنظم الواجبات والالتزامات المهنية بصفة عامة وشمولية دون الخوض في الآليات الإجرائية لإعفاء

Copyright © HCSJ
حقوق الطبع محفوظة
لمجلة دراسات الإنسان والمجتمع

مجلة دراسات الانسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
www.stcrs.com.ly
العدد 28 يوليو 2026
Volume 28 July 2026
مجلة دراسات الإنسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
HCSJ
تم الاستلام في : 2026/10/18 تم القبول في: 2026/10/30 تم النشر في : 2026/11/03
www.doi.org/10.62341/HCSJ

المرؤوس من المسؤولية عند تضارب الأوامر الرئاسية مع مبدأ المشروعية. (مزهر وبعلوشة، 2020)

إن هذا التوجه التشريعي لا يهدف فقط لحماية الموظف، بل يسعى أساساً لتحصين العمل الإداري من الهوى الشخصي للرؤساء، وجعل القانون هو المرجعية العليا والحاكمة في كافة المستويات الوظيفية.

ويقع في إطار احترام التدرج الهرمي:

الياقة في التعامل مع الرؤساء (احترام المرؤوسين): لا تقتصر واجبات الموظف العام على الجوانب الفنية والإجرائية فحسب، بل تمتد لتشمل واجباً أخلاقياً أصيلاً يتمثل في احترام رؤسائه الإداريين والالتزام بقواعد اللياقة والأدب في كافة المخاطبات، سواء كانت كتابية أو شفاهية. ويتأسس هذا الواجب على مقتضيات القيم الاجتماعية والتقاليد الإدارية الراسخة التي تفرض على الموظف سلوكاً منضبطاً في مطالبته بحقوقه؛ بحيث تظل هذه المطالبة في إطار 'المشروعية 'وبعيدة كل البعد عن قصد التحدي أو الرغبة في إحراج الرؤساء. كما يجب ألا ينحرف حق الموظف في الشكوى عن غايته القانونية ليتحول إلى وسيلة للتطاول أو التجريح أو كيل الاتهامات التي تستهدف النيل من سمعة الرؤساء والتشهير بهم، إذ إن هيبة الإدارة من هيبة القائمين عليها.

واجب الطاعة هو التزام قانوني يثقل كاهل المرؤوسين وله أركان وعناصر لا يقوم بدونها، ويعتبر هذا الواجب من أبرز واجبات الوظيفة العامة، وهو يقضي وجوب امتثال الموظف المرؤوس إلى الأوامر التي تصدر عن السلطة الرئاسية في شكل تعليمات أو توجيهات أو منشورات أو كتب دورية أو قرارات إدارية. (عجيلة، 1992)

فيجب على الموظف احترام التسلسل الاداري في اتصالاته الوظيفية، وتنفيذ ما يصدر إليه من أوامر وتعليمات في حدود القوانين واللوائح، ويتحمل كل مسؤول مسؤولية الأوامر التي تصدر منه، ويكون مسؤولاً عن حسن سير العمل في حدود اختصاصه. (مزهر وبعلوشة، 2020)

Copyright © HCSJ
حقوق الطبع محفوظة
لمجلة دراسات الإنسان والمجتمع

مجلة دراسات الإنسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
HCSJ
www.stcrs.com.ly
العدد 28 يوليو 2026
Volume 28 July 2026
مجلة دراسات الانسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
تم الاستلام في : 2026/10/18 تم القبول في: 2026/10/30 تم النشر في : 2026/11/03
www.doi.org/10.62341/HCSJ

وقد نص قانون الخدمة المدنية " على الموظف احترام التسلسل الإداري في اتصالاته الوظيفية وتنفيذ ما يصدر إليه من أوامر وتعليمات في حدود القوانين واللوائح النافذة ويتحمل كل مسئول مسئولية الأوامر التي تصدر منه كما يكون مسئولا عن حسن سير العمل في اختصاصاته (قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998 وتعديلاته).

كما ويلتزم الموظف مراعاة آداب اللياقة في معاملات الجمهور الذي يتعامل معه، وذلك بأن يحسن معاملة الأفراد أثناء مراجعتهم له، سواء كانوا منتفعين من الخدمات التي توفرها الجهة التي يعمل بها الموظف أو متضررين، وذلك تقديم الخدمة للجمهور بالوسائل الميسرة والمهذبة دون تأخير والاستماع إلى شكاوي الأفراد ومطالبهم وتوجيههم الوجه الصحيح وانجاز أعمالهم تحقيقا للصالح العام دون المساس بحقوقهم الشخصية أو تكليفهم بما لا يجب عليهم النظام. (عمرو، 2002)

الفرع الخامس: تنمية الموظف لقدراته وكفاءته

يرسي قانون الخدمة المدنية الفلسطيني في المادة (6/74) التزاماً حيوياً يواكب متطلبات العصر، حيث أوجب على الموظف العام السعي المستمر لتنمية قدراته العلمية والعملية وتطوير كفاءته المهنية بما يتلاءم مع التسارع التكنولوجي وتطور أساليب العمل الحديثة. ولا يتوقف هذا الواجب عند حدود التلقي، بل يمتد ليشمل المشاركة الفاعلة في المؤتمرات والندوات والدورات التدريبية التي تساهم في صقل خبراته ورفع سوية أدائه".

"وعلاوة على الجانب الفني، ألزم المشرع الموظف بضرورة الإحاطة التامة بالقوانين واللوائح والتعليمات الناظمة لعمله، باعتبار أن الجهل بالقانون ليس مسوغاً للتقصير، بل إن المعرفة القانونية هي الضمانة لحسن تطبيق العدالة الإدارية. ومن لفتات المشرع الفلسطيني الجديرة بالتقدير في هذا النص، هو منح الموظف دوراً إيجابياً يتجاوز التنفيذ إلى 'المبادرة'؛ وذلك عبر إلزامه بتقديم الاقتراحات والحلول التي يراها كفيلة بتحسين طرق العمل ورفع مستوى الأداء في دائرته الحكومية. إن هذا النص يحول الموظف من أداة تنفيذية جامدة إلى شريك حقيقي في تطوير المؤسسة العامة، بما يضمن استمرارية المرفق العام وتحديثه وفقاً لأفضل المعايير (قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لعام (1998) وتعديلاته) .

Copyright © HCSJ
حقوق الطبع محفوظة
لمجلة دراسات الإنسان والمجتمع

مجلة دراسات الإنسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
HCSJ
www.stcrs.com.ly
العدد 28 يوليو 2026
Volume 28 July 2026
مجلة دراسات الانسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
تم الاستلام في : 2026/10/18 تم القبول في: 2026/10/30 تم النشر في : 2026/11/03
www.doi.org/10.62341/HCSJ

يتضح من القراءة التحليلية لنصوص قانون الخدمة المدنية رقم (4) لعام 1998م وتعديلاته، أنه لم يفرِد نصوصاً خاصة تنظم الواجبات المنوطة بالمهن الطبية مراعاةً لخصوصيتها الفنية والأخلاقية؛ بل ترك الأمر مرتهناً للقواعد العامة التي تسري على سائر موظفي الدولة. ومن هنا، نجد أن الاستدلال على واجبات الطبيب العام يتم استنباطه بالتبعية من خلال نصوص المادة (66) من القانون المذكور، باعتبار الطبيب يندرج تحت الوصف القانوني لـ 'الموظف العام'، مما يجعله خاضعاً لذات الالتزامات المفروضة على الكادر الإداري دون تمييز لطبيعة مهنته".

"ومما يزيد من حدة هذه الفجوة القانونية، أن اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (45) لعام 2005م قد نهجت ذات النهج؛ حيث خلت نصوصها من أي إشارة تفصيلية أو تنظيمية لخصوصية العمل الطبي وتحدياته. إن هذا الغياب التشريعي للواجبات المهنية المتخصصة داخل منظومة الخدمة المدنية، يفرض تحدياً أمام جهة الإدارة والقضاء عند تقييم الأداء المهني للأطباء، ويؤكد الحاجة الماسة لتبني تشريعات مكملة أو لوائح خاصة (مثل أنظمة مزاولة المهنة) لردم الفجوة بين النص القانوني العام والواقع المهني المتخصص.

الفرع السادس: واجب المحافظة على كرامة الوظيفة

يُعد الالتزام بصون شرف الوظيفة العامة والترفع عن كل ما يخدش كرامتها التزاماً مستمراً يلاحق الموظف العام في حِلّه وترحاله، إذ تقوم الفلسفة الإدارية على أن الموظف ليس مجرد مؤدٍ لمهام تقنية، بل هو واجهة لمرفق عام يستمد هيبته من سلوك القائمين عليه. وتبرز الإشكالية القانونية الأكثر تعقيداً في هذا السياق عند محاولة ترسيم الحدود الفاصلة بين 'الحياة الخاصة' للموظف التي يكفل القانون حرمتها، وبين 'المسلك الوظيفي' الذي يخضع لرقابة الإدارة؛ فليس كل فعل خاص يعد مخالفة تأديبية، إلا إذا انعكس أثره سلباً على اعتبار الوظيفة وثقة الجمهور بها.

وقد استقر الفقه والقضاء الإداريين على تبني 'المعيار المرن 'في تقدير جسامة السلوك الخارجي، من خلال إخضاع كل واقعة لتقدير موضوعي يستند إلى حزمة من المحددات الجوهرية؛ أولها المركز الوظيفي، حيث تتناسب درجة التحفظ والوقار طردياً مع علو المرتبة

Copyright © HCSJ
حقوق الطبع محفوظة
لمجلة دراسات الإنسان والمجتمع

مجلة دراسات الإنسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
HCSJ
www.stcrs.com.ly
العدد 28 يوليو 2026
Volume 28 July 2026
مجلة دراسات الانسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
تم الاستلام في : 2026/10/18 تم القبول في: 2026/10/30 تم النشر في : 2026/11/03
www.doi.org/10.62341/HCSJ

الوظيفية، وثانيها طبيعة العمل ومكانه، وثالثها وأهمها مدى خطورة الانعكاس السلوكي على سمعة المرفق العام. وبناءً عليه، فإن انغماس الموظف في تصرفات مخلة بالآداب العامة أو الشرف، كتعاطي المشروبات الروحية أو المواد المخدرة، أو ممارسة المقامرة، أو غيرها من صور سوء السلوك، يخرج بالفعل من دائرة الحرية الشخصية ليقع في دائرة 'الخطأ المسلكي'؛ لأن هذه الأفعال تُسقط هيبة الموظف في نظر المجتمع وتؤدي حتماً إلى زعزعة الثقة في نزاهة الإدارة وحياديتها، مما يمنح جهة الإدارة الحق –بل الواجب– في التدخل التأديبي لحماية كيان الوظيفة العامة من أي انحدار قيمي قد يمس بقدسيتها. (كنعان، 1993)

المطلب الثاني: واجبات الموظف العام في الفقه الإسلامي

واجبات الموظف العام هي مجموعة المهام والمسؤوليات التي ألزم الموظف بها نفسه بموجب عقد شرعي صحيح، والتزم بأدائها أمام جهة عمله؛ بحيث يُعدُّ تركها أو التقصير فيها موجباً للذم شرعاً، واستحقاق العقوبة نظاماً، والإثم ديانةً، وتترتب عليها المساءلة وفق أحكام الشريعة الإسلامية، بشرط أن تكون هذه الواجبات موافقة للميزان الشرعي ولا تخالف نصاً أو قاعدة فقهية وفي هذا المطلب سنتناول أهم واجبات الموظف العام في الفقه الإسلامي على النحو التالي:

الفرع الأول: الوفاء بالعقود

تعد العلاقة بين الموظف وصاحب العمل علاقة تعاقدية تقوم على "العهد" والالتزام الوثيق؛ فالعقد شرعاً هو ربط الإيجاب بالقبول على وجه مشروع، يمر بمرحلتي الانعقاد ثم ترتب الأثر. وهو ميثاق غليظ يتطلب شدة العزم في التنفيذ، حيث تظهر آثاره في تمليك "المنفعة" لصاحب العمل وتمليك "الأجرة" للموظف . (ابن منظور، 2003)

يقوم عقد الوظيفة على ثلاثة أركان أساسية :**العاقدان** (ويشترط فيهما الأهلية والبصيرة)، **المعقود عليه** (وهو العمل المباح والأجرة المعلومة)، و**الصيغة** (وهي كل ما يدل على الرضا عرفاً أو لغةً). والقاعدة الذهبية هنا أن "العبرة في العقود للمقاصد والمعاني لا للألفاظ والمباني"، مما يعني أن جوهر الاتفاق هو الالتزام الحقيقي لا مجرد الكلمات. (أحمد، 2011).

Copyright © HCSJ
حقوق الطبع محفوظة
لمجلة دراسات الإنسان والمجتمع

مجلة دراسات الإنسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
HCSJ
www.stcrs.com.ly
العدد 28 يوليو 2026
Volume 28 July 2026
مجلة دراسات الانسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
تم الاستلام في : 2026/10/18 تم القبول في: 2026/10/30 تم النشر في : 2026/11/03
www.doi.org/10.62341/HCSJ

الوظيفة في المنظور الإسلامي ليست تشريفاً بل هي "أمانة" ومسؤولية يُسأل عنها العبد يوم القيامة. والوفاء بعقد العمل واجب شرعي بنص القرآن الكريم {أَوْفُوا بِالْعُقُودِ}، وهذا الوفاء يتطلب أداء المهام بأقصى درجات الاستطاعة، وبثبات مهني لا يتأثر بتغير الظروف أو ضغوط العمل.

يتحتم على الموظف تنفيذ المهام الموكلة إليه بدقة وأمانة وفقاً للأنظمة والتعليمات، مع احترام سلطة الوظيفة وقوانينها. كما يجب عليه الانفراد بالعمل لجهة عمله (إذا كان أجيراً خاصاً) وعدم ممارسة أعمال أخرى تتعارض مع وقته أو واجباته، والقيام بالعمل بنفسه لضمان الجودة المطلوبة وتحمل المسؤولية الكاملة عن أدائه. (بن إدريس، دون تاريخ)

تعتبر الأجرة ركناً جوهرياً في العقد، ويجب أن تكون معلومة ومسماة قطعاً للنزاع. وبموجب العقد، تصبح هذه الأجرة حقاً خالصاً للموظف مقابل "حبس وقته" وبذل مجهوده لصالح العمل، وهي تختلف عن "الأرزاق" أو الهبات لأنها معاوضة مالية تستوجب الالتزام التام بالعمل المقابل لها. (الألوسي، 1994)

الفرع الثاني: مراعاة مصلحة العمل

اتجه الشارع الحكيم في أحكامه إلى مراعاة المصلحة؛ فما من أمر شرعه الإسلام إلا وكان فيه جلب لمصلحة حقيقة أو درء لمفسدة. والمصلحة اصطلاحاً هي المحافظة على مقصود الشرع الخمسة (النفس، الدين، العقل، النسل، والمال)، وبها قوام الدنيا. وتعد مصلحة العمل من المقاصد الضرورية لأن العمل وسيلة لتنمية المال وحفظه، وقد عُرّف الصالح بأنه مستقيم الطريقة سليم الحال. وتنظم الشريعة التعاملات كالإيجارات لضمان وضع المال في يد تصونه وترعاه، وهو ما يتماشى مع نظم الإدارة الحديثة التي تسعى لضمان نزاهة الوظيفة وشفافيتها للوقاية من الفساد الإداري. (الغزالي، 2007)

يقصد بمراعاة مصلحة العمل إدارياً وضع تشريعات وأجهزة رقابية تمنع استغلال النفوذ للأغراض الشخصية. وفي حال تقديم المصلحة الشخصية على مصلحة العمل، نكون أمام "تعارض المصالح، الذي يعني غياب المعيارية وطغيان الولاءات الشخصية وإهمال الكفاءة لصالح المحاباة. وقد دلت السنة النبوية على فضل مراعاة مصلحة العمل، حيث جعل النبي

Copyright © HCSJ
حقوق الطبع محفوظة
لمجلة دراسات الإنسان والمجتمع

مجلة دراسات الإنسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
HCSJ
www.stcrs.com.ly
العدد 28 يوليو 2026
Volume 28 July 2026
مجلة دراسات الانسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
تم الاستلام في : 2026/10/18 تم القبول في: 2026/10/30 تم النشر في : 2026/11/03
www.doi.org/10.62341/HCSJ

ﷺ "الخازن الأمين" الذي يؤدي ما أُمر به بطيبة نفس في منزلة المتصدق، تأكيداً على أمانة حارس مال الغير ووكيله. (ابن عابدين، 1996)

أولاً: تحريم الرشوة: الرشوة لغة هي الوصلة إلى الحاجة بالمصانعة، واصطلاحاً هي ما يُعطى من مال أو منفعة لإبطال حق أو إحقاق باطل. والتعريف الاصطلاحي يخرج "الهدية" أو ما يُدفع للحصول على حق مغتصب أو دفع ظلم (حيث يكون الإثم على المرتشي فقط في هذه الحالة). ورشوة المسؤول لتسهيل عمل ما هي من الكبائر بلا خلاف، لقوله تعالى: {وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ}، وللعن النبي ﷺ للراشي والمرتشي، لما في ذلك من إفساد للذمم وضياع للحقوق.

ثانياً: منع الهدايا والتربح من الوظيفة لم يكتفِ الفقه بتحريم الرشوة، بل منع هدايا العمال لأنها ذريعة للمحاباة وإمالة قلب الموظف، وقد وصفها النبي ﷺ بأنها "غلول" (خيانة). فالهدية للموظف تفقأ عين الحق وتمنعه من رؤية باطل المهدِي. كما يُحظر على الموظف التربح من وظيفته بأي شكل، بما في ذلك الاستقراض أو الاستعارة ممن يؤدي لهم عملاً، أو استخدام نفوذه لإرساء مناقصات على نفسه أو شركاته؛ لأن الوظيفة "تكليف وخدمة" وليست وسيلة لتحقيق مآرب شخصية، وكل ما أدى إلى محظور فهو محظور. (السجستاني، 2009)

ثالثاً: احترام المواطن وتسهيل المعاملات أكد الفقه الإسلامي على وجوب رفق الموظف بالناس وإنجاز معاملاتهم دون احتجاب أو تعقيد. فقد توعد النبي ﷺ من يليه الله أمراً من أمور المسلمين فيحتجب دون حاجتهم وفقرهم بأن يحتجب الله دون حاجته. وهذا الوعيد دليل على وجوب احترام أصحاب المصالح وتيسير أمورهم بمرونة ورفق، وهو ما تؤكد عليه القوانين الإدارية الحديثة التي تجعل "المصلحة العامة" الهدف الأسمى للوظيفة، وتفرض على الموظف استعمال الرفق في دائرة اختصاصه. (ابن عابدين، 1996)

رابعاً: منع المحاباة والمحسوبية (الواسطة) يُحظر شرعاً اختيار الموظفين أو ترقيتهم بناءً على المحاباة (النصرة والاختصاص) أو المحسوبية (تقديم ذوي الحسب والمال على ذوي الكفاءة). وقد توعد النبي ﷺ من ولى أحداً محاباة بلعنة الله، كما اعتبر تقديم غير الكفء "خيانة" لله ورسوله وللمؤمنين. فالمعيار الشرعي هو "الأمانة والكفاية"، والمحسوبية هي الخطوة

Copyright © HCSJ
حقوق الطبع محفوظة
لمجلة دراسات الإنسان والمجتمع

مجلة دراسات الإنسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
HCSJ
www.stcrs.com.ly
العدد 28 يوليو 2026
Volume 28 July 2026
مجلة دراسات الانسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
تم الاستلام في : 2026/10/18 تم القبول في: 2026/10/30 تم النشر في : 2026/11/03
www.doi.org/10.62341/HCSJ

الأولى في هدم التنظيم الإداري وتضييع مصلحة العمل، لذا يجب أن يكون الاختيار قائماً على الأهلية العقلية والمهارية لا على الولاءات الشخصية. (السجستاني، 2009)

خامساً: الالتزام بطاعة الرؤساء يجب على الموظف طاعة رؤسائه وتنفيذ أوامرهم المشروعة لضمان الانضباط الإداري، لقوله ﷺ: "اسمعوا وأطيعوا وإن استعمل عليكم عبد حبشي". هذه الطاعة واجبة ما لم تأمر بمعصية أو تخالف مصلحة العمل، إذ "لا طاعة لمخلوق في معصية الخالق". ويحقق هذا التدرج الإداري حق الإشراف والتوجيه، مما يحدد المسؤولية بدقة ويزيد من جودة الإنتاج، محولاً الواجب الوظيفي إلى واجب شرعي يبتغي به الموظف مرضاة الله ويحقق به التنمية المنشودة. (ابن عابدين، 1966)

الفرع الثالث: المحافظة على أوقات العمل

يقوم جوهر عقد الوظيفة على "التأقيت"؛ فهو عقد زمني بامتياز، يلتزم فيه الموظف ببذل مجهوده ومنفعته خلال فترات زمنية يومية محددة تقع في إطار مدة كلية للعقد. ومن هنا، يعدُّ تحديد "وقت العمل" و"مدة العقد" شرطاً جوهرياً لصحة التعاقد شرعاً ونظاماً؛ إذ بدون هذا التحديد تقع الجهالة في مقدار المنفعة المعقود عليها.

إن إدراك الموظف لواجب المحافظة على وقت العمل ينطلق من حقيقة أن "الزمن" هو المورد الوحيد الذي يُمنح للناس بالتساوي، وهو مورد يمضي ولا يُسترد، ويسير بسرعة ثابتة لا يمكن إيقافها أو تحويلها. فإذا كان وقت الإنسان في أصله قاصراً عن تحقيق كافة طموحاته ورغباته، ومستحيلاً عليه خلق وقت إضافي لما هو متاح له؛ فإن التفريط في "وقت الوظيفة" يعدُّ إخلالاً بالأمانة، لأن هذا الوقت لم يعد ملكاً خاصاً للموظف بموجب العقد، بل صار حقاً مستحقاً لجهة العمل وللجمهور. (ابن عابدين، 1966)

تتحقق المحافظة على الوقت من خلال الإدارة الذاتية الواعية، التي تحول دون هدر الدقائق فيما لا طائل منه، والالتزام الصارم ببدء العمل وانتهائه، وتكثيف الجهود لإنجاز المهام المطلوبة في أوقات القياس المحددة لها، إدراكاً بأن كل ثانية تضيع هي في الحقيقة مصلحة عامة تُهدر ولا يمكن تعويضها.

Copyright © HCSJ
حقوق الطبع محفوظة
لمجلة دراسات الإنسان والمجتمع

مجلة دراسات الانسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
www.stcrs.com.ly
العدد 28 يوليو 2026
Volume 28 July 2026
مجلة دراسات الإنسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
HCSJ
تم الاستلام في : 2026/10/18 تم القبول في: 2026/10/30 تم النشر في : 2026/11/03
www.doi.org/10.62341/HCSJ

أكد الفقه الإسلامي عند تنظيمه لأحكام "الأجير الخاص" على وجوب تخصيص وقت العمل للعمل وترشيد استغلاله، بل وسبق بذلك النظريات الاقتصادية المعاصرة من خلال تقديم رؤية توازنية فريدة؛ ففي حين تتجاهل النظريات المادية أوقات العبادة أو تعتبرها "وقتاً ضائعاً"، ينظر الفقه الإسلامي لأداء الفرائض كجزءٍ أصيل ومنتج من يوم العمل لا هامشاً عليه. (الأشوح، 2005)

ينظر الشرع إلى الموظف ككيان إنساني متكامل له متطلبات مادية واحتياجات روحية؛ لذا فإن العبادة في بيئة العمل ليست تعطلاً، بل هي "عملية شحن روحي" متلاحقة تحفظ توازن الإنسان أمام مغريات الحياة ومادياتها الطاغية. وتتجلى هذه النظرة التوازنية في إقامة الفرائض وصلاة الجماعة في المسجد القريب باعتدال (دون تطويل مخل بالعمل أو تقصير مخل بالصلاة)، بينما تُرجأ النوافل وما يتطلب وقتاً أطول إلى وقت الفراغ، امتثالاً لقوله تعالى : **((فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ))**؛ أي إذا انقطعت من شواغل الدنيا فانصرف بكليتك للعبادة.

بناءً على ما سبق، يمكن تعريف وقت العمل الفعلي بأنه: ذلك الوقت المتبقي بعد استبعاد الساعات والدقائق الضرورية للأعمال المتعلقة بـ "البقاء" بصفة أساسية، والوفاء بالالتزامات التعبدية المفروضة، والمتطلبات المعيشية التي لا غنى للموظف عنها للوفاء باحتياجاته المادية، ليُصرف ما تبقى من هذا الوقت بكل أمانة وإخلاص في إنجاز المهام الوظيفية المتعاقد عليها.

الفرع الرابع: إتقان العمل

يُعد الإتقان في الشريعة الإسلامية واجباً أساسياً ومطلباً شرعياً تقتضيه مصلحة العمل، وليس مجرد كماليات أو مثاليات وظيفية. لغةً، الإتقان هو الإحكام؛ ويقال لمن يحسن دقائق الصناعات "تِقْن" أو "حكيم". والحكمة هي معرفة أفضل الأشياء بأفضل العلوم، وأحكم الأمر أي منعه من الفساد. أما اصطلاحاً، فهو "الإحسان في المعمولات" كما عرفه ابن عطية، أو "إتيان الصنع على وجه الحكمة والصواب" عند الرازي. وبذلك تتبلور حقيقة الإتقان في ركيزتين :العمل والتجربة؛ إذ لا تحصل الحكمة والمهارة إلا بممارسة الأمور واختبارها، وهو ما عبر عنه الهدي النبوي: "لا حكيم إلا ذو تجربة."

Copyright © HCSJ
حقوق الطبع محفوظة
لمجلة دراسات الإنسان والمجتمع

مجلة دراسات الإنسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
HCSJ
www.stcrs.com.ly
العدد 28 يوليو 2026
Volume 28 July 2026
مجلة دراسات الانسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
تم الاستلام في : 2026/10/18 تم القبول في: 2026/10/30 تم النشر في : 2026/11/03
www.doi.org/10.62341/HCSJ

إن الإتقان يتجاوز مجرد "منع الفساد" ليصل إلى أعلى مراتب القوة والثبات والإبداع. وقد تجلى ذلك في أمر الله لنبيه داود عليه السلام بإحكام صنع الدروع {وَقَدِّرْ فِي السَّرْدِ}، أي أحكم خلقها بحيث لا تضطرب عراها ولا تضعف حلقاتها. فالإتقان أثر من آثار سعة العلم، وهو في الوظيفة" :بذل كل الوسع والاستطاعة (بدنياً وذهنياً) للتغلب على كافة العوائق، والأخذ بكافة الأساليب لأداء العمل بإحكام دون خلل ."وهذا يفرض على موظف القرن الحادي والعشرين ألا يكتفي بالشهادات العلمية (خاصة تلك التي لا تعبر عن جهد حقيقي)، بل عليه التطوير المستمر بالبحث والتدريب لمواكبة النهضة.

الأدلة الشرعية على وجوب الإتقان:

1. من القرآن الكريم :نجد اعتبار الإتقان ركيزة للتولية في قصة يوسف عليه السلام {إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ} (سورة يوسف، الآية: 54)، وفي وصفه لنفسه {إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ} (سورة يوسف، الآية: 55.)، فالتحفظ (الانضباط الداخلي) والعلم (الإتقان العملي) هما أساس الوظيفة. كذلك في قصة موسى عليه السلام {إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ}، (سورة القصص، الآية: 26.) فالقوة والأمانة هما دعامتا الإتقان.
2. من السنة النبوية :لخص النبي ﷺ هذا المبدأ في قوله: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه". كما ربط الإتقان بـ "الإحسان" وهو أن تعبد الله كأنك تراه؛ فالإحسان قوة داخلية، والإتقان هو صورتها الظاهرة وثمرتها الفعلية التي تسد العيوب وتسر الناظرين.

أكد الفقهاء أن عدم الإتقان يوجب الضمان إذا أدى إلى تلف أو ضرر؛ فلا يضمن الطبيب أو الحجام إذا عرف عنه "حذق الصنعة" ولم تجنِ يده، أما إذا باشر العمل بلا مهارة أو حذق فهو آثم وضامن لما تلف. وبناءً عليه، فإن الموظف الذي لا يطور نفسه لمجاراة التطور التقني، أو الذي نال منصبه بغير كفاءة (واسطة أو غش)، يعد مقصراً في واجب الإتقان، مما يساهم في تخلف ركب الحضارة.

يتمثل الإتقان العملي اليوم في أربعة مظاهر: أداء العمل بدقة وإخلاص مع التطوير المستمر، استخدام التقنيات الحديثة، البعد عن الشهادات الزورية أو المحسوبية، وتنفيذ الأعمال بأقل كلفة وأعلى جودة ممكنة، تحقيقاً لمصلحة الأمة ونهضتها.

Copyright © HCSJ
حقوق الطبع محفوظة
لمجلة دراسات الإنسان والمجتمع

مجلة دراسات الإنسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
HCSJ
www.stcrs.com.ly
العدد 28 يوليو 2026
Volume 28 July 2026
مجلة دراسات الانسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
تم الاستلام في : 2026/10/18 تم القبول في: 2026/10/30 تم النشر في : 2026/11/03
www.doi.org/10.62341/HCSJ

من خلال استعراض "واجبات الموظف العام في الفقه الإسلامي"، يخلص الباحث إلى أن الوظيفة العامة في المنظور الإسلامي تتجاوز مجرد العلاقة التعاقدية "التبادلية" بين جهد وأجر، لتصبح "منظومة أخلاقية متكاملة "قوامها الأمانة والمسؤولية أمام الله والمجتمع. ويرى الباحث أن هذه الواجبات ترتكز على فلسفة "توازن المصالح"؛ فهي تحفظ حق صاحب العمل (الدولة) من خلال إيجاب "الوفاء بالعقود" و"إتقان العمل"، وتحفظ حق المجتمع عبر "مراعاة المصلحة العامة" ونبذ الفساد (الرشوة والمحاباة)، كما تحفظ كرامة الموظف كإنسان من خلال إقرار احتياجاته الروحية (العبادة) والجسدية ضمن أوقات العمل.

ويؤكد الباحث أن مفهوم "الإتقان "الذي أصلت له الشريعة، يعد سابقاً وعمقاً للنظريات الإدارية الحديثة (كإدارة الجودة الشاملة)؛ فالإتقان الإسلامي ينبع من "رقابة ذاتية" (الإحسان) لا تقتصر على الإنتاج المادي، بل تمتد لتشمل التطوير المستمر للذات ومواكبة التقنيات الحديثة، معتبراً أن التخلف عن ركب المعرفة المعاصرة هو إخلال بواجب الأمانة.

الخاتمة:

تناولت هذه الدراسة واجبات الموظف العام في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني والفقه الإسلامي، من خلال بيان الالتزامات المتعلقة بأداء العمل واحترام مواعيده، وحسن التعامل مع الجمهور، والمحافظة على الأموال والممتلكات العامة، واحترام التدرج الإداري، وتنمية الكفاءة، وصون كرامة الوظيفة، ثم بحث تأصيل الواجبات الوظيفية في ضوء الوفاء بالعقود ومراعاة مصلحة العمل والمحافظة على الوقت وإتقان الأداء، وقد أظهرت الدراسة تقارباً في مضمون هذه الواجبات وغايتها المتمثلة في حماية المصلحة العامة، مع اختلاف الأساس الذي يقوم عليه الالتزام في كل إطار.

ويرى الباحث أن تحسين أداء الوظيفة العامة يقتضي الجمع بين وضوح الواجبات القانونية وتعزيز الوعي الأخلاقي والشرعي بها؛ لأن الرقابة الإدارية لا تستطيع وحدها متابعة جميع تفاصيل الممارسة اليومية، كما أن الرقابة الذاتية تحتاج إلى قواعد واضحة تحدد المطلوب من الموظف وحدود صلاحياته، ومن ثم فإن حماية الوظيفة العامة تستلزم تطبيقاً منضبطاً للقواعد القانونية، وتدريباً مستمراً، وتقييماً يستند إلى جودة الأداء واحترام حقوق المواطنين.

Copyright © HCSJ
حقوق الطبع محفوظة
لمجلة دراسات الإنسان والمجتمع

مجلة دراسات الإنسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
HCSJ
www.stcrs.com.ly
العدد 28 يوليو 2026
Volume 28 July 2026
مجلة دراسات الانسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
تم الاستلام في : 2026/10/18 تم القبول في: 2026/10/30 تم النشر في : 2026/11/03
www.doi.org/10.62341/HCSJ

أولاً: النتائج

1. تتقارب واجبات الموظف العام في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني والفقه الإسلامي في التأكيد على أمانة الأداء، والمحافظة على وقت العمل، وحماية المال العام، وخدمة الجمهور؛ بما يجعل المصلحة العامة غاية مشتركة بين الإطارين .
2. يختلف أساس الالتزام الوظيفي بين الإطارين؛ إذ يستند في القانون إلى القواعد المنظمة للعلاقة الوظيفية والمساءلة عن مخالفتها، بينما يرتبط في الفقه الإسلامي بالأمانة والوفاء بالالتزامات والمسؤولية الشرعية، وهو ما يمنح الرقابة الذاتية دوراً في ضبط سلوك الموظف .
3. يرتبط احترام وقت العمل بأداء المهام المطلوبة خلاله، فلا يكفي الحضور الشكلي لتحقيق الالتزام الوظيفي إذا صاحبه إهمال العمل أو تعطيل مصالح المواطنين .
4. تقتضي مراعاة مصلحة العمل منع توظيف الصلاحيات والموارد العامة لتحقيق منفعة شخصية، كما تتعارض الرشوة والمحاباة والهدايا المرتبطة بالوظيفة مع الأمانة والحياد وعدالة تقديم الخدمة .
5. يتصل تطوير قدرات الموظف بواجب إتقان العمل، فالكفاءة المهنية تحتاج إلى تحديث المعرفة والمهارات، ويؤثر إهمال هذا الجانب في جودة الأداء وقدرة المرفق العام على تلبية احتياجات المواطنين .

ثانياً: التوصيات

1. إعداد دليل وظيفي مبسط في الدوائر الحكومية الفلسطينية يوضح واجبات الموظف وصور الإخلال بها، مع أمثلة عملية تتعلق بالحضور، وإنجاز المعاملات، والتعامل مع الجمهور، واستخدام الممتلكات العامة .
2. تضمين برامج تدريب الموظفين موضوعات الأمانة والرقابة الذاتية وأخلاقيات الخدمة العامة، وربطها بمواقف وظيفية واقعية تساعد الموظف على اتخاذ القرار السليم عند تعارض المصالح .

Copyright © HCSJ
حقوق الطبع محفوظة
لمجلة دراسات الإنسان والمجتمع

مجلة دراسات الانسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
www.stcrs.com.ly
العدد 28 يوليو 2026
Volume 28 July 2026
مجلة دراسات الإنسان و المجتمع
Human and Community Studies Journal
HCSJ
تم الاستلام في : 2026/10/18 تم القبول في: 2026/10/30 تم النشر في : 2026/11/03
www.doi.org/10.62341/HCSJ

3. تطوير تقييم الأداء بحيث يجمع بين الالتزام بمواعيد العمل وجودة الإنجاز وسرعته، مع متابعة التأخير في معاملات المواطنين وتحديد أسبابه والمسؤولية عنه .
4. وضع إجراءات واضحة للإفصاح عن تعارض المصالح والتعامل مع الهدايا المرتبطة بالوظيفة، وتعزيز الرقابة على استخدام الأجهزة والمركبات وسائر الممتلكات العامة .
5. ربط خطط التدريب بالاحتياجات الفعلية لكل وظيفة، ومتابعة أثر التدريب في الأداء، مع إتاحة الفرصة للموظفين لتقديم مقترحات لتحسين إجراءات العمل وتقليل الوقت والكلفة.
6.

المراجع:

1. أبو الثناء الألوسي، روح المعاني في تفسير القرآن العظيم والسبع المثاني، دار الكتب العلمية، بيروت، دون تاريخ نشر مؤكد.
2. أبو حامد الغزالي، المستصفى من علم الأصول، 2007.
3. أحمد أحمد، ركائز القدوة في تفسير الدعوة، الطبعة الأولى، مؤسسة الرسالة، بيروت، 2011.
4. جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور، لسان العرب، المجلد الرابع، دار المعارف، القاهرة، دون تاريخ نشر.
5. زينب الأشوح، اقتصاديات الوقت، دون دار نشر، 2005.
6. شهاب الدين أحمد بن إدريس القرافي، الفروق، ومعه تهذيب الفروق والقواعد السنية في الأسرار الفقهية لمحمد بن علي بن حسين، دون دار نشر، دون تاريخ نشر.
7. عاصم أحمد عجيلة، طاعة الرؤساء وحدودها في الوظيفة العامة، إدارية وتأديبية وجنائية ومدنية، الطبعة الرابعة، عالم الكتب، 1992.
8. عبد الله بسيوني عبد الله، القانون الإداري، دراسة مقارنة لأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقاتها في لبنان، الدار الجامعية، 1986.

Copyright © HCSJ
حقوق الطبع محفوظة
لمجلة دراسات الإنسان والمجتمع

تم الاستلام في : 2026/10/18 تم القبول في: 2026/10/30 تم النشر في : 2026/11/03
www.doi.org/10.62341/HCSJ

1. عدنان عمرو، مبادئ القانون الإداري الفلسطيني، نشاط الإدارة ووسائلها، المطبعة العربية الحديثة، القدس، 2002.
2. قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998 وتعديلاته.
3. قرار مجلس الوزراء رقم (45) لسنة 2005 باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية.
4. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2000.
5. محمد شهاب الدين ابن عابدين، حاشية رد المحتار على الدر المختار، شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده، مصر، 1966.
6. محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2012.
7. نواف كنعان، امتحانات التوظيف كأسلوب لشغل الوظائف العامة، دراسة تحليلية مقارنة، مجلة دراسات، المجلد 20، أ، ملحق، الجامعة الأردنية، 1993.
8. هاني عبد الرحمن غانم، الوجيز في مبادئ القانون والقضاء الإداري، دراسة تطبيقية في ضوء اجتهاد محكمة العدل العليا الفلسطينية، الطبعة الأولى، مكتبة نيسان للطباعة والنشر، 2019.
9. وليد عبد الرحمن مزهر، وشريف أحمد بعلوشة، الوظيفة العامة في التشريعات الفلسطينية، دراسة تحليلية مقارنة، الطبعة الأولى، مكتبة نيسان للطباعة والتوزيع، غزة، 2020.

Copyright © HCSJ
حقوق الطبع محفوظة
لمجلة دراسات الإنسان والمجتمع