



قوائم المحتويات متاحة على المجلات الأكاديمية العراقية
مجلة البحوث والدراسات الإسلامية
الصفحة الرئيسية للمجلة: <https://djisrs.dws.gov.iq>

أحاديث أداء الأمانة في السنة النبوية للموظف: دراسة تحليلية

Prophetic Hadiths on Employee Trustworthiness: An Analytical Study

م.د. مصطفى محمود ناصر*

الجامعة العراقية - كلية العلوم الإسلامية

Keywords

Job
Trustworthiness

Prophetic
Sunnah

Employee

Administrative
Corruption

Abstract

This research analyzes prophetic Hadiths regarding employee trustworthiness to ground professional responsibility and criminalize administrative corruption. The study deconstructs texts to clarify dimensions of financial integrity, prohibiting disguised bribery like workers' gifts, and protecting precise job resources. It concludes by defining positive executive performance based on flexible handling, a cheerful countenance, and facilitating public transactions. The significance lies in providing infallible prophetic solutions that address contemporary management dilemmas and ensure institutional stability

ملخص

تناول البحث أحاديث أداء الأمانة للموظف في السنة النبوية بدراسة تحليلية لتأصيل المسؤولية المهنية وتجريم الفساد الإداري. وعمل البحث على تفكيك النصوص لتوضيح أبعاد النزاهة المالية وحظر الرشوة المقنعة كهدايا العمال وصيانة الموارد الدقيقة للوظيفة. وخلصت الدراسة إلى وضع معالم للأداء التنفيذي الإيجابي المستند إلى مرونة التعامل وبشاشة الوجه وتسهيل المعاملات. وتكمن أهمية البحث في تقديم حلول وتشريعات نبوية معصومة تعالج معضلات الإدارة المعاصرة وتضمن استقرار البيئة المؤسسية.

معلومات المقال

تاريخ المقال:

القبول: ٢٠٢٦/٧/١٤م

الكلمات المفتاحية:

الأمانة الوظيفية

السنة النبوية

الموظف

الفساد الإداري

*Dr. Mustafa Muhammad Nasir

mustafa.m.nase@aliraqia.edu.iq

١. المقدمة

يتأسس البناء الإداري في الفكر الإسلامي على ركائز أخلاقية متينة، تجعل من الوظيفة العامة عهداً وثيقاً، ومسؤوليةً عظيمةً يحملها الموظف على عاتقه أمام الله تبارك وتعالى، ثم أمام المجتمع. وتتجلى هذه الحقيقة في قوله سبحانه وتعالى في محكم التنزيل: {إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا}، وهي الآية التي تضع الحجر الأساس لكل ولاية وعمل. وجاءت السنة النبوية المطهرة لتشكّل السياق الحامي لهذه الأمانة، ولترسم للموظف معالم النزاهة والعدل، وتنزع من بيئة العمل بذور المحاباة والاستغلال، صيانةً للمجتمع، وحفظاً لكيان الدولة من التصدع والانحيار.

يمثل الموظف العام في البنية المؤسسية المعاصرة الشريان الحيوي الذي يغذي جسد الدولة، فإذا صلح هذا الشريان تدفقت النزاهة في أروقة المعاملات، وإذا اعتراه الفساد سرى الوهن في أوصال المجتمع كالنبذة السامة التي تقوض التربة من حولها. ويأتي هذا البحث الموسوم بـ: (أحاديث أداء الأمانة في السنة النبوية للموظف: دراسة تحليلية) ليعيد قراءة النصوص الحديثية قراءة إسقاطية واقعية، تستنطق القواعد النظامية من المشكاة المصطفوية.

أولاً: أهمية البحث

تكتسب هذه الدراسة قيمتها العلمية والعملية من خلال أبعاد متعددة تلامس واقع الفكر الإداري: **التأصيل الشرعي لمفهوم الحوكمة:** يُبرز البحث جدارة الأطروحة الإسلامية وقدرتها على صياغة قوانين النزاهة ومكافحة الفساد من نصوص الوحيين، مبرهنًا على سبق الفقه النبوي للمنظمات الدولية الحديثة في هذا المضمار.

المعالجة الواقعية للأزمات الإدارية: يقدم البحث حلولاً سلوكية نابعة من البيئة التشريعية لمواجهة أمراض

الوظيفة المعاصرة، مثل: المحسوبية، وقبول الرشوة المقنعة، وهدر المال العام، واختلاس أوقات الدوام. **الربط الجدلي بين الدين والتنمية:** يوضح البحث كيف يتحول الالتزام بالأمانة الوظيفية إلى محرك أساس للاستقرار الاجتماعي والنماء الاقتصادي، طالما أن العمل نية والنزاهة عبادة.

ثانياً: مشكلة البحث وأسئلته

تتبلور مشكلة البحث في رصد تلك الفجوة السلوكية بين التوجيهات النبوية الصارمة الداعية إلى حفظ الأمانة، وبين بعض الممارسات الوظيفية الواقعية التي يغيب عنها وازع الضمير ورقابة الذات، مما يفرز ظواهر تؤخر إنجاز المعاملات وتهدر الطاقات. وتتلخص هذه المشكلة في السؤال الرئيس الآتي: (كيف صاغت السنة النبوية الشريفة معايير الأمانة الوظيفية للموظف، وما هي القواعد والمخرجات التحليلية المستنبطة من أحاديث الصحاح والسنن لتطوير بيئة العمل؟).

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الآتية:

ما هي الضوابط النبوية الموضوعية في اختيار وتعيين الموظف الأكفأ؟

كيف واجهت السنة المطهرة مظاهر الفساد المالي واستغلال السلطة والتصرف بغير حق في المال العام؟

ثالثاً: منهج البحث

يسير البحث وفق المنهج الاستردادي التحليلي، وذلك عبر استقصاء الأحاديث الواردة في أبواب الأمانة، والوظيفة، والعمال في دواوين السنة المشرفة (البخاري ومسلم والسنن المعتمدة). ويعتمد الباحث إلى فحص درجاتها الحديثية، ثم إخضاع نصوصها للقراءة والتحليل الموضوعي، مستنداً إلى شروح المحدثين، وأقوال الفقهاء المحققين، مع صب هذه الدلالات في

قالب إداري معاصر يربط النص بالأثر الاجتماعي الواقعي.

التمهيد

الأمانة الوظيفية: المفهوم، المكانة، والأبعاد التشريعية

أولاً: مفهوم الأمانة والوظيفة في اللغة والاصطلاح

ترجع مادة (أَمَنَ) في لسان العرب إلى معنى الطمأنينة وزوال الخوف، فالأمانة نقيض الخيانة. ويذكر العلامة ابن منظور في معجمه هذا التأصيل اللغوي بقوله: "الأمانُ والأمانةُ بِمَعْنَى وَاحِدٍ، وَقَدْ أَمِنْتُ فَأَنَا آمِنٌ، وَأَمَنْتُ غَيْرِي مِنَ الْخَوْفِ. وَالْأَمَانَةُ: ضِدُّ الْخِيَانَةِ" (١) ويؤكد هذا المعنى الإمام الفيروز آبادي في القاموس المحيط بقوله: "الأمنُ: طمأنينة النفس وزوال الخوف، والأمانة: ضِدُّ الْخِيَانَةِ" (٢)

يأتي مفهوم الأمانة في الاصطلاح الشرعي ليعبر عن استيعاب واسع النطاق للتكاليف والواجبات. ويعرفها الشريف الجرجاني في كتاب التعريفات بقوله: "الأمانة: كل ما افترضه الله على العباد من العبادات والمعاملات، والأمانة الوديعة" (٣) ويوسع الإمام الراغب الأصفهاني هذا المفهوم في مفردات ألفاظ القرآن ليربطه بالمسؤولية الإنسانية بقوله: "الأمانة تقع على ما يؤتمن عليه الإنسان من الأموال والولايات والعهود، وهي التكليف الذي حمله الإنسان وضاق عنه الكون" (٤)

مفهوم الوظيفة في الاصطلاح:

يلتقي المفهوم الاصطلاحي للوظيفة في التراث الفقهي مع مصطلحات "الولاية" و"الاستئجار على العمل العام" وتوضيحاً لطبيعة العقد المالي والرزق المأخوذ

على الوظائف العامة، يرد نص الحافظ ابن رجب الحنبلي في قوله: "قَامًا مَا يُؤْخَذُ مِنْ بَيْتِ الْمَالِ فَلَيْسَ هُوَ عَوْضًا مَحْضًا، بَلْ هُوَ رِزْقٌ لِلْمَعُونَةِ عَلَى الطَّاعَةِ، فَمَنْ قَامَ بِعَمَلٍ مِنْ أَعْمَالِ الْمُسْلِمِينَ الْعَامَّةِ، كَانَ لَهُ أَنْ يَأْخُذَ مِنْ بَيْتِ الْمَالِ مَا يَكْفِيهِ لِعَمَلِهِ وَلِنَفَقَتِهِ" (٥)

أما في الفكر الإداري المعاصر، فقد استقر تعريف الوظيفة العامة في البحوث والمقالات المنشورة عبر المنصات الفقهية المعتمدة بأنها: «خدمة عامة تناط بالموظف الذي يتولى أعباءها، وتستهدف مصلحة عامة، وتخضع لأحكام القوانين واللوائح المقررة من قبل الدولة».

وايضاً ورد في المقالات التأصيلية لتعريف الوظيفة العامة توصيفها الدقيق: "الوظيفة العامة في المفهوم المعاصر هي مركز قانوني موضوعي، يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي تنشئها الدولة بموجب القوانين واللوائح، ويتولاها موظف عام يستهدف منها تسيير مرفق عام وتحقيق النفع العام، مقابل حقوق ومزايا ومرتبات مالية يتقاضاها من الخزينة العامة"

مقال: مفهوم الوظيفة العامة في الإسلام (٦)

٢.المبحث الأول: الحوكمة النبوية في اختيار

الموظف ومعايير الكفاءة الجدارية

١.٢.المطلب الأول: تولية الأكفاء ومنع المحسوبية الإدارية

يتأسس البناء الإداري الرشيد في المنظور النبوي على قاعدة الجدارة والاستحقاق، حيث يرتفع معيار الأهلية فوق كل اعتبار شخصي أو نفعي. وتبرز السنة النبوية المطهرة بوصفها ينبوعاً يتدفق بقوانين

(١) لسان العرب، ابن منظور، (ج ١ ص ١٤١).

(٢) القاموس المحيط، الفيروز آبادي، (ج ١ ص ١١٧٤).

(٣) التعريفات، الجرجاني، (ج ١ ص ٣٤).

(٤) مفردات ألفاظ القرآن، الراغب الأصفهاني، (ج ١ ص ٨٦).

(٥) جامع العلوم والحكم، ابن رجب الحنبلي، (ج ٢ ص ١٢٣).

(٦) موقع إسلام ويب، رقم الفتوى (١٢٤٠١٦).

الحوكمة التي تضبط حركة التعيينات الإدارية، حمايةً للمؤسسات من عوارض العشوائية والمحاباة. ويُعد الحديث الذي رواه الإمام البخاري في صحيحه العمدة الأصل في هذا الباب، فعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "إِذَا ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ"، قال: كيف إضاعتها يا رسول الله؟ قال: "إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ".^(١)

يُشبه النص النبوي الشريف ضياع الأمانة الإدارية بالزلزال الذي يقوض أركان المجتمع ويسوقه نحو الفناء والخراب، حيث استعار لفظ "توسيد الأمر" ليدل على إسناد المسؤوليات والوظائف العامة، وجعل الاعتماد على غير المؤهلين علامة من علامات الساعة الآتية لا محالة. ويظهر من دلالة الحديث الاجتماعية أن إقصاء الكفاءات وتقريب العاجزين يورث المؤسسة شللاً تنظيمياً، يمتد أثره كالسُّم في جسد المجتمع، فينتشر الإحباط بين المنتجين، ويهتز قوام العدالة.

تتابعت كلمات شراح الحديث على بيان هذه الحقيقة التشريعية الصارمة؛ حيث يسوق الحافظ ابن حجر العسقلاني في شرحه لهذا الحديث نصاً جلي المعنى يقول فيه: "وَإِسْنَادُ الْأَمْرِ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ إِنَّمَا يَكُونُ عِنْدَ غَلَبَةِ الْجَهْلِ وَرَفْعِ الْعِلْمِ، وَذَلِكَ مِنْ أَشْرَاطِ السَّاعَةِ، وَمَقْتَضَاهُ أَنَّ الْأَيْمَةَ وَالْوَلَاةَ إِذَا تَرَكَوْا أَهْلَ الْعِلْمِ وَالْكَفَاءَةِ وَوَلَّوْا غَيْرَهُمْ فَسَدَتْ الشَّرِيعَةُ وَالْمَنْظُومَةُ الْإِدَارِيَّةُ"^(٢)

ويؤكد هذا الفهم الإداري الدقيق الإمام الملا علي القاري في مرقاة المفاتيح عند تفكيكه لمدلولات اللفظ

(١) أخرجه البخاري في "صحيحه" (١ / ٢١)، (٨ / ١٠٤) وابن حبان في "صحيحه" (١ / ٣٠٧) والبيهقي في "سننه الكبير" (١٠ / ١١٨) وأحمد في "مسنده" (٢ / ١٨٣٢).

(٢) انظر فتح الباري بشرح صحيح البخاري، ابن حجر العسقلاني، (ج ١٣ ص ١٤١).

النبوي الشريف: "إِذَا وُسِّدَ: أَيُّ أُسِّدَ وَجُعِلَ مَدَاراً، الْأَمْرُ: أَيُّ أَمْرُ السِّيَاسَةِ وَالْإِمَارَةِ، أَوْ أُمُورُ الدِّينِ مِنَ الْقَضَاءِ وَالْإِفْتَاءِ وَالتَّزْيِينِ وَالْوِظَائِفِ، إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ: أَيُّ غَيْرِ الْمُسْتَحَقِّ لَهُ كِفَايَةً وَلِيَاقَةً، فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ: أَيُّ الْقِيَامَةِ لِخَرَابِ الدُّنْيَا، فَإِنَّ وُجُودَ الْقِيَامَةِ بَعْدَ ذَلِكَ خَيْرٌ مِنْ بَقَائِهَا"^(٣)

ويتحصل من التحليل الموضوعي لهذا النص أن مكافحة المحسوبية الإدارية ليست ترفاً تنظيمياً، بل هي فريضة تشريعية ترتبط ببقاء الدول واستقرار المجتمعات، طالما أن وضع الرجل المناسب في المكان المناسب هو الذي يضمن تدفق العطاء والنماء في عروق الوظيفة العامة.

٢.٢. المطلب الثاني: الأمانة التعيينية ومخاطر الوساطة على البناء المؤسسي

تمثل الوظائف الإدارية في كينونتها عهداً عامة وأمانات ملقاة على عواتق صناع القرار، ويستوجب حفظ هذه الأمانة تحييد العواطف والصلات الشخصية عند المفاضلة بين المتقدمين. وتكشف لنا السيرة الراشدة المستمدة من نبع النبوة عن صرامة بالغة في مواجهة التدخلات والمحاباة التي تخل بميزان العدالة التعيينية. ويبرز في هذا السياق الأثر الحديثي المرفوع الذي رواه الإمام الحاكم في مستدركه، حيث قال يزيد بن أبي سفيان: قال لي أبو بكر الصديق رضي الله عنه حين بعثني إلى الشام: "يا يزيد إن لك قرابة عسيت أن تؤثرهم بالإمارة، وذلك أكثر ما أخاف عليك، فإن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: مَنْ وَلِيَ مِنْ أَمْرِ الْمُسْلِمِينَ شَيْئاً، فَأَمَرَ عَلَيْهِمْ أَحَدًا مُحَابَاةً،

(٣) انظر مرقاة المفاتيح شرح مشكاة المصابيح، الملا علي القاري، (ج ٨ ص ٣٢٢٤).

فَعَلَيْهِ لَعْنَةُ اللَّهِ، لَا يَقْبَلُ اللَّهُ مِنْهُ صَرْفًا وَلَا عَدْلًا حَتَّى يُدْخِلَهُ جَهَنَّمَ" (١)

يُصور هذا التوجيه النبوي الحازم المحاباة الإدارية (الوساطة والمحسوبية) على أنها داء عضال يستوجب الطرد من رحمة الله وعقابه الصارم، حيث يكشف النص عن عمق خطورة تقديم صلات القرابة والدم على معايير الكفاءة والاستحقاق الوظيفي. ويظهر الأثر الاجتماعي الواقعي لهذا المسلك في كونه يغرس خنجرًا في خاصرة الرضا المجتمعي، ويحول المؤسسات من منابر للبذل والعطاء إلى إقطاعات عائلية مغلقة، مما يورث ذوي الكفاءات شعورًا بالمرارة والإحباط، ويدفعهم نحو العزوف عن الإنتاج والتميز.

تتجلى الحماية النبوية للعدالة في رفض الشفاعة والمحاباة بقصة المرأة المخزومية، حيث حاول أسامة بن زيد التوسط لها لمكانته المقربة، فجاءت ردة الفعل النبوية حازمة وقاطعة بقوله: "أَتَشْفَعُ فِي حَدٍّ مِنْ حُدُودِ اللَّهِ؟" (٢)، مؤكدًا في خطبته الشريفة أن هلاك الأمم السابقة كان بسبب المحسوبية وتقديم الشريف وترك الضعيف، ومقسمًا لو أن ابنته فاطمة فعلت ذلك لطبق عليها النظام والشرع دون تفرقة.

٣.المبحث الثاني: النزاهة المالية للموظف وحماية الممتلكات العامة

١.٣.المطلب الأول: كبح استغلال النفوذ وتجريم الرشوة المقنعة

يعد كبح استغلال النفوذ وتجريم الرشوة المقنعة ركيزة أساسية وضعتها السنة النبوية لحماية نزاهة الوظيفة والمال العام، حيث يؤدي تداخل النمة المالية

(١) أخرجه الحاكم في "مستدرکه" (٤ / ٩٣). وأحمد في "مسندہ" (١ / ١٤).

(٢) أخرجه البخاري في صحيحه، البخاري، (ج ٣ ص ١٧٠)، ومسلم في صحيحه، مسلم، (ج ٥ ص ١١٤).

الشخصية للموظف مع نفوذه الوظيفي إلى فساد البيئة الإدارية، وتعطيل مبدأ تكافؤ الفرص، وتشويه مفهوم الأمانة الوظيفية.

عن أبي حميد الساعدي رضي الله عنه قال: استعمل النبي ﷺ رجلاً من الأزد يقال له ابن اللتبية على الصدقة، فلما قدم قال: هذا لكم وهذا أهدي لي، فقام النبي ﷺ على المنبر فقال: "ما بال العامل نبعثه فيأتي يقول: هذا لكم وهذا أهدي لي؟! فهلا جلس في بيت أبيه وأمه فينظر أيهدى له أم لا؟!" (٣)

• التكيف اللفظي والدلالي لأمانة الوظيفة في الحديث

"استعمل... على الصدقة": يعني الاستعمال في العرف الشرعي التعيين والتوظيف، وهو تفويض بموجبه ينوب الموظف عن جهة الإدارة في ممارسة اختصاصات محددة، مما يجعله مؤتمناً على مقتضيات هذا التفويض.

"هذا لكم وهذا أهدي لي": يوضح النص خلط الموظف بين صفته الوظيفية العامة وصفته الذاتية الشخصية، إذ ظن متأولاً أن الهدايا الممنوحة له من المراجعين أو المستفيدين أثناء أداء وظيفته هي كسب ذاتي مباح، غافلاً عن كون النفوذ الوظيفي السبب الرئيس وراء هذا العطاء.

"فهلا جلس في بيت أبيه وأمه": يؤسس هذا الاستفهام الإنكاري التوبيخي لأهم القواعد الرقابية في الوظيفة المعاصرة وهي قاعدة السببية، فكل منفعة أو إكرامية أو مكسب مادي أو معنوي يتحصل عليه الموظف،

(٣) أخرجه البخاري في "صحيحه" (٢ / ١٣٠)، ومسلم في "صحيحه" (٦ / ١١)، وأبو داود في "سننه" (٣ / ٩٥)، وأحمد في "مسندہ" (١٠ / ٥٦١٤)، وابن حبان في "صحيحه" (١٠ / ٣٧٣)

ولولا منصبه الوظيفي لما وهب له، فإنه يندرج تحت طائلة الرشوة المقنعة وفساد استغلال النفوذ.

الأبعاد الإدارية لحماية النزاهة:

يتيح هذا النص الحديثي استنباط جملة من القواعد التحليلية التي تخدم أهداف البحث على الآتي:

• استئصال تضارب المصالح:

يضع الحديث فيصلاً حاسماً يمنع الموظف من الوقوع في تضارب المصالح، وتقتضي الأمانة الوظيفية تجريد العمل من أي تطلع لنفع شخصي، لأن قبول الهدايا - وإن سميت بغير اسمها كالإكراميات أو التسهيلات - يثلم حيادية الموظف ويجعله ميالاً لمن يمنحه الفائدة على حساب بقية المراجعين وجهة العمل.

• تجريم الحوافز الجانبية (الرشوة المقنعة):

أصل الحديث لقاعدة فقهية ونظامية صارمة مفادها أن هدايا العمال غلول، وبناء عليه تفرض الأمانة على الموظف ألا يبتغي عائداً لقاء جهده الوظيفي سوى الراتب والمستحقات المقررة رسمياً في عقد عمله، وتعد المنافع الجانبية عن هذا الإطار اختراقاً للأمانة وتعدياً على طهارة الوظيفة.

• إرساء مبدأ الشفافية والمساءلة والمكاشفة:

تعكس مبادرة النبي ﷺ إلى صعود المنبر وإعلان الإنكار منهج الرقابة الردعية العلنية، ولم يقتصر الأمر على معالجة الحالة الفردية للموظف سراً، فقد جعلها تشريعاً عاماً يرسي مبدأ الشفافية والمكاشفة، ويضع معياراً واضحاً لمساءلة كل موظف يتكسب من وراء منصبه بطرق غير مشروعة.

المطلب الثاني: تحريم الاختلاس المالي وصيانة الموارد الدقيقة للوظيفة

تكتمل منظومة النزاهة المالية في الفكر

الإداري الإسلامي بوضع سياج مانع يحمي أصول

العمل وموارده من أدنى أشكال التعدي، وتتجلى هذه الحماية في سد الذرائع أمام النفس البشرية بمنع استغلال اليد على الحيازات المالية أو العينية، مهما قل حجمها أو تضاعلت قيمتها المادية.

عن عدي بن عميرة الكندي قال: سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول: "من استعملناه منكم على عمل فكتمنا مخيطاً فما فوقه، كان غلولا يأتي به يوم القيامة". قال: فقام إليه رجل أسود من الأنصار كأنه أنظر إليه، فقال: يا رسول الله، اقبل عني عملك، قال: وما لك؟ قال: سمعتك تقول: كذا وكذا، قال: وأنا أقوله الآن، من استعملناه منكم على عمل فليجئ بقليله وكثيره، فما أوتي منه أخذ، وما نهي عنه انتهى" (١)

• التكيف اللفظي والدلالي لأمانة الوظيفة في

الحديث

"من استعملناه منكم على عمل": يتوجه الخطاب التشريعي هنا إلى الموظف بصفته الوظيفية الرسمية، حيث يرتبط هذا التعيين بعهد وميثاق يقتضي المحافظة التامة على كل متعلقات جهة الإدارة.

"فكتمنا مخيطاً فما فوقه": يمثل الكتمان في هذا السياق سلوك الاختلاس أو الاستحواذ السري، وجاء ذكر المخيط (وهو الإبرة) للدلالة على الموارد الدقيقة والأدوات البسيطة للعمل، ويفيد النص أن صغر حجم المادة المختلسة لا ينفي عنها صفة الجرم الوظيفي.

"كان غلولا يأتي به يوم القيامة": يعبر الغلول عن الخيانة في المال المشترك أو العام، ووصف الفعل بهذا الوصف يخرج من دائرة المخالفة الإدارية العادية إلى

(١) أخرجه مسلم في "صحيحه" (٦ / ١٢) وأبو داود في "سننه"

(٣ / ٣٢٧)، وأحمد في "مسنده" (٧ / ٣٩٧٥)

دائرة الجريمة التشريعية المقترنة بالوعيد الأخروي الشديد.

• الأبعاد الإدارية لحماية النزاهة

يمنح هذا النص الحديثي للباحث مادة تحليلية لتأصيل الرقابة الصارمة على موارد الوظيفة وفق النقاط الآتية:

١. حرمة الاستخدام الشخصي لأصول العمل:

تقتضي الأمانة قصر استخدام موارد المؤسسة على الأغراض المهنية المحددة سلفاً، ويشمل هذا المفهوم المعاصر الأدوات المكتبية، والأجهزة التقنية، وسيارات الخدمة، حيث يؤول الاستحواذ عليها أو توظيفها في المنافع الشخصية دون إذن رسمي إلى خيانة الغلول المنهي عنه.

٢. ضبط معايير النزاهة في الممتلكات الدقيقة:

يقدم الحديث معياراً دقيقاً للنزاهة يتجاوز المبالغ المالية الضخمة والميزانيات الكبرى، ويؤكد نظام الوظيفة في الإسلام أن حماية الأمانة تبدأ من صيانة الجزئيات اليسيرة، نظراً لأن التهاون في استهلاك أو أخذ المواد البسيطة بغير حق يكسر حاجز الهيبة الإدارية ويمهد لسرقة ما هو أعظم.

٣. تكامل الرقابة الذاتية والضمير المهني:

يربط المنهج النبوي بين السلوك اليومي للموظف والجزاء الأخروي، ويسهم هذا الربط في صناعة رقابة ذاتية متينة تعوض غياب المفتش أو المسؤول المباشر، وتصبح المحافظة على ممتلكات جهة العمل التزاماً نابعاً من عقيدة الموظف وضابطاً أصيلاً لجودة أدائه.

٤. المبحث الثالث: الأداء التنفيذي الإيجابي وجودة الإنتاج الوظيفي

يقصد بالأداء التنفيذي الإيجابي في الفكر الإداري الحديث السلوك المهني النشط والممارسات العملية المستمرة التي يبذلها الموظف داخل بيئته المؤسسية بهدف تحويل الخطط والنظم النظرية إلى واقع ملموس يحقق مستهدفات العمل بكفاءة عالية، ويتجاوز هذا النمط من الأداء حدود النزاهة السلبية القائمة على مجرد الكف عن المخالفات وتجنب الوقوع في طائفة العقوبات القانونية، لينطلق نحو آفاق الإنتاجية والمبادرة وتحمل المسؤولية وبذل الطاقات الذهنية والبدنية لصالح التطوير المؤسسي، وتعرف جودة الإنتاج الوظيفي بأنها تقديم الخدمات والمخرجات الإدارية والفنية بمستوى رفيع من الدقة والاتقان يتطابق مع معايير التميز ومؤشرات الأداء المعتمدة، مع ضمان اختصار الوقت وتيسير الإجراءات وتقليل نسب الهدر في الموارد المتاحة، ويرتبط هذا المبحث برصد وبحث الملامح السلوكية والأبعاد الميدانية التي قررتها السنة النبوية المطهرة للموظف في إدارته لمعاملات الناس وعلاقاته بجهة عمله، حيث تنظر الرؤية الإسلامية إلى الأمانة الوظيفية بوصفها عقيدة حركية إيجابية لا تقف عند المظاهر الصورية إنما تظهر آثارها مباشرة في نفع المجتمع وحفظ مصالح الدولة واستقرار النظم، وبناء على هذا التأصيل الشامل ينسلخ مفهوم الأمانة من قيود الامتثال الحرفي الخوف من الرقابة البشرية والأنظمة الجامدة، ليتحول إلى التزام قيمي دائم ينبع من الضمير المهني والرقابة الذاتية للمسلم، مما يفرض عليه السعي الدؤوب لتجويد إنتاجه، وتطوير أساليب عمله، وتيسير شؤون المراجعين بمرونة وبشاشة، والوفاء الكامل

بشروط التعاقد والعهود الوظيفية بوصفها جزءاً أصيلاً من ديانته وعبادته التي يتقرب بها إلى الله تعالى في عمارة الأرض وبناء الإنسان.

١.٤.المطلب الأول: النصيحة والإخلاص وتطوير الأداء لجهة العمل

تتطلب الأمانة الوظيفية في أبعادها التنفيذية التزاماً كاملاً بتقديم النصح والإخلاص لبنية العمل ومستهدفاته، ويتضح هذا التأصيل التشريعي في النص المتفق عليه الذي رواه معقل بن يسار رضي الله عنه قال: سمعت النبي ﷺ يقول: "ما من عبد استرعه الله رعية، فلم يحطها بنصيحتها، إلا لم يجد رائحة الجنة" (١). وكيف هذا الحديث الوظيفة على أنها رعاية كاملة تفرض على العامل الإحاطة الشاملة بمتطلباتها، ويتضح عبر التحليل الإداري المعمق أن لفظ الرعية يشمل كل تفويض وظيفي يلتزم به المرء تجاه جهة عمله سواء أكانت حكومية أم خاصة، وحيث يرتبط هذا الالتزام بضرورة الإحاطة بالنصيحة التي لا تقف عند حدود الأداء الآلي أو الحضور الصوري في مقر الدوام، بل تمتد لتشمل الإخلاص التام وصيانة مصالح المؤسسة، ويتجلى هذا الإخلاص في السعي المستمر لتطوير الأداء وتبسيط الإجراءات وتقديم الأفكار الابتكارية والمبادرات البناءة التي تسهم في رفع كفاءة الإنتاج وتقليل الهدر في الوقت والجهد والموارد المادية، ويدل النص دلالة قطعية على أن الموظف الذي يكتفي بالحد الأدنى من الجهد ويخفي خبراته أو

يتقاعس عن تقديم الحلول للمشكلات الإدارية التي تقع في نطاق علمه يعد مفرطاً في النصيحة الواجبة ومخلاً بجوهر الأمانة، وتتحول جودة الإنتاج وتطوير الأداء بناء على هذا المنهج النبوي الصارم من كونها مجرد خيارات مهنية أو حوافز مادية إلى واجب شرعي والتزام عقدي.

٢.٤.المطلب الثاني: تسهيل المعاملات وإنجاز الحقوق بمرونة ونفس طيبة

يقدم الفكر الإداري في السنة النبوية نموذجاً مشرقاً للموظف التنفيذي المثالي الذي يجمع بين الدقة في العمل وحسن التعامل مع الجمهور، وينبثق هذا النموذج من الحديث المتفق عليه الذي رواه أبو موسى الأشعري رضي الله عنه، عن النبي ﷺ قال: "إن الخازن المسلم الأمين الذي ينفذ -وربما قال: يعطي- ما أمر به، فيعطيه كاملاً موفراً، طيبة به نفسه، فيدفعه إلى الذي أمر له به، أحد المتصدقين" (٢) ويظهر التحليل الفقهي والإداري لهذا النص أن وظيفة الخازن أو المحاسب أو موظف استقبال المعاملات والصرف تعد عملاً جليلاً إذا اقترنت بالأمانة النفسية والسلوكية، ورسم الحديث ملامح الموظف التنفيذي في الواقع المعاصر من خلال تحديد شروط ثلاثة للأداء، وتبدأ هذه المنظومة بالامتثال التام وتدقيق المعاملة لإنفاذها وإعطاء أصحاب الحقوق مرادهم كاملاً موفراً دون بخس أو انتقاص أو محاباة، وتنتقل في الشرط الثاني إلى ضرورة الدفع السريع والسرعة في الإنجاز دون

(٢) أخرجه البخاري في "صحيحه" (١ / ١٠٣) ومسلم في "صحيحه" (٣ / ٩٠) والنسائي في "المجتبى" (١ / ٥١٣) وأبو داود في "سننه" (٢ / ٥٦) والترمذي في "جامعه" (٣ / ٤٨٦) وأحمد في "مسنده" (٨ / ٤٤٩٣)

(١) أخرجه البخاري في "صحيحه" (٩ / ٦٤) ومسلم في "صحيحه" (١ / ٨٧) والدارمي في "مسنده" (٣ / ١٨٤٢) وأحمد في "مسنده" (٩ / ٤٦٨١) وعبد الرزاق في "مصنفه" (١١ / ٣١٩) وابن أبي شيبة في "مصنفه" (١٧ / ٣٧٨)

تسويق أو ملاحظة أو تعطيل لأوقات المراجعين ومصالحهم، ويأتي الشرط الثالث ليتوج هذه العملية بعد أخلاقي ونفسي عميق يتمثل في عبارة طيبة به نفسه، والمقصود بها بشاشة الوجه، وحسن الاستقبال، والتعامل بمرونة ولطف يرفع عن المراجعين مشقة البيروقراطية وعناء التعنت الإداري، ويؤكد هذا التأصيل النبوي أن كفاءة الموظف لا تقاس فقط بجوانبها التقنية بل ترتبط ارتباطاً وثيقاً بذكائه السلوكي وقدرته على استيعاب الجمهور ومعاملتهم بتقدير واحترام، ويسهم هذا التيسير في القضاء على النزعات السلطوية والجمود الذي يصيب بعض البيئات الإدارية، ويرفع منزلة الموظف الذي يتفانى في خدمة الناس ليكون شريكاً في الأجر والمثوبة الرفيعة التي تجعل عمله اليومي موازياً لأعمال البر والصدقة، مما يحقق الرضا الوظيفي المجتمعي ويوثق عرى الثقة بين المؤسسات وأفراد المجتمع.

ومما يجسد ضبط السلوك النفسي وبشاشة الوجه في أداء الأمانة التنفيذية من الفكر الإداري في العصر الأموي، ما روي عن الخليفة عمر بن عبد العزيز في تنظيمه لسياسة الصرف وتوجيه الموظفين، حيث كتب إلى أحد عماله على الخزانة والتوزيع قوله: "إذا أعطيت الناس حقوقهم، فأعطهم ببشر، ويسر عليهم، فإن إعطاء الحق بنفس طيبة يضاعف من شكر الناس، ويزيد من هيبة الخلافة في قلوبهم" (١).

ويوفر هذا الأثر التاريخي للباحث دلالة واضحة ومباشرة في فقه الإدارة السلوكية المقارنة، حيث يبرهن على أن مؤسسات الدولة الإسلامية في العصور

الراشدة والأموية لم تكن تنتظر إلى الوظيفة كأداة جافة لتنفيذ الأوامر فحسب، بل كانت تلزم الموظف بضبط سلوكه النفسي والتعامل بمرونة ولطف أثناء الصرف والتوزيع، ويؤكد النص أن أداء الأمانة المالية يتكامل بالأسلوب الأخلاقي في التمكين والإنجاز، مما يسهم في بناء جسور الثقة بين الرعية وجهة الإدارة، ويحول دون وقوع الموظفين في كبر الممارسات السلطوية أو الجمود البيروقراطي.

٥.المبحث الرابع: تعزيز الضمانات التشريعية لحفظ الأمانة الوظيفية والوفاء بالالتزامات التعاقدية

يتكامل البناء التحليلي للبحث بالانتقال إلى رصد ومناقشة الضمانات التشريعية الإضافية والمظاهر السلوكية التي تعزز حماية الأمانة وتمنع التفريط في مقتضيات العمل، وحيث تقدم السنة النبوية المطهرة نصوصاً صريحة أخرى تدعم هذه المعاني وتثبتها في الوجدان الإداري للموظف، بما يضمن صيانة الحقوق المتبادلة بين العامل وجهة الإدارة من جهة، وبين الموظف والجمهور من جهة ثانية، لتتحول هذه البيئة إلى منظومة متكاملة قائمة على الصدق والوفاء وحرمة الغش والمماطلة.

١.٥.المطلب الأول: الوفاء بالشروط والالتزامات الزمنية والمهنية لعقد العمل

تعتمد سلامة الإنتاج الوظيفي وأداء الأمانة على مدى التزام الموظف بالوفاء بالشروط المقررة في عقد تعيينه، سواء ما تعلق منها بضبط ساعات الدوام الرسمي أو إنجاز التكاليف الموكلة إليه بدقة، ويتأصل هذا المعنى في الحديث الحسن الذي رواه أبو هريرة

(١) سيرة عمر بن عبد العزيز لابن الجوزي (ج ١ ص ١٤٢).

رضي الله عنه، عن النبي ﷺ قال: "المسلمون على شروطهم ما وافق الحق منها" (١)

ويوفر هذا النص قاعدة نظامية شاملة تمنح الشروط واللوائح الإدارية الداخلية جهة إلزام شرعية وأخلاقية، وتقتضي الأمانة أن يفي الموظف بكل بند وافق عليه بموجب العقد، ويعد التلاعب في مواعيد الحضور والانصراف، أو تبديد وقت العمل في غير المصالح المهنية، أو التهرب من المسؤوليات خرقاً مباشراً لهذا الأصل النبوي، ويؤكد التحليل الإداري للنص أن الوفاء بالشروط يضمن انتظام سير المرفق العام واستقرار المعاملات، ويجعل الكسب المالي للموظف حلالاً طيباً خالياً من شبهة اقتطاع جزء من الأجر دون مقابل عملي حقيقي.

٢.٥. المطلب الثاني: حظر الغش والتزوير في التقارير والمخرجات الإدارية

يمثل الصدق والمكاشفة لب الأمانة الوظيفية، حيث يقع على عاتق الموظف التزام قاطع بتقديم البيانات والتقارير الإدارية والمالية بحقائقها دون تزيف، وينبثق تحريم سائر أشكال التلاعب من الحديث الذي رواه أبو هريرة رضي الله عنه: أن رسول الله ﷺ مر على صبرة طعام، فأدخل يده فيها، فنالت أصابعه بللاً، فقال: "ما هذا يا صاحب الطعام؟" قال: أصابته السماء يا رسول الله، قال: "أفلا جعلته فوق الطعام كي يراه الناس؟ من غش فليس مني" (٢) ويحمل هذا النص دلالة عامة ومباشرة تنسحب على

(١) أخرجه أحمد في "مسنده" (٢ / ١٨٤٥) وأبو داود في "سننه" (٣ / ٣٣٢) وابن حبان في "صحيحه" (١١ / ٤٨٨) والحاكم في "مستدركه" (٢ / ٤٩).

(٢) أخرجه مسلم في "صحيحه" (١ / ٦٩)، وأحمد في "مسنده" (٣ / ١٥٤٠) وابن ماجه في "سننه" (٣ / ٣٣٧) وأبو داود في "سننه" (٣ / ٢٨٧) والترمذي في "جامعه" (٢ / ٥٨٢).

البيئة الوظيفية؛ فإخفاء العيوب أو تزوير الحقائق والتقارير الدورية بغرض إظهار إنجازات وهمية أو إخفاء التقصير يعد نوعاً من الغش المحرم، وتفرض الأمانة على الموظف الشفافية الكاملة في عرض البيانات المالية والإدارية لتمكين جهات الرقابة والإدارة العليا من اتخاذ القرارات السليمة بناء على حقائق ميدانية دقيقة، وحيث يسهم هذا الالتزام في حماية المؤسسة من الأزمات المفاجئة ويحقق طهارة المنظومة الإدارية من صور النفاق المهني والتكسب القائم على الزور والتضليل.

القسم التطبيقي

المعضلات الإدارية المعاصرة ومعالجتها من السنة النبوية

يتطلب التحليل الأكاديمي الرصين إسقاط القواعد الفقهية المستنبطة على الواقع المؤسسي المعاصر، وذلك من خلال رصد أزمات الإدارة الحديثة وتقديم معالجاتها عبر إشارات وتوجيهات الفكر الإداري المعصوم وبأسلوب يحاكي النظم التنظيمية الحديثة.

أولاً: أزمة استغلال النفوذ وتميرير المصالح الشخصية (الرشوة المقنعة)

المشكلة المعاصرة: تبرز في البيئات الإدارية معضلة قبول الموظفين للمنافع الجانبية، والتسهيلات، والإكراميات التي يقدمها المراجعون، وتبريرها تحت مسميات مرنة كالهدايا، مما يؤدي إلى خرق مبدأ الحياد والمحابة وتتلئم نزاهة المؤسسة.

المعالجة النبوية: وضع المنهج المعصوم قاعدة تنظيمية صارمة تركز على "معيار السببية"، ومفادها أن أي كسب مادي أو معنوي يحصل عليه الموظف بسبب منصبه، ولولا وجوده في هذا الموقع لما ناله، فإنه يعد كسباً غير مشروع ورشوة مقنعة مهما تغيرت

والصرف تعقيد المساطر الإدارية، والتعامل مع المراجعين بجفاء، وعرقلة المعاملات بدافع النزعة السلطوية الجافة.

المعالجة النبوية: أوجب المنهج النبوي اقتران سلامة الإجراء الإداري بالذكاء السلوكي والنفسي للموظف، وجعل التيسير، والمرونة، وسرعة إنجاز الحقوق كاملة، وبشاشة الوجه التزاماً مهنيّاً أصيلاً، يرفع قدر العامل ويقضي على الجمود البيروقراطي.

خامساً: السلبية الوظيفية والاكتفاء بالأداء الصوري (غياب المبادرة)

المشكلة المعاصرة: تشتكي الإدارات من نمط الموظف التقليدي الذي يلتزم بحضور صوري شكلي فقط، دون أن يقدم أي قيمة مضافة، أو يساهم في طرح حلول للمشكلات، أو يبادر بتطوير خطوط الإنتاج وحماية موارد المؤسسة.

المعالجة النبوية: وسع الفقه الإداري الإسلامي نطاق المسؤولية ليتجاوز النزاهة السلبيّة القائمة على مجرد عدم ارتكاب الأخطاء، وفرض مفهوم الإخلاص الإيجابي والنصيحة المستمرة، مما يلزم الموظف ببذل وسعه الفكري والعملّي لابتكار أساليب تحد من الهدر وتطور بنية العمل.

سادساً: استشراف المناصب والمسؤوليات مع غياب القدرة (تضخم الذات المهنية)

المشكلة المعاصرة: يتكالب الكثير من الموظفين على طلب الترقيات واعتلاء هرم المسؤوليات الكبرى بدافع تحقيق الوجاهة والمكاسب، دون تقييم حقيقي لمدى امتلاكهم للمهارات القيادية والتنفيذية اللازمة.

المعالجة النبوية: وضعت التوجيهات المعصومة ضابطاً نفسياً صارماً يحذر من استشراف المناصب وطلبها، ورسخت مفهوم أن القيادة

المسميات، حيث أوجب التشريع الفصل التام بين الصفة الذاتية للعامل وصفته الوظيفية.

ثانياً: معضلة المحاباة والوساطة في التوظيف (خرق الجدارة الاستحقاقية)

المشكلة المعاصرة: تعاني الكثير من النظم الإدارية من تغلغل الوساطة والمحسوبية عند إسناد المناصب والمسؤوليات، وتعيين أشخاص يفتقرون للحد الأدنى من الكفاءة، مما ينتج عنه شلل الأداء المؤسسي وظلم الكفاءات الحقيقية.

المعالجة النبوية: قرر الفكر الإسلامي أن تفويض المهام وتعيين الموظفين يجب أن يستند حصراً إلى معيار الكفاءة والأمانة، واعتبر المحاباة في الاختيار تضيقاً مباشراً لأصل الأمانة، وإيذاناً بانهياء الاستقرار المجتمعي والمؤسسي.

ثالثاً: التهاون في استهلاك الموارد الدقيقة وأصول العمل (الاختلاس الجزئي)

المشكلة المعاصرة: يشاع في السلوك الوظيفي المعاصر الاستخدام الشخصي المفرط للأدوات المكتبية البسيطة، أو تسخير تقنيات وسيارات الخدمة للمنافع الذاتية دون مسوغ نظامي، مع الاستخفاف بقيمتها المادية الزهيدة.

المعالجة النبوية: شيدت السنة النبوية سياجاً وقائياً صارماً يحمي الممتلكات العامة والمشاركة، حيث جُرم التعدي والاستحواذ السري على أدق أصول العمل وأبسطها، لترسيخ مفهوم أن الأمانة لا تتجزأ، وأن التساهل في الجزئيات اليسيرة يجر إلى التفريط في الميزانيات الكبرى.

رابعاً: البيروقراطية والتغنت السلوكي مع الجمهور (جمود الإجراءات)

المشكلة المعاصرة: يشتكي المستفيدون في بيئات العمل الحديثة من تعمد بعض موظفي التنفيذ

والمسؤولية هي عبء ثقيل ومسؤولية كبرى تستوجب القوة المهنية، وأن الإقدام عليها مع ضعف القدرة يؤول بالموظف إلى العجز والفشل المهني والأخروي.

سابعاً: تزيف البيانات وتزوير تقارير الإنجاز (النفاق المؤسسي)

المشكلة المعاصرة: تقع بعض الإدارات في فخ التقارير الدورية المضللة والبيانات المالية المنمقة التي يصيغها الموظفون لإخفاء التقصير، أو لإظهار نجاحات وهمية أمام الإدارة العليا والمستثمرين.

المعالجة النبوية: حظر المنهج النبوي سائر أشكال التضليل والتزييف في بيئة المعاملات، وفرض الشفافية المطلقة والمكاشفة الصادقة في عرض مخرجات العمل وعيوبه، لضمان بناء القرارات الإدارية على حقائق ميدانية دقيقة تحمي المؤسسة من الهزات المفاجئة.

ثامناً: التلاعب بالوقت والتهرب من الشروط والالتزامات اللاحقة

المشكلة المعاصرة: يتساهل العديد من العاملين في الالتزام بساعات الدوام الرسمي، أو يستقطعون فترات طويلة في الأحاديث الجانبية والراحة غير المقررة، متهربين من بنود الوصف الوظيفي المعتمد.

المعالجة النبوية: أضفت السنة النبوية صبغة إلزامية وأخلاقية مطلقة على اللوائح والشروط الإدارية المنظمة للعمل، واعتبرت الوفاء ببنود العقد والالتزامات الزمنية والمهنية جوهر أداء الأمانة، والمحدد الرئيس لشرعية وطهارة الكسب المالي.

تاسعاً: العجز عن استيعاب غضب وملاحظات المستفيدين (التصعيد النفسي)

المشكلة المعاصرة: يفتقر بعض موظفي الواجهة والخدمات إلى مهارة ضبط النفس، مما يدفعهم

لمواجهة غضب المراجعين بالحدة والتعنت، الأمر الذي يتسبب في حدوث مشاحنات تعطل سير المرفق العام.

المعالجة النبوية: قدمت مواقف الإدارة العليا في العصر النبوي والراشدي دروساً في استيعاب المراجعين، وأوجبت على الموظف المسؤول الحلم والصبر وفهم دوافع الجمهور، مع تقديم حلول بديلة ومرنة تضمن حفظ كرامة المراجع وإنجاز حاجته دون تصعيد أو تشنج نفسي.

عاشرأ: غياب التنسيق والعمل الجماعي داخل البيئة التنظيمية (الإنعزال المهني)

المشكلة المعاصرة: يبرز في النظم المعاصرة داء الصراع الداخلي بين الأقسام، أو النزعة الفردية للموظفين، وغياب التطابق والانسجام بين أفراد الفريق الواحد، مما يشتت الجهود ويعطل تدفق المعاملات.

المعالجة النبوية: ارتكزت التوجيهات القيادية لعمال الدول في العهد النبوي على ثلاثية التنفيذ: التيسير، والتبشير، والتطابق والتعاون، حيث تم حظر الاختلاف والنزاع الإداري، والتأكيد على صناعة بيئة عمل متناغمة تتكامل فيها الأدوار لضمان جودة المخرج النهائي واستدامة الإنتاج.

الخلاصة والتأصيل العام للبحث
يبرهن هذا الربط التطبيقي بين معضلات الإدارة الحديثة والحلول المستتبطة من الإشارات النبوية حقيقة علمية ونظامية كبرى؛ وهي أن الانطلاق من المنهج المعصوم، منهج الوحي الإلهي في إدارة الحياة الإنسانية، يمثل الوسيلة الأفضل والأنفى لأي نظام إداري أو مؤسسي يسعى لاستقامة شؤون الحياة وقوامها.

وتؤكد الدراسة التحليلية أن النظم الإدارية الوضعية المعاصرة رغم بلوغها شأناً عظيماً في تطوير أدوات الرقابة الخارجية والأنظمة التقنية

الوضعية واللوائح الإدارية، وتكشف الدراسة أن المنهج النبوي ربط ربطاً وثيقاً بين أداء الأمانة الوظيفية وبين كمال التدين وصحة الإيمان، مما يخرج الممارسة المهنية اليومية من إطارها الآلي الجامد ويجعلها عبادة مستمرة، يترتب على التفريط فيها أو إهمال جودتها وعيد أخروي شديد ومسؤولية جنائية واضحة تؤول بصاحبها إلى الخزي والندامة يوم القيامة.

شمولية الرقابة الوقائية النبوية وحرمة الاختلاس الجزئي والتكسب غير المشروع:

أظهر البحث التشريع الإداري في السنة النبوية وقدرته الفائقة على تجفيف منابع الفساد المالي وسد سائر ذرائع استغلال النفوذ الوظيفي عبر قواعد زجرية صارمة تتجاوز القوانين المعاصرة، وتجلت هذه الصرامة في صياغة معيار السببية الفذ الذي يجرم الرشوة المقنعة والمنافع الجانبية والتسهيلات تحت مسمى هدايا العمال، واعتبرت الشريعة أن كل ما يناله العامل خارج راتبه ومستحقته الرسمية يعد غلواً وسحتاً، كما تتبعت الرقابة النبوية المعصومة أدق تفاصيل الاختلاس والتعدي والاستخدام الشخصي لموارد وأصول وأدوات العمل الدقيقة مهما قل حجمها وتضاءلت قيمتها المادية، وذلك بغرض صناعة هيبة مطلقة للمال العام وحماية الممتلكات والميزانيات الكبرى من التدرج والتهاون السلوكي.

حتمية الاقتران بين الكفاءة المهنية والذكاء السلوكي النفسي للموظف التنفيذي:

خلصت الدراسة التحليلية إلى أن مفهوم أداء الأمانة في الفكر الإداري الإسلامي يتجاوز مفهوم النزاهة السلبيه القائم على مجرد الكف عن ارتكاب الأخطاء والجرائم المالية، ليمتد وينطلق نحو فضاء الأداء التنفيذي الإيجابي والنشط، وتفرض الأمانة التزاماً كاملاً بتقديم النصيحة والإخلاص وبذل أقصى

والمحاسبية- تظل قاصرة عن ضبط السلوك الإداري في غياب الوازع الذاتي، ويوفر الاعتماد على قيم وتوجيهات المنهج المعصوم صياغة متكاملة تبدأ من بناء الرقابة الذاتية وعقيدة الإتيقان في نفس الموظف، وتتمر بتجريم الفساد بشتى صورته، وتنتهي بفرض التيسير وخدمة الناس كالترام تعبدية وأخلاقي، مما يضمن طهارة اليد، وحفظ الحقوق، وجودة الإنتاج، وتحقيق الاستقرار المؤسسي والمجتمعي الشامل.

٦. الخاتمة وأهم النتائج والتوصيات العلمية

تمثل هذه الخاتمة الإطار المعرفي الكلي والمنتهى الأكاديمي الذي تؤول إليه فصول هذه الدراسة التحليلية الموسومة بـ «أحاديث أداء الأمانة في السنة النبوية للموظف»، حيث يجري من خلالها استعراض وبحث الحصاد العلمي، وصياغة النتائج الموضوعية الشاملة التي كشفت عبر تفكيك المباحث والمطالب السابقة، ومطابقتها مع الواقع المؤسسي المعاصر، ويعقب هذا الحصاد وضع منظومة من التوصيات الإجرائية الموجهة إلى صناع القرار الإداري والجهات التشريعية، بهدف نقل هذه التوجيهات والمبادئ النبوية المعصومة من الفضاء النظري التوجيهي إلى واقع التطبيق والتنفيذ الميداني، بما يضمن بناء نظم وظيفية تتسم بالنزاهة والعدالة والكفاءة الإنتاجية، وتسهم في تحقيق الاستقرار المؤسسي والمجتمعي العام وقوام الحياة الإنسانية الراشدة.

أولاً: نتائج البحث

الصفة التعبدية والميثاق الأخلاقي للوظيفة كعهد مسؤولية:

أثبتت الدراسة التحليلية أن السنة النبوية المطهرة أسست لمنظومة إدارية فريدة تنظر الى الوظيفة كعهد أمانة ومسؤولية شرعية وقانونية ورعاية عظمى يسأل عنها المرء أمام الله تعالى قبل القوانين

المنافع والتسهيلات الجانبية تحت أي مسمى، مع تقنين قواعد التيسير والتبشير والتطابق السلوكي، وجعل هذه الأسس والمبادئ بنوداً ملزمة وصريحة في عقود التعيين والتوظيف تضمن حماية الوظيفة العامة والخاصة من صور الفساد الإداري.

الاستثمار في تنمية برامج الرقابة الذاتية وصناعة الضمير المهني العقدي:

توجيه المؤسسات التعليمية والأكاديمية وهيئات الرقابة والتدريب بعدم الاعتماد الفردي أو الكلي على أدوات الرقابة الخارجية الصارمة والأنظمة المحاسبية والتقنية الجامدة التي يسهل التحايل عليها أحياناً، بل يجب الاستثمار الحقيقي في بناء وتنمية الوازع القيمي والرقابة الذاتية لدى الموظفين، عبر ربط السلوك المهني والنزاهة المالية بالأبعاد الأخلاقية والروحية التي تصنع عقيدة الإلتقان والمسؤولية أمام الله، مما يضمن طهارة اليد وجودة الإنتاج غياباً وحضوراً.

تطوير نظم اختيار وتأهيل موظفي الواجهة ومكاتب خدمة الجمهور:

توصي الدراسة باعتماد معايير ومؤشرات جودة الأداء السلوكي والنفسي وقدرات ضبط النفس كشرط أساسي مسبق عند تعيين الموظفين في المواقع والوظائف التي تتطلب احتكاً ومواجهة مباشرة مع المراجعين والمستفيدين، مع ضرورة إخضاعهم لبرامج تأهيلية وتدريبية مستمرة في فنون استيعاب شكاوى الجمهور ومعالجة الاعتراضات بحلم وصبر وأناة، التزاماً بالتوجيهات النبوية القاطعة التي تجعل من حسن القضاء، وتيسير المعاملات، وبشاشة الوجه قواماً أساسياً للاستقرار التنظيمي والرضا المجتمعي الشامل.

الطاقات الذهنية والعملية لتطوير آليات الإنتاج والابتكار لصالح جهة العمل والحد من الهدر، كما أوجب المنهج النبوي اقتران هذا التميز المهني بنزاهة سلوكي ونفسي رفيع يقوم على إنجاز معاملات الناس وتسهيل الحقوق بمرونة وبشاشة وجه ونفس طيبة، مما يسهم في محو البيروقراطية والتعنت الوظيفي ويحقق الرضا العام والسلم المجتمعي.

تكامل الضمانات التشريعية في تعزيز قدسية العقود والالتزامات الزمنية:

بينت الدراسة أن السنة النبوية أضفت صبغة إلزامية وأخلاقية مطلقة على اللوائح والشروط الداخلية المنظمة لبيئات العمل، واعتبرت الوفاء ببنود عقد التعيين والالتزام بساعات الدوام الرسمي وإنجاز التكاليف الموكلة بدقة من صميم أداء الأمانة، وتكشف الدراسة أن أي تلاعب بظروف العمل أو تهرب من المسؤوليات الموصوفة نظاماً يعد خرقاً للعهود والمواثيق ويؤثر مباشرة على شرعية وطهارة الكسب المالي للموظف، كما حرمت الشريعة سائر أشكال الغش والتزوير في التقارير الإدارية والبيانات الدورية التي تصاغ لإخفاء التقصير أو إظهار نجاحات وهمية، وأوجبت الشفافية والمكاشفة الكاملة لتمكين الإدارة العليا من اتخاذ القرارات الصحيحة بناء على حقائق ميدانية دقيقة.

ثانياً: توصيات البحث

تقنين وضبط المعايير والقواعد النبوية ضمن مدونات السلوك المهني المعاصرة:

يوصي البحث بضرورة قيام الهيئات التنظيمية والجهات التشريعية في الدول والمؤسسات بصياغة مدونات سلوك مهني حديثة تدمج وتستلهم مبادئها من الفقه الإداري الإسلامي المعصوم، وخاصة تفعيل معيار السببية لمنع تضارب المصالح وحظر قبول

إرساء الشفافية المطلقة وحظر التقارير التضليلية في النظم التقييمية:

توصي الدراسة بتطوير أدوات تقييم الأداء المؤسسي والفردية بما يضمن منع النفاق الإداري والتزوير، عبر تفعيل أنظمة المكافحة والمساءلة الفورية، وتدريب الموظفين على إبراز العيوب والمشكلات التشغيلية بشجاعة وشفافية لطرح الحلول المناسبة لها، والالتزام بالقواعد الشرعية المحرمة للغش والتدليس في البيانات، مما يسهم في حماية المؤسسات من الأزمات المفاجئة ويحقق طهارة المنظومة الإدارية ونزاهتها وثقة المجتمع فيها.

اللهم ارزقنا أداء الأمانة في القول والعمل، واجعلنا ممن يستمعون القول فيتبعون أحسنه، واكتب لبلدنا العزيز التوفيق والسداد والرفعة في كل ميدان، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين، وصلى الله على نبينا محمد وعلى آله وصحبه وسلم

«سُبْحَانَكَ اللَّهُمَّ وَبِحَمْدِكَ، أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا أَنْتَ، أَسْتَغْفِرُكَ وَأَتُوبُ إِلَيْكَ»

قائمة المصادر والمراجع

١. صحيح البخاري (الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله ﷺ وسننه وأيامه)، محمد بن إسماعيل البخاري، دار طوق النجاة، بيروت.
٢. المسند الصحيح المختصر بنقل العدل عن العدل إلى رسول الله ﷺ (صحيح مسلم)، مسلم بن الحجاج القشيري النيسابوري، دار إحياء التراث العربي، بيروت.
٣. الإحسان في تقريب صحيح ابن حبان، محمد بن حبان البستي، مؤسسة الرسالة، بيروت.
٤. سنن أبي داود، سليمان بن الأشعث السجستاني، المكتبة العصرية، صيدا - بيروت.

٥. الجامع المختصر من السنن عن رسول الله ﷺ ومعرفة الصحيح والمعلول وما عليه العمل (سنن الترمذي)، محمد بن عيسى الترمذي، شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي، مصر.
٦. المجتبى من السنن (سنن النسائي)، أحمد بن شعيب النسائي، مكتب المطبوعات الإسلامية، حلب.
٧. سنن ابن ماجه، محمد بن يزيد القزويني، دار إحياء الكتب العربية، القاهرة.
٨. السنن الكبرى، أحمد بن الحسين البيهقي، دار الكتب العلمية، بيروت.
٩. المستدرک على الصحيحين، محمد بن عبد الله الحاكم النيسابوري، دار الكتب العلمية، بيروت.
١٠. مسند الإمام أحمد بن حنبل، أحمد بن حنبل الشيباني، مؤسسة الرسالة، بيروت.
١١. فتح الباري شرح صحيح البخاري، أحمد بن علي بن حجر العسقلاني، دار المعرفة، بيروت.
١٢. المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج، يحيى بن شرف النووي، دار إحياء التراث العربي، بيروت.
١٣. عمدة القاري شرح صحيح البخاري، بدر الدين محمود بن أحمد العيني، دار إحياء التراث العربي، بيروت.
١٤. إكمال معلم بفوائد مسلم، القاضي عياض بن موسى اليحصبي، دار الوفاء، مصر.
١٥. عون المعبود شرح سنن أبي داود، محمد أشرف بن أمير العظيم آبادي، دار الكتب العلمية، بيروت.
١٦. تحفة الأحوذى بشرح جامع الترمذي، محمد بن عبد الرحمن المباركفوري، دار الكتب العلمية، بيروت.

١٧. لسان العرب، محمد بن مكرم بن منظور الأنصاري، دار صادر، بيروت.
١٨. القاموس المحيط، محمد بن يعقوب الفيروز آبادي، مؤسسة الرسالة، بيروت.
١٩. تاج العروس من جواهر القاموس، محمد بن محمد مرتضى الزبيدي، دار الهداية، بيروت.
٢٠. مقاييس اللغة، أحمد بن فارس بن زكريا، دار الفكر، بيروت.
٢١. المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية بالقاهرة، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة.
٢٢. الأحكام السلطانية والولايات الدينية، علي بن محمد الماوردي، دار الحديث، القاهرة.
٢٣. الخراج، أبو يوسف يعقوب بن إبراهيم الأنصاري، دار المعرفة، بيروت.
٢٤. سيرة عمر بن عبد العزيز، أبو الفرج عبد الرحمن بن علي بن الجوزي، دار الكتب العلمية، بيروت.