واجبات الموظف
في الفقه الإسلامي

د/ منال أحمد غلوش
مدرس الفقة
كلية الدراسات الإسلامية ـ جامعة الأزهر

بسم الله الرحمن الرحيم

المقدمة :

بسم الله الذى لا إله إلا هو ، والصلاة والسلام على من لا نبى بعده محمد ﷺ وعلى آله وصحبه وسلم ، بلغوا الرسالة ، وأدوا الأمانة ، وعملوا فأتقنوا العمل ابتغاء رضوان الله تعالى ، وشكرا له على نعمائه ﴿ ٱعْمَلُوٓاْ ءَالَ دَاوُۥدَ شُكْرًا ﴾[1] .

فهم خير سلف وأفضل قدوة للأجيال اللاحقة فى أداء أعمالهم والاستفادة من خبراتهم فى أدائها بدون إفراط ولا تفريط .

ولعظم مكانة العمل فى الفقه الإسلامى ، وأهمية العاملين فى الارتقاء بالمجتمعات ، والنهوض بها ، كان بحث :

"واجبات الموظف فى الفقه الإسلامى"

لبيان نهج الشريعة الإسلامية فى الأداء الوظيفى ، فبمعرفته تحقق نتائج هامة فى النهوض بالسلوك الوظيفى ، فالأمر ليس مجرد القدرة على التحكم فى الأشياء بطريقة أفضل وأسرع ، ولكنه أمر يتعلق بالغرض الأساسى حول عملية التحكم نفسها ، لإنارة الطريق للموظفين فى السير على خطى الحبيب محمد ﷺ وصحبه فى أداء أعمالهم وفق المنظور الفقهى الذى يبين ما هو واجب عليهم يحرم تركه ، وما هو مستحب ينبغى فعله .

---

(١) سورة سبأ ، الآية ١٣ .

فأسال الله العظيم أن يجعله خطوة على الطريق فى اصلاح العباد وتوعيتهم فى أداء واجبهم الوظيفى لينالوا به الدرجات العلا فى الجنة ، وتعمير البلاد والارتقاء بأوطان المسلمين إلى مراكب الدول المتقدمة على الوجه الذى ينتشلها من وحل التخلف والتأخر ، وحتى يكونوا سببا فى أن يعيدوا للإسلام والمسلمين سابق حضارتهم التى أنارت للبشرية ظلمات الجهل والتخلف ، وأبعدت الأمة الإسلامية عن شبح الظلم والظلام .

د/ منال أحمد غلوش

ـ **سبب** اختيار الموضوع :

فى اعقاب ثورة الخامس والعشرين من يناير ، والتى نال عن طريقها الشعب المصرى حريته ، واسترد كرامته ، تعالت الهتافات وازدادت الصيحات للموظفين بالمطالبة بحقوقهم ، وفى المقابل تضاءلت الأصوات التى تنادى بأهمية أن يؤدى الموظفون واجباتهم بدقة وأمانة ، خصوصا فى وقت تمد البلاد يدها إلى كل يد عاملة ... عاملة !!!

ولكن بإتقان وإبداع ...

أيد تحرص على النهضة ببلادها أولاً قبل رفع أجورها ــ وإن كان من حقها ولكن ... ؟!!

أيد تحرص على أن تلحق بلادها بركب الدول المتقدمة ، بل وتسبقها ــ إن شاء الله .

من هنا كان اختيارى لموضوع "واجبات الموظف فى الفقه الإسلامى" إضافة إلى الأسباب التالية :

أولاً : لبيان أن على الموظف واجبات يجب عليه أداؤها ، وليس حقوقا يسعى فقط لاستيفائها .

ثانيًا : فى السنوات الأخيرة الماضية بدأ يلوح فى الأفق الإدارى[١] ندرة وجود الموظف المثالى المخلص فى عمله على الوجه الأكمل ،

---

(١) مميزات الموظف المثالى .

WWW.SIIVIOLINE.ORG

نتيجة النظرة الروتينية للوظيفة والتى طابعها الملل والكلل من أى مجهود لا يوازى ربع ما يتسلمه الموظف فى آخر الشهر من مال .

ولكن هذا البحث إعلان أنه لا معاناة فى الإسلام لإيجاد الموظف المثالى ، لكون الإسلام يعمق عند المسلم النظر إلى الوظيفة ــ بالإضافة إلى أنها مصدر للرزق فإنها :

(أ) عمل عبادى يتقرب به المسلم إلى الله عز وجل ، فيتحرى تقوى الله فى عمله ، ويخافه فى سره وجهره ، فالدين يصرف النفوس عن شهواتها حتى يصير قاهرا للسرائر ، رقيبا على النفوس فى خلواتها .

(ب) العمل مجال لتأديب النفس وتهذيبها ، فالأدب[1] أدبان : أدب شريعة وأدب سياسة ، فأدب الشريعة أداء العبادات على وجهها المشروع ، وأدب السياسة تعمير الأرض ، فمن ترك الفرض فقد ظلم نفسه ، ومن خرب الأرض فقد ظلم نفسه وغيره .

(ج) العمل مجال لإيجاد أشخاص فعالين راغبين فى النجاح ، بل لديهم رغبة فى التميز بداع من رضا الله أولا ثم تقديرا لذاتهم ، فالنجاح ليس له خلطة سرية ولكنه مزيج من الصفات المهنية والوجدانية التى تؤهل صاحبها لأن يكون إنسانا سويا قبل أن يكون موظفا ناجحا .

ثالثًا : العمل بيان لأهمية الفقه فى حياة البشر ، وحرصه على صلاح الدنيا واهتمامه بعلاقة الإنسان بأخيه الإنسان وبمجتمعه ، وليس التركيز على العبادات كما يعتقد الكثيرون ، فصلاح[2] الدنيا معتبر من وجهين :

(١، ٢) أدب الدنيا والدين ص١٤٠ .

الأول : ما ينتظم به أمور جماعتها .

والثانى : ما يصلح به حال كل واحد من أهلها ، فهما شيئان لاصلاح لأحدهما إلا بصاحبه ، لأن من صلحت حاله مع فساد الدنيا واختلال أدوارها لن يعدم أن يتعدى إليه فسادها ، ومن فسدت حاله مع صلاح الدنيا وانتظام أدوارها لم يجد لصلاحها لذة ، ولا لاستقامتها أثرا لأن الإنسان دنيا نفسه ، فلن يرى الصلاح إلا إذا صلحت له ، ولا يجد الفساد إلا إذا فسدت عليه .

إن الإسلام يهتم بالعمل والعمال ، ويحدد لهم الحقوق والواجبات ولكل هذه الأسباب اخترت هذا البحث .

ـ المنهج :

بما أن موضوع البحث وعنوانه "واجبات الموظف فى الفقه الإسلامى" فإنه يهدف إلى معالجة القصور الوظيفى لدى الموظفين بتحديد واجبات الوظيفة أمام من يقوم بها فى إطار الأحكام الشرعية الثابتة ، ولكى تتم تلك المعالجة "الفقهية" فإن منهج البحث قائم على ما يلى :

(١) بيان الحكم الفقهى فى الموضوع المراد عن طريق البحث عن الواجبات الشرعية للموظف فى طيات أمهات كتب الفقه الإسلامى بمذاهبها الشتى .

(٢) ربط الواجبات الوظيفية فى الفقه الإسلامى بمجالات قصور المسلمين حتى تنجح المعالجة وتتم على خير وجه ، وذلك عن طريق :

– الاطلاع على الواجبات الإدارية والقانونية فى عالم إدارة الأعمال والموظفين من خلال الاطلاع على الكتب المتخصصة فى ذلك ، والمقالات المنشورة على الشبكة العنكبوتية ، إثراء

للقارئ ، وإتماما للفائدة المرجوة من هذا البحث حتى ينجح البحث بعون الله فى تحريك دوافع المسلمين ، وتحفيز هممهم على أساس أقوى وسائل التحفيز وهو التحفيز الداخلى القائم على الدين الذى هو أقوى قاعدة فى صلاح الدنيا واستقامتها ، حيث يربط البشر بخالقهم ومراقبته له ، وليس بمدى فاعلية القانون فقط ــ على أهميته ــ وقوته على الزجر .

ولذلك حرصت على ربط الحكم الفقى بما يقابله فى القوانين الإدارية الحديثة حتى يستشعر الموظف الأمانة التى عليه فى وظيفته التى تعاقد عليها بنص القانون .

(٣) ولذلك اتبعت المنهج التحليلى المقارن ، وذلك بتتبع أراء الفقهاء ، وعلماء الإدارة والسياسة للوصول إلى الرأى الأمثل فى هذا الموضوع الحيوى الهام .

وإتقانا للعمل العلمى ، قمت بما يلى :

(أ) تعريف المصطلحات العلمية الفقهية والحديثة حتى يكون الربط صحيحا والحكم الفقهى دقيقا . فالحكم على شئ فرع من تصوره .

(ب) بيان رقم الآيات واسم السورة فى هامش الصفحة .

(ج) تخريج الأحاديث فى هامش الصفحة المذكور فيها ، مع الاعتماد قدر الإمكان على الأحاديث الصحيحة حتى يكون الحكم الفقهى قائما على أدلة صحيحة الثبوت ، ومبنيا على أسس متينة راسخة لا تترك مجالا للشك وعدم الالتزام .

(د) الإشارة للمرجع فى الهامش الخاص بكل صفحة مقتصرة على ذكر اسم الكتاب ، والمؤلف ، رقم الجزء والصفحة دون الطبعة مكتفية بذكرها فى قائمة المراجع .

(ه) أفردت للملاحق جزءا خاصا بها ، وذلك بعد الخاتمة وقبل قائمة المراجع لمزيد ايضاح لمفردات يحتاجها البحث وليست من صميمه .

(و) بدأت فى قائمة المراجع بمؤلفات اللغة التفسير والحديث .

(ز) قمت بترتيب المراجع الفقهية مرتبه حسب المذاهب الفقهية مبتدئة بمؤلفات الفقة الحنفى ، ثم مؤلفات الفقة المالكى ، ثم مؤلفات الفقة الشافعى ، ثم مؤلفات الققة الحنبلى ، وبعدها أوردت مؤلفات القواعد الفقهية ، وأصول الفقة ، وأخيرا كانت مؤلفات الفقهاء المعاصرين ، وذلك بعد كتب التفسير والحديث واللغة ثم المراجع الفقهية الحديثة ثم يليها مراجع علم الإدارة .

وقد جاءت خطة البحث مشتملة على تمهيد ، وخمسة مطالب ، وخاتمة وبعض الملاحق التى يحتاجها البحث ، والمراجع ، وبيان ذلك كما يلى :

ـ التمهيد :

فى بيان عنوان البحث ، والمراد منه .

المطلب الأول : فى الوفاء بالعقود .

المطلب الثانى : فى مراعاة مصلحة العمل .

المطلب الثالث : فى حسن إدارة الوقت .

المطلب الرابع : فى المحافظة على أسرار العمل .

المطلب الخامس : فى الاتقان .

الخاتمة وتشمل الخلاصة وأهم النتائج .

الملاحق .

والله الموفق ،،

تمهيد :

فى هذا التمهيد اتناول التعريف بمفردات عنوان هذا البحث من حيث التعريف بالموظف لغة وشرعا وكاصطلاح إدارى ، والدليل على مشروعية الوظيفة ، والحكمة من مشروعيتها ، ومعنى الواجب الوظيفى .

أولاً : تعريف الموظَّف :

الموظِّف اسم مفعول مادته الواو والظاء والظاء والفاء من وظف أخاه أى أسند إليه وظيفة أو عملا معينا لتؤديه حسب اختصاصه ، ووظف المؤسسة زودها بأعضاء أو موظفين جدد[١] . **ومنه الوظيفة :** قال ابن منظور فى معنى الوظيفة : الوظيفة من كل شئ ما يقدر له من رزق أو

---

(١) WWW.ALMAANY.COM

طعام أو علف أو شراب وجمعها الوظائف والوظف ووظف الشئ على نفسه ووظفه توظيفا الزمها إياه[١] .

ومنه خراج الوظيفة وهو أن يكون الواجب شيئا فى الذمة يتعلق بالتمكن حتى لو لم يقع الزرع بالفعل فيجب الخراج على مالك الأرض لأن التمكن من الانتفاع قائم وهو الذى قصر فى تحصيله فيتحمل نتيجة تقصيره[٢] .

وظف البعير يظفه وظُفا : أصاب وظيفة ، ووظف الشئ على نفسه الزمها إياه ، وظفه عين له فى كل يوم وظيفه ، وعليه العمل والخراج ونحو ذلك ، وظف له الرزق ولدابته العلف ، ووظف على الصبى كل يوم حفظ آيات من القرآن عين له آيات لحفظها ، الوظيفة : ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك فى زمن معين والخدمة المعينة ، ويقال للدنيا وظائف ووظف أى نوب ودول[٣] .

وفى المعجم الوسيط أن الوظيفة ما يقدر من عمل ورزق وطعام[٤] .

فالمعنى اللغوى يشير إلى أن الوظيفة لغة إسناد عمل ما إلى شخص واجب فى ذمته على سبيل الالزام ، وتمكن الانتفاع قائم ولو لم يقع منه عمل يقدر له بسببه رزق هذا الإسناد ملتزم الموظف بأداء واجباته وعدم التقصير فيها لاستيفاء حق من وظَّفه .

---

(١) لسان العرب ٤٨٦٩/٦ .

(٢) حاشية ابن عابدين ٢٠٢/٤ .

(٣) المصباح المنير ص٦٦٤ .

(٤) المعجم الوسيط ١٠٨٥/٢ ، ١٠٨٦ .

والموظف أجير يعطى نتاج عمله مقابل أجر يأخذه . وهذا يؤكد أن الوظيفة دفع العمل ونتاجه لمالك يدفع أجرا يقابل المنفعة التى حصل عليها .

ولذلك يحتاج البحث إلى تعريف الاجارة لتعرف تأجير المنفعة والعمل نظير أجر ما ، ولذلك أجرى العلماء على الوظيفة مسمى "الإجارة" .

والإجارة لغة : تطلق عليها اطلاقات عدة منها :

(١) اسم كراء الأجير[١] الذى يستحقه العامل بعد أداء عمله .

(٢) الأجرة بالضم اسم للأجرة والمراد به المأخوذ وهو عوض العمل[٢] .

(٣) الإثابة ، والثواب العوض وأصله من ثاب أى رجع كأن المثيب يعوض المثاب مثل ما أسدى إليه[٣] ، والثواب ما يستحق على عمل الخير وكذا يدعى به[٤] والثواب فى الإجارة بمعنى استأجر الرجل أى استعمله عملا بأجرة أى بثواب يثيبه على عمله من قولهم أجر لك الله بأجرك أى أثابك يثيبك[٥] .

من خلال ما سبق من التعريفات اللغوية للإجارة نجد أن معناها يدور حول كراء أجير على عمل يقابله أجره .

---

(١) حاشية ابن عابدين ٣/٦ .

(٢) فتح البارى ٤٣٩/٤ ، الزاهر في غريب ألفاظ الشافعى ص٢٥١ .

(٣) حاشية ابن عابدين ٣/٦٦ .

(٤) هناك فرق بين العامل والمستأجر العامل في مال غيره أعم من أن يكون مستأجرا .

(٥) المقدمات لابن رشد ١٦٣/٢ .

وأما الإجارة شرعا :

من خلال ما سبق من التعريفات اللغوية للإجارة نجد أن معناها يدور حول كراء أجير على عمل يقابله أجره ، وقد عرفها الفقهاء بعدة تعريفات :

أولاً : الحنفية عرفوها بتعريفات عدة منها : تمليك نفع بعوض[١] وأنها بيع منفعة معلومة بأجره معلومة[٢] ، وأنها بيع منفعة معلومة فى مقابل عوض معلوم[٣] .

ثانيًا : عرفها المالكية : بأن لفظ الإجارة يخص العقد على منافع الآدمى وما يقبل الانتقال عبر السفن والحيوان ، ويطلقون على العقد على منافع الأراضى والدور والسفن والحيوانات لفظ الكراء[٤] .

ثالثًا : عرفها الشافعية : بأن الإجارة نوع من التصرفات التى تكون بنقل الحق بعوض من مستحق إلى مستحق وهى بيع المنافع بعين أو دين أو منافع[٥] .

وعرفوها أيضا بقولهم عقد على منفعة مقصودة معلومة قابلة للبذل والإباحة بعوض معلوم[٦] .

وقالوا فيها : أنها تمليك منفعة رقبة بعوض[٧] .

وعرفوها أيضا : بأنها مبادلة عين بمنفعة[١] .

---

(١) حاشية ابن عابدين ٣/٦ .

(٢) البحر الرائق ٣/٨ .

(٣) شرح مجلة الأحكام مادة (٤٠٤) ٣٩٧/١ .

(٤) القوانين الفقهية ص٢٩٩ .

(٥) قواعد الأحكام ٨١/٢ .

(٦) عون المعبود ٢٠٣/٩ .

(٧) فتح البارى ٤٣٩/٤ .

ورابعًا : عرفها الحنابلة بقولهم : بأنها بيع المنافع[٢] .

نظرة تحليلية فى تعاريف الفقهاء :

من خلال التعريفات الفقهية نجد أن تخصيص المالكية لفظ الإجارة بأنه "**العقد على منافع الآدمى**" وهو أكثر التعريفات ارتباطا بمعنى الموظف ، إلا أنه يحتاج إلى بيان طبيعة هذا العقد ، وهل هو من العقود التى لها مقابل أم لا ؟

توضح ذلك التعريفات الأخرى حيث تشير إلى طبيعة عقد الإجارة بإطلاق وأن فيه نوع تمليك[٣] الذى يشمل بيع العين والمنفعة ، والعقد إن كان جنسا فقد كان يكون مدخلا ، ويكون مخرجا ، فتدخل فيه العارية لأنها تمليك المنافع ، والنكاح لأنه تمليك بضع وليس بمنفعة .

وعند تعريف الإجارة بأنها بيع تشعر أنه عقد تبادلى أى بمقابل ، وهو ما يشعره لفظ "يبع" الذى يدل على المقابلة والمبادلة .

ولكن عند اطلاق لفظ البيع بدون قيد يشعر أنها مبادلة عين بعين فإذا ما أضيف لفظ منفعة بين أن عقد الإجارة عقد تبادلى ولكنها قائمة على مقابلة المنفعة بالعوض ، وهو ما يوضحه الحنفية بقولهم أن الإجارة بيع منفعة معلومة بأجره معلومة .

إلا أن تعريف الشافعية يزيد التعريف (بالمنفعة) عندما ما عرفوا الإجارة بأنها عقد على منفعة مقصودة معلومة قابلة للبذل والإباحة ، لأن المنفعة التى يعقد عليها فى الإجارة لابد أن تكون مقصودة فى الشرع ونظر العقلاء ، لأن المنفعة المعلومة قد تكون غير مباحة فلا يصح عقد الإجارة شرعا ، ولا تترتب عليها أحكام الإجارة الشرعية ، ومعلومية

---

(١) حجة الله البالغة للدهلوى ٤٣/١ .

(٢) الكافى ١٦٩/٢ .

(٣) حاشية ابن عابدين ٤/٦ ، حجة الله البالغة ٣/١ .

المنفعة يكون تارة ببيان المدة كما فى استئجار الدور ، وتارة بالتسمية كاستئجار صناع وتارة بالتعين كاستئجار رجل لنقل حمل[1] .

مما سبق تستطيع ــ إن شاء الله ــ أن نخرج بتعريف جامع لمعنى الإجارة الخاصة بإجارة منافع الأشخاص تمهيدا للوصول إلى تعريف الوظيفة وهى ــ والله اعلم ــ

بيع منفعة شخص معلومة مقصودة قابلة للبذل والإباحة بعوض معلوم .

[فبيع][2] بيان لطبيعة عقد الإجارة بأنها مبادلة منفعة بعوض ، فكما يصح بيع عين بعين يصح بيع منفعة بعين .

[منفعة معلومة] فإنها إن لم تكن موجودة حال العقد فإنها معلومة بتحديد مواصفات العمل المطلوب حيث لا تصح الإجارة على منفعة مجهولة .

[قابلة للبذل] فتصح إجارة الأشخاص لأن منفعتهم وإن لم تكن حاضرة إلا أنها قابلة للبذل حيث تحصل المنفعة شيئا فشيئا .

ومن ثم فإن إجارة المنافع المتعلقة بالعمل تقع على منفعة كل شخص قابلة للبذل ، وهذه الإجارة يطلق عليها الفقهاء إجارة منافع الآدمى وهى إجارة واردة على العمل[3] .

وتنقسم إلى قسمين : أجير خاص ، وأجير مشترك ، ولكل واحد منهما فى عقد الإجارة حكما يخالف الأخر بناء على طبيعة عقد إجارتها وهذا ما نوضحه فى الجدول التالى[1] :

---

(١) شرح مجلة الأحكام ٣٩٧/١ ، ٣٩٨ مادة (٤٠٤ ، ٤٠٥) .

(٢) انظر : القوانين الفقهية ص٢٧٨ ، اعلام الموقعين ٣٣٦/٢ ، قواعد الأحكام ٨١/٢ .

(٣) شرح مجلة الأحكام ٤٠٨/١ .

وجه المقارنة	الأجير الخاص	الأجير المشترك
المعقـــود عليه يشترط فيه :	أن يكون معلوما .	أن يكون معلوما .
سواء كان : **(أ) الأجرة**	يستحقها بتسليم نفسه فى المدة المتفق عليها التى يشترط فيها معلومية الزمن لأنها استئجار منافع أعيان محسوسة .	يستحقها مقابل العمل مع عدم اشتراط ذكر المدة ، لأن العقد وارد على العمل ببيان محلة ولأنه قد يتم العمل قبل الآجل أو بعده .
(ب) العمل	كلاهما عقد الإجارة وارد على العمل لصاحب العمل فقط دون غيره سواء كان رب العمل شخصا حقيقيا واحدا أو شخصا اعتباريا كمؤسسة ، مثال : استئجار أهل القرية معلما خاصا بهم دون غيرهم .	يعمل لأكثر من مستأجر بعقود مختلفة ولا يتقيد بالعمل لواحد دون غيره ، ولا يجب عليه ألا يختص لواحد عمل لغيره أم لم يعمل ، ولا يشترط أن يكون عاملا لغير واحد ، بل إذا عمل لواحد فهو مشترك ، كالخياط .
سبب التسمية	ويطلق عليها إجارة منافع محسوسة أو واردة على العين	ويطلق عليها إجارة منافع فى الذمة أو واردة فى الذمة

(١) انظر العزيز شرح الوجيز ٨٣/٦ ، الاشباه والنظائر للسيوطى ص٥٢٥ ، ٢٦٨ ، اعلام الموقعين ٣٦٣/٢ ، ٣٦٤ ، حجة الله البالغة ١٠٤/٢ ، ٤٣/١ ، العده ٢٦٧ ، ٢٧٠ ، البحر الرائق ٣/٨ ، ٤٧ ، ٥٢ ، الاشباه والنظائر لابن نجيم ص٣٨٩ ، ٣٤٨ ، ابن عابدين ٧٢/٦ ، ٧٣ ، القوانين الفقهية ٢٩٧ ، ٢٩٨ ، بداية المجتهد ١٩٣/٢ ، ١٩٩ ، المقدمات ١٦٣/٢ ، ١٦٦ ، ١٦٧ ، ١٦٨ ، السيل الجرار ١٨٩/٣ ، ١٩١ ، ٢٠٢ ، ٢٠٣ شرح مجلة الأحكام ٤٠٦/١ ، ٥٩٦ ، ٤١٣ .

	أو إجارة للذمة فى عينه ، لأنه لا يمكنه العمل لغير واحد فالعمل بالتخصيص .	أو ثابته فى ذمة الأجير ، لأنه يعمل ويتقبل أعمالا كثيرة فى وقت واحد لأشخاص كثيرين فيشتركون فى منفعته.
وجه المقارنة	**الأجير الخاص**	**الأجير المشترك**
	مثال : أن يقول له : استأجرت نفسك لكذا ، أو لتعمل بنفسك .	**مثال :** الزمت ذمتك خياطة ثوب .
مثال يوضح الفرق	لو استأجر راعيا ليرعى غنمه المعلومة بدرهم شهرا فهو أجر مشترك إلا إذا صرح فى آخر كلامه بما يدل على أنه خاص بأن قال : لا ترعى غنمى أو صرح بما يدل على أنه مشترك بأن يقول ارع غنمى وغنم غيرى .	

ومن خلال المقارنة السابقة نستطيع أن نعرف الإجارة فى كلا من الأجير الخاص والأجير المشترك كالآتى :

(١) الإجارة فى الأجير الخاص هى بيع منفعة موصوفة وارده على عين شخص لا يمكنه العمل لغيره بعوض يستحقه بمجرد تسليم نفسه للمؤجر .

(٢) والأجارة فى الأجير المشترك بأنها : بيع منفعة موصوفة لا ترتبط بعين شخص ثابتة فى ذمة الأجير ، يمكنه تقبل أعمالا كثيرة من عدة أشخاص بعوض يستحقه مقابل عمله ولكى نصل إلى تعريف شرعى للوظيفة والموظف ، نستأنس بتعريف الوظيفة فى اصطلاح علماء الإدارة .

فالوظيفة[١] عبارة عن مجموعة من الواجبات والمسئوليات المنوطة بواسطة السلطة المختصة بشخص يتطلب منه انجازها وقتا كاملا أو جزءا منه .

والموظف[٢] كل من يشغل منصبا عاما أو وظيفة عامة أو يؤدى خدمة عامة سواء كان معينا أو منتميا ودائما أو مؤقتا مقابل أجر .

ومن خلال استعراض تعريف إجارة الأجير الخاص والمشترك مع تعريف الوظيفة والموظف .

نستطيع أن نعرف الموظف بأنه شخص معين يؤدى خدمة موصوفه فى مدة معلومه لا يمكنه العمل لغيره مقابل أجره[٣] معلومه يستحقها بمجرد تسليم نفسه للمؤجر .

فهذا التعريف تعريف للموظف بحده (الحقيقة) ، ورسمه (ثمرة العمل) ، توافرت فيه أركان العقد والركن ما لا يتحقق وجود الشئ إلا به وأركانه :

ـ عاقدان :	(الأجير)	(المؤجر)
ـ معقود عليه :	(خدمة موصوفة) ↓ المنفعة	(مقابل عوض) ↓ الأجرة

(١) المبادئ العامة لحقوق الموظف العام وواجباته . سليمان محمد جريسن .
HTTP://WWW.ALJAZIRAN.COM.SA

(٢) تعارض المصالح ل . م قانونى صالح حسن كاظم دائرة الشئوون القانونية .
HTTP://WWW.NAZAHA.١٤

(٣) قيد أجرة لتخرج من يقومون بعمل فيه قرية وتحتاج إلى نية فمرتباتهم من قبيل الأرزاق لا من قبيل الأجرة لدفع الحاجة عنهم وهم غير مقيدين بوقت ، الاشباه والنظائر للسيوطى ص٥٢٥ .

ـ صيغة :	ما يدل على تراضيهما على مضمون التعريف من التعيين وعدم العمل لغير المؤجر وصف المنفعة . تحديد الأجرة وأنها مقابل التسليم وأداء العمل.

منع من دخول غيره من العقود التبادلية كالبيع والذى هو بيع عين بعين .

حكم العمل بالوظيفة :

سبق وأن عرفنا أن الوظيفة عبارة عن عقد إجارة لمنافع شخص ما ، وهذا العقد حكمه التكليفى مشروع على سبيل الجوار وهو عند كافة أهل العلم[١] .

بل وتصبح فرض عين إذا كان هناك حاجة إلى من يعمل عملا لم يقم به إلا شخص واحد ، فإذا كان الناس محتاجين إلا فلاحة قوم صارت مستحقه عليهم ، ويجبرهم ولى الأمر عليها بعوض المثل[٢] .

الدليل على المشروعية :

ثبوت الاجارات فى هذه الشريعة قطعى لا يكاد ينكر أصل الجواز والصحة إلا من لا يعرف الأدلة الواردة فى تحليل الإجارة ومنها :

(١) القرآن الكريم :

قوله تعالى على لسان شعيب : ﴿ **قَالَ إِنِّيٓ أُرِيدُ أَنۡ أُنكِحَكَ إِحۡدَى ٱبۡنَتَيَّ هَٰتَيۡنِ عَلَىٰٓ أَن تَأۡجُرَنِي ثَمَٰنِيَ حِجَجٖ** ﴾[٣] أى على أن تكون أجيرا

---

(١) رحمه الأمة ص١٨٥ ، العدة ص٢٦٧ .

(٢) الطرق الحكمية في السياسة الشرعية لابن القيم ص٢١٠ .

(٣) سورة القصص ، الآية ٢٧ .

لى ، شرع من قبلنا شرع لنا ما لم يرد ما ينسخه[1] بل وجد ما يؤكده : ﴿ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ﴾[2] .

دليل على مشروعية إجارة منافع شخص ما .

(٢) السنة :

عن ابن عمر ﷺ قال أن النبى ﷺ قال : "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"[3] .

ففى أمر النبى ﷺ بإعطاء الأجير أجره دليل على مشروعية إجارة منافع شخص ما فى الجملة .

وما ترويه عائشة رضى الله عنها أن رسول الله وأبو بكر استأجر رجلا من بنى الديل ثم من بنى عبد بن عدى هاديا "خريتا" وهو على دين كفار قريش فدفعا إليه راحليتهما ووعداه غار ثور بعد ثلاث ليال فأتاهما براحليتهما[4] .

ففى استئجار رسول الله ﷺ من يدلهم على الطريق دليل على مشروعية الوظيفة التى من معانيها إسناد عمل إلى شخص ما ينتفع المؤجر بعمله مقابل أجره يدفعها له .

---

(١) شرح مجلة الأحكام ٣٩٦/١ .

(٢) سورة الطلاق ، الآية ٦ .

(٣) أخرجه ابن ماجه ــ كتاب الرهون . باب أجر الأجراء رقم (٢٤٤٣) ٨١٧/٢ ، وقال فيه أصله في صحيح البخارى من حديث أبى هريرة لكن إسناد المصنف ضعيف ، وليس له شئ في بقية الكتب الخمسة .

(٤) أخرجه البخارى في صحيحه ــ كتاب الإجارة . باب استئجار المشركين عند الضرورة أو إذا لم يوجد أهل الإسلام ٤٤٢/٤ مع فتح البارى . والخريت هو الماهر العارف بالطريق .

ثالثًا : الإجماع :

إجماع الأمة على العمل بها من عصر الصحابة إلى الأن[١] .

المعقول : وإنما شرعت الإجارة لحاجة الناس إليها حيث أن :

أولاً : الإجارة وسيلة للتيسير على الناس فى الحصول على ما يبتغونه من المنافع التى لا ملك لهم فى أعيانهم فالحاجة إلى المنافع كالحاجة إلى الأعيان ، فالفقير محتاج إلى مال الغنى ، والغنى محتاج إلى عمل الفقير ، ومراعاة حاجه الناس أصل فى شرع العقود فإن عمت المصلحة جميع التصرفات شرعت تلك المصلحة فى كل تصرف وإن اختصت ببعض التصرفات شرعت فيما اختصت به دون ما لم تختص به[٢] فتشريع الإجارة وجه ترتفع به الحاجة بقليل منفعة ، ويكون موافقا لأصل الشرع[٣] فلو لم تجز الإجارة لكان فى ذلك على الناس من ضيق وجرح ما لا يخفى[٤] .

والوظيفة أمر عرفه المسلمون القدامى ، وعالج الفقهاء قديما هذه المسألة ، واعتبروا بعض الوظائف مما تصح الإجارة عليه فيما لا يتصل بالقربات ولا تشترط له النية كتنفيذ الحدود والكتابة فى الدواوين وجباية الأموال ، والمحضر وهو من يحضر الخصم ، ويستعين بأعوان الوالى على إحضاره اشخاص بمعنى الإحضار[٥] ومن العمال مشايخ الأسواق ،

---

(١) بدائع الصنائع ٥١٥/٥ ، بداية المجتهد ونهاية المقتصد ١٩٣/٢ .

(٢) قواعد الأحكام ١٤٣/٢ .

(٣) البدائع ٥١٦/٥ .

(٤) شرح مجلة الأحكام ٣٩٦/١ .

(٥) حاشية ابن عابدين ٣٩٥/٥ .

والبلدان ومباشر الأوقاف ، وكل من يتعاطى أمر المسلمين[١] ، وهؤلاء يطبق عليهم أحكام الأجير الخاص فى أكثر الأحوال[٢] .

طبيعة العمل فى الوظيفة :

الموظف يستحق الأجرة على المدة التى تبدا بمجرد تسليمه نفسه للمؤجر ، وعمله يبدأ بمجرد تكليفه به[٣] ، وأداء هذا العمل واجب على الموظف ، حيث أن طبيعة عمل الموظف قبل أن تكون حقا له فهو تكليف[٤] لا تشريف ، وهذا التكليف بضع الموظف تحت المسئولية المباشرة بما فيها من واجبات يجب ألا يتخلى عنها .

وإلزام الموظف بالواجبات لا يعنى أنه ليست له حقوق ، وإنما الحقوق والواجبات فى الشريعة الإسلامية متكافئة والحقوق أساس الواجبات ومستنبطه منها ، فالإنسان لا يضر نفسه ، ولا يضر غيره ، وإنما التركيز على الواجبات لتعليم كل موظف أن مطالبته بما يجب له لا يقل أهمية عما يجب عليه فلا يكون له عذر فى الترك والإهمال .

---

(١) حاشية ابن عابدين ٣٩٣/٥ .

(٢) الموسوعة الفقهية الكويتية مصطلح إجارة .

(٣) المبادئ العامة لحقوق الموظف العام وواجباته ، سليمان محمد الجريش .
WWW.ALJAZIRAN.COM.SA
واجبات الموظف ، والأعمال المحظورة عليه .
WWW.ALJAZIRAN.COM.SA

(٤) وتكليفه به يكون بذكر العمل الذى يتقلده وهذا يعتبر فيه ثلاثة شروط :
(١) تحديد الناحية بما تتميز به عن غيرها .
(٢) تعيين العمل الذى يختص بنظره فيها من جبايه وخراج .
(٣) العلم برسوم العمل وحقوقه على تفصيل ينفى عنه الجهالة فإذا استكملت هذه الشروط الثلاثة في عمل علم به المولى والمُوَلِي صح التقليد ونفذ . الأحكام السلطانية ١/ ١٨٤ .
HTTP:WWWAL-JAZIRAN.COM.SA

والواجبات مفرد واجب وهو اسم فاعل من وجب يجب وجوبا أى "لزم"[١] واصطلاحا : فعل المكلف بنفسه هذا الفعل[٢] على وجه اللزوم ، بحيث يأثم تاركه ويثاب فاعله ، وبذلك تكون حقيقة الواجب هى خطاب الشرع المتعلق بأفعال المكلفين ، بما ينتهض تركه سببا للذم الشرعى . فالواجب فعل المكلف نفسه لما أمر به والتزم بأدائه .

إن القرآن الكريم[٣] ، والسنة النبوية باعتبارهما مصدرى التشريع لم ينتهجا فى تنظيم العقود منهجا تفصيليا كما حدث فى تنظيم قضايا أخرى كالميراث ، وذلك لما أراده الله لشريعته من أبدية ، واستمرارية لأنه لما كانت الأحكام التى يحتاجها الناس فى معاملاتهم تختلف من عصر إلى عصر ، ومن مكان إلى آخر ، بل من طائفة إلى غيرها جاءت النصوص بالقواعد العامة ، والأصول الثابتة ، وتركت التفاصيل لاجتهاد الفقهاء وأولى الأمر بما يتناسب مع العرف المتجدد ، وملاحقة التطور شريطه أن يكون التعامل مشروعا ومبينا على التراضى بين أطرافه ، أو مبينا على فكرة عدم أكل أموال الغير بالباطل .

وبناء عل فكرة الشرع فى تكوين العقد يصير له قوة ملزمة لأطرافه ، تترتب عليه جميع آثاره ، والالتزامات والواجبات التعاقدية باعتبارها جزء من الغرض الذى يستهدفه العقد ، وواجبات العقد واجبات عينية وهى التى يكون المطلوب فيه واحدًا ، كأداء الدين ، والوفاء بالعقد

---

(١) لسان العرب حرف الواو .

(٢) انظر المستصفى للغزالى ٦٥/١ ، ٦٦ ، البحر المحيط ١٧٦/١ .

(٣) بتصرف نظرية العقد في الفقة الإسلامى ، د/ محمد نجيب المغربى ص١٧ ، ١٨ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ١٢٠ ، ١٦٣ .

، ولا يكون فيه تخيير فى المطلوب فإذا تركه فهو آثم واستحق الذم[1] وتتعلق به واجبات يلتزم بأدائها .

وحيث أن الموظف أجير خاص والإجارة واقعة على عينه فى مدة يغلب على الظن بقاء الموظف فيها قادرا على العمل[2] ، فإنه تتعلق به واجبات يلتزم بأدائها .

من خلال ما سبق نستطيع ــ بعون الله ــ أن نخرج بتعريف إجمالى للمقصود بواجبات الموظف الشرعية بأنها : مجموعة من المهام التى الزم الموظف بها نفسه ، والتزم بها أمام من وظفه ، بمقتضى عقد شرعى بما ينتهض تركها سببا للذم ، واستحقاق العقاب ، والإثم ، والمساءلة وفق شرع الله تعالى .

وقيد الالتزام بالتشريع للتأكيد على أن هذه الواجبات تكون موافقة للشرع والفقة يعمل على تأكيد الالتزام بها .

والواجبات الوظيفية كثيرة ، وسأذكرها فى هذا البحث على وجه العموم بحيث يندرج تحتها أغلبية الموظفين ، وسنذكر منها أهم الواجبات الضرورية للعمل والتوظف حيث سأعقد لكل واجب مطلبا وذلك فيما يلى :

المطلب الأول
الوفـاء بالعقود

---

(١) المنثور في القواعد ٣٧٨/٢ ، أصول الفقة لأبى هريرة ص٢٨ ــ ٣٥ ، كشاف القناع ٢٥٩/١ .

(٢) العده ص٢٦٨ .

طبيعة العلاقات بين الموظَّف والموظِّف هى علاقة تعاقدية قائمة على ما يعقده الشخص ليفعله هو أو يعقد على غيره ليفعله على وجه الزامه إياه[١] .

والعقد لغة مصدر مادته العين والقاف والدال ، عرفه ابن منظور بقوله[٢] : العقد يقتضى الحل ، عقده يعقده عقدا وتعقادا وعقدّه ، والعقد العهد بشدة العزم وقوة الاستيثاق[٣] ، ولا يكون إلا بين اثنين ، أما العهد فقد يكون من ذات واحدة وهو أقل تأكيدا من العقد[٤] ، والموظف فى خلال تعاقده يمر بمرحلتين مرحلة الانعقاد ومرحلة الأثر المترتب على الانعقاد الصحيح .

لذلك فإن[٥] تعريف العقد شرعا سوف يعرف اعتبارين :

أما تعريفه بالاعتبار الأول فهو كما عرفه الجرجانى بقوله : العقد : ربط أجزاء التصرف بالإيجاب والقبول شرعا[٦] .

وعرفه الزركشى فى المنثور : باعتبار المنعقد أنه ارتباط الإيجاب بالقبول حيث يعلق كل من الإيجاب والقبول بالآخر على وجه مشروع يظهر أثره فى متعلقيهما[٧] .

---

(١) شرح مجلة الأحكام ٩٦/١ مادة رقم (١٠٣) .

(٢) لسان العرب ٣٠٣٠/٤ .

(٣) أحكام القرآن للجصاص ٢٩٤/٢ .

(٤) أحكام القرآن لابن العربى ٥٢٤/٢ ، ٥٢٥ .

(٥) ركائز القدوة في تفسير الدعوة ، د/ أحمد غلوش ٣٤/٥ .

(٦) التعريفات للجرجانى ص١٥٣ .

(٧) المنثور في القواعد للزركشى ٢٢/٢ ، وانظر شرح مجلة الأحكام ١٥/١ مادة (٣) .

وأما تعريفه بالاعتبار الثانى فهو التزام المتعاقدين ، وتعهد كل من المؤجر ، والأجير بمبادلة المنفعة بالأجرة ، فبمتعلق الإيجاب ظهر الأثر ، وبالنتيجة يصبح المؤجر مالكا للمنفعة الواردة على عين الأجر ، والأجير مستلما للأجرة ، حيث أن الصحة فى العقود تعنى استتباع الغاية بترتب الغرض المطلوب من الشئ على الشئ[١] .

والعقد يوجد[٢] إذا وجد عاقدان ، ومعقود عليه معلوم مقدور على تسليمه وصيغة مشروعة ، وبيان ذلك فيما يلى :

العاقدان[٣] وهما طرفا العقد ، ويشترط فيهما أن يكونا حرين عاقلين يعرفان النفع والضرر ، ويباشران العقد على بصيرة وتثبت .

والمعقود عليه ، وهو المنفعة المقصودة من العقد ، وما يقابلها من مال وأجرة ، ويشترط فيه أن يكون محدد المقدار والمدة ولو معنويا والمدة ، والمقابل ولو منفعة هى الأخرى .

والصيغة هى صيغة العقد ، ويشترط لها أن تكون مبينة لرضا الطرفين وقد تكون كافية فى ترتيب آثار العقود بمجرد الانتهاء منها ، باعتبار أنها تظهر إرادة المتعاقدين ، وتظهر رضاهما ، ويكون قاطعا لمنازعتهما وموجبا للعقد عليهما ، من لفظ أو ما يقوم مقامه من فعل ، وذلك بإيجاب يصدره المملك ، وقبول يصدره المتملك ، ولا اعتبار لمن يصدر أولا ولا آخر[٤] .

---

(١) المنثور في القواعد للزركشى ٥٦/٢ .
(٢) حجة الله البالغة للدهلوى ١٠٤/٢ .
(٣) المرجع السابق .
(٤) مغنى المحتاج ٥/٢ ــ ٦ .

وكل ما يدل على الإيجاب والقبول لغة أو عرفا[١] ينعقد به العقد فلا يشترط فيه لفظ خاص ولا صيغة خاصة[٢] .

ويعبر الزركشى عن ارتباطهما بلفظ المنعقد[٣] .

والإيجاب اصطلح الفقهاء على استعماله لأول كلام يصدر من أحد العاقدين لأجل إنشاء التصرف وبه يوجب ويثبت التصرف ، وسمى الإيجاب إيجابا لكون الموجب بإيجابه ينسب للآخر حق القبول[٤] .

والقبول ثانى كلام يصدر من أحد العاقدين لأجل إنشاء التصرف وبه يتم العقد[٥] .

ويشترط فى الصيغة لصحة العقد ، وترتب آثاره ما يلى :

(١) عدم تقييدها بشرط ينافى مقتضى العقد أو تحقق مصلحة لأحد المتعاقدين وصدورها ممن له ولاية التعاقد[٦] .

(٢) أن تكون واضحة الدلالة فى لغة المتعاقدين وعرفهما قاطعة للاختلاف .

(٣) موافقة القبول للإيجاب : لابد لانعقاد العقد من توافق الإيجاب والقبول فى كل جزئياتهما بأن يقبل المستأجر ما أوجبه المؤجر ، وبالأجرة التى أوجبها حتى يتوافق الرضا بالعقد[٧] .

---

(١) مواهب الجليل ٢٢٨/٤ .

(٢) انظر ملحق رقم (١) .

(٣) المنثور في القواعد ٥٩/٢ ، شرح مجلة الأحكام ٩٤/١ ــ ٩٥ مادة رقم (١٠١) .

(٤) مغنى المحتاج ٥/٢ ــ ٦ .

(٥) شرح مجلة الأحكام ٩٦/١ مادة رقم (١٠٢) .

(٦) حجة الله البالغة ١٠٤/٢ .

(٧) بدائع ٥٢٨/٥ .

ولا يشترط فيها ألفاظ معينة بناء على قاعدة العبرة فى العقود للمقاصد والمعانى لا للألفاظ والمبانى[١] .

ومعنى هذه القاعدة : أنه عند حصول العقد لا ينظر للألفاظ التى يستعملها العاقدان حين العقد ، بل إنما ينظر إلى مقاصدهم الحقيقية من الكلام الذى يلفظ به حين العقد ، لأن المقصود الحقيقى هو المعنى وليس اللفظ .

ففى ذلك دلالة على أن المتعاقدين إذا عرفا المقصود انعقدت بأى لفظ من الألفاظ عرف به المتعاقدان مقصودهما ، حيث أن الشارع لم يحدد ألفاظًا للعقود ، فكما تنعقد العقود بما يدل عليها من الألفاظ الفارسية والرومية والتركية ، فانعقادهما بما يدل عليها من الألفاظ العربية أولى وأحرى[٢] .

والشرع إنما اهتم بالصيغة التى يتم بها إظهار إرادة المتعاقدين ورضاهم وبها تترتب آثار العقد إنما هو لاعتبار أهمية الكلمة[٣] فى عالم الأعمال ، بل هى المعيار الذى يحدد قدر ثقة الآخرين ، وهو أحد أهم العناصر التى تتبنى عليها العلاقات الطويلة الأمد فى مكان العمل .

وإنما هى دعوة لأصحاب الوظائف إلى طريق النجاح فى وظائفهم بعمل دعاية للذات فى إطار من تحمل المسئوولية عن طريق الالتزام بكلمتهم فالموظفون الفعالون الذين يتميزون بثباتهم فى سعيهم لإنهاء الواجبات المسندة إليهم ، وتسليمها للإدارة بالجودة المطلوبة ، فهم لا

---

(١) مجلة الأحكام العدلية مادة رقم (٣) ١٥/١ .

(٢) إعلام الموقعين ٣٥٣/١ .

(٣)

WWW.SHOGHLANTY.COM

يهجروا عملهم بسبب اشتداد الظروف ، لأنهم أشخاص يتحلون بمهنية عالية لا تسمح لهم يتخيب ظن الشركة وأملها .

أما المعقود عليه :

المراد به محل العقد وهو ما يقع عليه العقد وتظهر فيه أحكامه وآثاره ، والمحل فى الوظيفة قد يكون عملا من الأعمال أو منفعة شئ معين .

ولكى يكتمل هذا الركن ويقع صحيحا لابد من قابلية المحل لحكم العقد بأن تكون المنفعة المعقود عليها منفعة مقصودة مباحه فلا يجوز الإجارة على المنافع المحرمة .

كما يشترط فى المعقود عليه أن يكون معينا ومعروفا للعاقدين بحيث لا يكون فيه جهالة تؤدى إلى النزاع والغرر ، والعرف[١] حكما فى تمييز الجهالة الفاحشة عن الجهالة اليسيرة[٢] .

والمعقود عليه فى عقد الوظيفة ذو شقين : المنفعة والأجرة .

المنفعة :

فى اللغة : كل ما ينتفع به[٣] .

فى الاصطلاح :

عرفت بعدة تعريفات منها :

---

(١) انظر ملحق رقم (١) ص٨٣ .

(٢) مجلة الأحكام ص٥٢٧ ، تهذيب الفروق السنية ٨/٤ ــ ٢٢ .

(٣) لسان العرب حرف النون .

(١) ما لا يمكن الإشارة إليه حسا دون إضافة ، ولا يمكن استيفاؤه بغير جزء مما أضيف إليه ، فتخرج الأعيان والمعانى نحو العلم والقدرة[١] .

(٢) الفائدة التى تحصل باستعمال العين ، فكما أن المنفعة تستحصل من الدار بسكناها تستحصل من الدابة بركوبها[٢] .

بالنظر إلى التعريفين السابقين نجد أن التعريف الأول تعريف للمنفعة حسب حقيقتها .

وفى الثانى تعريف لها بالأثر والنتيجة وهو الانتفاع بها ، فالانتفاع من النفع ، وهو الخير الذى يتوصل به الإنسان إلى مطلوبه[٣] بتمليك المنفعة وذلك بأن يباشر بنفسه الاستفادة منها ، ويمكن غيره من الانتفاع بعوض كالإجارة .

وفى الاصطلاح : هو حق المنتفع فى استعمال العين واستغلالها مادامت قائمة وإن لم تكن رقبتها مملوكه[٤] .

ليس هذا فحسب بل وتمكين غيره من الانتفاع بها .

والأجرة :

عقد الإجارة من العقود التى تؤدى إلى الحصول على منفعة بعوض يقابلها ، هذا العوض يعبر عنه بالأجرة وتطلق عليها أيضا على المستأجر بفتح الجيم وهو المال الذى التزم به بعقد الإجارة[٥] .

---

(١) تهذيب الفروق السنية ٨/٤ .

(٢) شرح مجلة الأحكام العدلية ، مادة رقم (١٢٥) ١٠٥/١ .

(٣) المصباح المنير ص٦١٨ .

(٤) الفروق ، قاعدة الفرق بين تمليك المنفعة وتمليك الانتفاع .

(٥) شرح مجلة الأحكام ، مادة رقم (٤١٢) ٤٢/١ .

وهى بذلك تفارق الأرزاق فهى تدخل فى باب الإحسان وأبعد عن باب المعاوضة ، والإجارة ادخل فى باب المعاوضة والمكاسبة .

والإجارة عقد ، والوفاء بالعقود واجب ، والأرزاق معروف وصرف بحسب المصلحة[١] .

والعقد إما مالى من الطرفين حقيقة كالبيع أو حكما كالإجارة فإن المنافع تنزل منزلة الأموال[٢] .

واعتبار العوض فى عقد من الطرفين أو من أحدهما شرطه أن يكون معلوما .

ولا تجوز الإجارة إلا بأجرة مسماة[٣] ، يدل على ذلك ما يلى :

(١) قوله تعالى فى قصة شعيب وموسى : ﴿ إِنِّيٓ أُرِيدُ أَنۡ أُنكِحَكَ إِحۡدَى ٱبۡنَتَيَّ هَٰتَيۡنِ عَلَىٰٓ أَن تَأۡجُرَنِي ثَمَٰنِيَ حِجَجٖۖ فَإِنۡ أَتۡمَمۡتَ عَشۡرٗا فَمِنۡ عِندِكَۖ وَمَآ أُرِيدُ أَنۡ أَشُقَّ عَلَيۡكَۚ سَتَجِدُنِيٓ إِن شَآءَ ٱللَّهُ مِنَ ٱلصَّٰلِحِينَ ﴾[٤] .

حيث سمى الأجرة وضرب الأجل ولم يصف الخدمة[٥] والعمل لأن العرف والعادة أغنياهما عن ذلك .

(٢) عن أبى هريرة ﷺ أن النبى ﷺ قال : "من استأجر أجيرا فليعلمه أجره"[١] .

---

(١) تهذيب الفروق ٤/٣ .

(٢) المنثور للزركشى ١٢٦/٢ .

(٣) المقدمات ١٦٦/٢ .

(٤) سورة القصص ، الآية ٢٧ .

(٥)المقدمات ١٦٦/٢ .

فقد أمره ﷺ بتسمية الأجر ، وضرب الأجل وهذا يدل على أن الإجارة لا تجوز إلا بأجرة مسماة قطعا للنزاع .

فإذا ما وجدت إرادة العاقدين وصيغة مظهره لهذه الإرادة على معقود مستوفى للاعتبارات الشرعية ، كان العقد باعتبار الأثر والنتيجة على الطرفين واجب الوفاء به .

وهذا يعنى اللزوم ، يقول القرافى[٢] : "الأصل فى العقد اللزوم ، لأنه إنما شرع لتحصيل المقصود من المعقود به أو المعقود عليه ودفع الحاجات ، فالمناسب لذلك هو اللزوم ومنه تمليك المنفعة .

واللزوم[٣] فى عقد الوظيفة شغل الذمة بالملزوم ووجوب أدائها وطلب تعريفها لكون الطرفين أهليتهما كاملة ووجود سبب لذلك وهو العقد ، بمعنى أن من استأجرا موظفا على عمل كان عليه أجرته ، وعلى الموظف عمل ما استؤجر عليه على الوجه الذى وقع به التراضى ، ولا يجوز لهما المخالفة ولا الخروج عما يقتضيه الشرع فى ذلك :

يقول القرافى[٤] : "الملك حكم شرعى مقدر فى العين أو المنفعة يقتضى تمكين من يضاف إليه من انتفاعه بالمملوك والعوض عنه من حيث هو كذلك وهذا الحكم الشرعى المراد به إباحة شرعية .

آثار العقد :

---

(١) أخرجه البيهقى في السنن الكبرى ــ كتاب الإجارة . باب لا تجوز الإجارة حتى تكون معلومه وتكون الأجرة معلومه ١٢٠/٦ .

(٢) تهذيب الفروق السنية ٣١/٤ .

(٣) بتصريف السيل الجرار ٢٠٣/٣ .

(٤) تهذيب الفروق ٢٣٢/٣ .

وفى الجملة فإن العقد الصحيح للوظيفة تترتب عليه آثاره من تمليك المنفعة ، واستحقاق الأجرة ، ويجب الوفاء به بإيجاب الشرع ، يدل على ذلك ما يلى :

(١) قوله تعالى : ﴿ يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَوۡفُواْ بِٱلۡعُقُودِۚ أُحِلَّتۡ لَكُم بَهِيمَةُ ٱلۡأَنۡعَٰمِ إِلَّا مَا يُتۡلَىٰ عَلَيۡكُمۡ غَيۡرَ مُحِلِّي ٱلصَّيۡدِ وَأَنتُمۡ حُرُمٌۗ إِنَّ ٱللَّهَ يَحۡكُمُ مَا يُرِيدُ ﴾[١] .

فى قوله تعالى دلالة على وجوب الوفاء بالعقود للدلالات التالية :

- النداء للمؤمنين بقوله تعالى : ﴿ يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ ﴾ ففيه حض لهم بخطابهم بما اتصفوا به من إيمان وتصديق ، وكأنه يقول لهم : يا أيها الذين صدقوا بوحدانية الله وأقروا بالعبودية وسلموا بالألوهية وآمنوا برسوله محمد ﷺ وبكل ما جاء به أوفوا العقود التى التزمتم بها أمام ربكم وأنفسكم والناس[٢] .
- تعميم الأمر بالوفاء دون تخصيصه بعقد بعينه لبيان أن أمر الله شامل لكل عهد أذن فيه ، وشرعه لعباده كما أن المراد بالوفاء بالعقد هو المحافظة على ما يقتضيه العقد والقيام بما يوجبه[٣] وأن يكون الإنجاز بأقصى درجات الاستطاعة .

---

(١) سورة المائدة ، الآية ١ .

(٢) ركائز القدوة في تفسير الدعوة د/ أحمد غلوش ٣٣/٥ .

(٣) المرجع السابق ص٣٤ ــ ٣٥ ، وانظر روح المعانى للألوسى ٤٨/٦ .

- العقود جمعا مصدر بـــ "ال" المفيدة للجنس ليشمل سائر أنواع العقود ومنه ما يتعاقد عليه الناس فيما بينهم ، ومن ذلك عقد الوظيفة[1] .

(٢) عن سعيد بن المسيب ﷺ عن أبى ذر ﷺ أن رسول الله ﷺ قال لأبى ذر : يا رسول الله أمرنى .

قال ﷺ : الإمارة أمانة ، وهى يوم القيامة خزى وندامة إلا من أخذها بحق الله فيها وأدى بالحق عليه فيها"[2] .

فى قوله : (إلا من أخذها بحق الله فيها) دلالة على وجوب الوفاء بحق عقد الوظيفة التى ألزم نفسه بها ، فالوظيفة ليست ملكا للموظف ولا تشريفا بل هى تكليف .

(٣) وإن كان الوفاء فى العقود أمر واجب ، فيتزايد التأكيد على الوفاء بالعقد فى عمل الوظيفة ، وذلك لـــ :

- طبيعة عقد الوظيفة القائم على حدوث المقصود بالعقد شيئا فشيئا سواء كان الحادث عينا أو منفعة ، وكونه جسما أو معنى[3] .
- المنافع فى الإجارات فى وقت العقد معدومة ، وإنها وإن كانت معدومة فى حال العقد فهى مستوفاه فى الغالب ، والشرع إنما لحظ من هذه المنافع ما يستوفى غالبا[1] .

---

(١) أحكام القرآن لابن العربى ٥٢٤/٢ ــ ٥٢٥ .

(٢) خرجه الحاكم في مستدركه ــ كتاب الأحكام ١٠٣/٤ .

(٣) إعلام الموقعين ٣٦٣/١ ــ ٣٦٤ .

(٤) ولأن من أقدم على عقد كان فى ضمنه الاعتراف بوجود شرائطه[٢] .

ومن أهم مظاهر الوفاء بعقد الوظيفة :

(١) الالتزام بقوانين العمل المتفق عليها دوليا[٣] بشكل عام أو ما نص عليه فى العقد .

(٢) الالتحاق بالوظيفة وتنفيذ المهام الموكله إليه بدقة وأمانة فى حدود النظم والتعليمات دون أى تجاوز أو مخالفة أو إهمال ويتحمل مسئوولية الأعمال التى يقوم بها[٤] .

(٣) احترام سلطة الوظيفة وفرض احترامها وفقا للقوانين[٥] .

(٤) تنفيذ بنود العقد كل حسب ما تعاقد عليه :

(أ) عدم الجمع بين الوظيفة والأعمال الأخرى فى الأجير الخاص لأن الموظف إذا رضى أن يكون أجيرًا خاصا وجب عليه تنفيذ ذلك[٦] .

---

(١) بداية المجتهد ١٩٣/٢ .

(٢) المنثور في القواعد للزركشى ٢٩٣/٢ .

(٣) مقالة حقوق وواجب الموظف . HTTP://OMARIA.MOUNTADO.BIZ

(٤) المبادئ العامة لحقوق الموظف العام وواجباته لـ / سليمان محمد . HTTP://WWW.ALJAZIRAH.COM

(٥) واجبات الموظف . HTTP://MIDREFCOIQFORUM.FRRE.ORG

واجبات الموظف والأعمال المحظورة عليه . WWW.GCC.LEGAL.COM

(٦) مقالة حقوق وواجبات الموظف . HTTP://OMARIA.MOUNTADO.BIZ

(ب) أن يتقيد بما يتطلبه واجب منصبه وأن يجانب كل ما يتعارض مع هذا الواجب سواء نص على ذلك تفصيليا بالنظام أم لم ينص عليه[١] .

(ج) وليس للخاص أن يعمل لغيره ولو عمل لغيره نقص من أجرته بقدر ما عمل[٢] .

وواجب الوفاء بالعقد يعنى إنجاز وإتمام المهمة أو العمل أو المسئوولية كالمتفق عليه .

(٥) أن يقوم بنفسه بالعمل المنوط به[٣] .

حقوق وواجبات الموظف أثناء ممارسة وظيفته .

HTTP://MOUWAZAF.AHLAMONTADE.COM

(١) المبادئ العامة لحقوق الموظف العام وواجباته لـــ / سليمان محمد .

HTTP://WWW.ALJAZIRAH.COM

(٢) حاشية ابن عابدين ٧٣/٦ .

(٣) واجبات الموظف .

HTTP://MIDREFCOIQFORUM.FRRE.ORG

واجبات الموظف والأعمال المحظورة عليه .

WWW.GCC.LEGAL.COM

المطلب الثانى
مراعاة مصلحة العمل

اتجه الشارع فى أحكامه إلى مناح عدة من أهمها مراعاة المصلحة ، فما من أمر شرعه الإسلام إلا كان فيه جلبًا لمصلحة حقيقة ودرءًا لمفسدة[١] .

والمصلحة لغة من الصلاح . والصلاح ضد الفساد[٢] .

واصطلاحا : هى المحافظة على مقصود الشرع .

ومقصود الشرع من الخلق خمسة أمور المحافظة على النفس ، والدين والعقل ، والنسل ، والمال[٣] ، لأن هذه الأمور الخمسة بها قوام الدنيا لا يحيا الإنسان حياة تليق به إلا بها ، ولذلك عرفت بالضرورات العقلية .

يقول ابن عابدين[٤] : الصلاح خلاف الفساد ، والصالح من كان مستورا غير مهتوك ، ولا صاحب ريبة ، مستقيم الطريقة ، سليم الحال من الأذى ، قليل السوء ، ليس معروفا بالكذب ، وبالتالى فإن مراعاة مصلحة العمل من المقاصد التى نادى الشرع بالمحافظة عليها باعتبار أن العمل فيه تنمية للمال ومحافظة عليه .

---

(١) أصول الفقه لأبى زهرة ص٣٦٤ ــ ٣٦٦ .
(٢) لسان العرب ٢٤٧٩/٤ .
(٣) المستصفى للغزالى ٢٨٦/١ ، ٢٨٧ .
(٤) أصول الفقه لأبى زهرة ص٣٦٨ .

ومن مظاهر المحافظة عليه تنظيم التعامل بين الناس عن طريق ما شرع للتعامل بينهم من إجارات وغيرها من العقود التى يكون موضوعها المال ، وذلك بتنمية المال ووضعه فى الأيدى التى تصونه وتحفظه وتقوم على رعايته[١] .

والمراد بمراعاة مصلحة العمل إداريا ووظيفيا[٢] فى عالم الأعمال اليوم : هو حسن إدارة الوظائف بما يؤكد على نزاهتها وشفافيتها أمام الجميع بما يضمن أكبر قدر من الوقاية من الفساد الإدراى ، وذلك من خلال وضع تشريعات ، وإنشاء أجهزة رقابية ، كفيلة بأن تضع حدا لاستغلال النفوذ ، وفرض عقوبات لمن يستغل مصلحة العمل فى تحقيق أغراض شخصية ، وفى حالة عدم مراعاة مصلحة العمل وتغليب المصلحة الشخصية فإننا بصدد ما يعرف بتعارض المصالح ، أو تضاربها ، والمراد به[٣] : وضع معين يصبح فيه الموظفون أو المسئوولون عند أداء مهامهم فى موقع تنافسى وربحى مما يجعلهم غير مؤهلين للقيام بواجباتهم تجاه الأخرين ، ويتم فيه إهمال المعايير المشروعة مثل الكفاءة والخبرة والقدرة والمهارة ليحل مكانها معايير التمييز والمحاباة ، ويطلق عليه المتخصصون Anome ويعنى غياب المعيارية وطغيان الولاءات الشخصية .

والدليل على أهمية اعتبار مصلحة العمل بالنسبة للموظف ما يلى :

---

(١) حاشية ابن عابدين ٥/٣٨٥ .

(٢ ، ٢) تعارض المصالح ل . م . قانونى صالح حسن كاظم دائرة الشؤون القانونية .
HTTP://WWW.NAZAHA.١٤

ـ عن أبى موسى الأشعرى ﷺ قال : قال النبى ﷺ : "الخازن الأمين الذى يؤدى ما أمر به طيبة نفسه أحد المتصدقين"[١] .

فالمراد بالخازن هنا حارس مال الغير[٢] وهو كالأجير لصاحب المال فجعل ثواب الذى يحرس مال الغير ويحميه من الفساد ، ويراعى مصلحته كالمتصدق تأكيدًا على أهمية مراعاة مصلحة العمل بالنسبة للموظف .

والفقه الإسلامى أكد على واجب مراعاة مصلحة العمل وذلك عن طريق ما يلى :

(١) تحريم الرشوة للموظف .
(٢) منع الهدايا للموظفين .
(٣) التربح من الوظيفة .
(٤) تحريم المحاباه والمحسوبية .
(٥) الالتزام بطاعة الرؤساء .
(٦) انجاز معاملات الناس واحترامهم .

أولاً : تحريم الرشوة :

الرشوة لغه : مصدر مادته الراء والشين والألف ، وعرفها ابن منظور[٣] بقوله : "رشا الرشو فعل الرشوة والرشوة الجعل ، وعرفه ابن الأثير بقوله : الرشوة : الوصلة إلى الحاجة بالمصانعة وأصله من

---

(١) أخرجه البخارى في صحيحه ــ كتاب الأجارة . باب استئجار الرجل الصالح ، مع فتح البارى ٤٣٩/٤ .
(٢) فتح البارى ٤٤٠/٤ .
(٣) لسان العرب ١٦٥٣/٣ .

الرشاء الذى يتوصل به إلى الماء ، فالراشى من يعطى الذى يعينه على الباطل . والمصانعة[١] : أن تصنع لغيرك شيئا ليصنع لك آخر مقابلة والمصانعة الرشوة .

أما ما يعطى توصلا إلى أخذ حق أو دفع ظلم فغير داخل فيه .

قال الفيومى[٢] فى معناها انها ما يعطيه الشخص للحاكم أو غيره ليحكم له ، أو يحمله على ما يريد .

وأما معناها فى الاصطلاح[٣] : ما يعطى من مال أو منفعة لإبطال حق أو لإحقاق باطل وأيضا : ما يعطى ليميل أحدهما بغير حق .

والتعريف الاصطلاحى جامع للتعريف اللغوى ببيان الرشوة المحرمة شرعا وهى ما يكون الإعطاء فيها لأجل إبطال حق آخر وإحقاق باطل ، وليس لمجرد الإعطاء بدون طلب وهذا يخرج الهديه[٤] .

أو لقضاء حاجة تخصه ولا تبطل حق آخرين كأن يدفع رشوة للحصول على حق له أو لدفع ظلم أو ضرر عنه ويكون الإثم على المرتشى دون الراشى[٥] .

ومن ثم فإن رشوة المسئول ليسهل عمل ما ، حرام على الموظف بلا خلاف[٦] وهى من الكبائر .

---

(١) لسان العرب ٢٥١٠/٤ .
(٢) المصباح المنير ص٢٢٨ .
(٣) بدائع الفوائد ١٧٨/٣ ، حاشية ابن عابدين ٣٨٣/٥ .
(٤) مواهب الجليل ١٢١/٦ ، ١٢٣ .
(٥) حاشية ابن عابدين ٣٨٣/٥ ، بدائع الفوائد ١٧٨/٣ .
(٦) انظر كشاف القناع ٢٧٨/٢ ، مواهب الجليل ١٢١/٦ .

ويدل على ذلك :

(١) قوله تعالى : ﴿ وَلَا تَأْكُلُوٓاْ أَمْوَٰلَكُم بَيْنَكُم بِٱلْبَٰطِلِ وَتُدْلُواْ بِهَآ إِلَى ٱلْحُكَّامِ لِتَأْكُلُواْ فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَٰلِ ٱلنَّاسِ بِٱلْإِثْمِ وَأَنتُمْ تَعْلَمُونَ ﴾[١] .

وجه الدلالة : فى الآية دلالة واضحة على أن دفع المال للمسئوولين لإبطال حق أو إحقاق باطل محرم شرعا لدلالة النهى على ذلك .

(٢) عن عبد الله بن عمر قال : لعن رسول الله ﷺ "الراشى والمرتشى"[٢] .

وجه الدلالة : استحقاق اللعن للراشى دلالة على حرمة الرشوة .

ثانيًا : منع الهدايا للموظفين :

الفقة الإسلامى لم يكتف بتحريم الرشوة على الموظفين ، بل أكد على تحريم الهدية لهم وقبولهم إياها[٣] . والهدية هى ما يعطى بلا شرط إعانة وبدون طلب[٤] ، فالرشوة وإن كانت محرمة لأن فيها إبطال حق وإحقاق باطل ، فالهدية محرمة كذلك لما فيها من إمالة قلب الموظف إلى

---

(١) سورة البقرة ، الآية ١٨٨ .

(٢) أحمد في مسنده ١٩٤/٢ ، وقال حديث حسن صحيح .

(٣) أما إذا كان ممن اعتاد قبول الهدايا من أشخاص قبل وظيفته فلا يأس أن يقبل الهدية من أخوانه الذين كان يعرف له قبولها منهم قبل أن يستقضى . انظر (مواهب الجليل لشرح مختصر خليل للخطاب ١٢٠/٦) .

(٤) حاشية ابن عابدين ٣٩٤/٥ .

المهدى أكثر من غيره ، فيكون الاهتمام به أكثر على حساب الآخرين ، وإن كان الكل فى عمل الموظف سواء ، وقيل الهدية تفقأ عين الحاكم إذ توجب محبة المهدى فتفقأ عين الحق وتصم أذنيه وتمنعه من تحديق النظر إلى معرفة باطل المهدى وأفعاله الدالة على أنه مبطل ، فلا ينظر فى أفعاله بعين ينظر بها إلى من لم يهد إليه[١] ، كما أنها ذريعه إلى قضاء حاجته بيسر وسهول .

عن أبى الدرداء ﷺ عن النبى ﷺ قال : "حبك الشئ يُعمى ويُصِمّ[٢] .

كما أن هدية الموظف فى عمله التى سببها وعلتها العمل وجودا وعدما قد تندرج به إلى محظور (الرشوة) وكل أمر يتدرج به إلى محظور فهو محظور[٣] .

فقد كان عمر بن عبد العزيز يقول : كانت الهدية على عهد رسول الله ﷺ هديه واليوم رشوة .

عن أبى حميد الساعدى قال : استعمل النبى ﷺ رجلا من الأزد يقال له ابن اللتبية على الصدقة ، فقال هذا لكم وهذا أهدى لى ، فقام النبى ﷺ على المنبر فحمد الله وأثنى عليه وقال : ما بال العامل تبعثه فيجئ فيقول : هذا لكم وهذا أهدى لى ، ألا جلس فى بيت أبيه ، أو بيت أمه ، فينظر أيهدى له أم لا لا يأتى أحد منكم بشئ من ذلك إلا جاء به يوم القيامة إن كان بعيرًا فله رغاء أو بقره فلها خوار ، أو شاة تيعر ،

---

(١) بدائع الفوائد ١٧٨/٣ .

(٢) أخرجه أبو داود في سننه ــ كتاب الأدب . باب في الهوى ، رقم (٥١١٩) ٢٨/١٤ مع عون المعبود ، وقال البيهقى في شعب الإيمان بعد ذكره ، ورواه البخارى في التاريخ موقوفا المرجع السابق .

(٣) جامع الفقة ٦٤١/٤ .

ثم رفع يديه حتى رأينا عفرة إبطيه ثم قال : اللهم هل بلغت ، اللهم هل بلغت[١] .

فى العذاب المترتب على قبول العامل للهدية بسبب عمله دليل على تحريم قبولها ، كما يؤكد على منع قبول الموظف للهدية ، ما روى عن أبى حميد الساعدى أن النبى ﷺ قال : "هدايا العمال غلول"[٢] .

وقوله ﷺ ــ فيما رواه عبد الله بن يريده عن أبيه : "من استعملناه على عمل فرزقناه رزقا فما أخذ بعد ذلك فهو غلول[٣] .

فى بيانه ﷺ أن الموظف إذا أخذ هدايا فهو غال دليل على تحريم الهدايا للموظفين ، فالغلول من غال أى خائن[٤] ، والخيانة فى الشريعة الإسلامية ضد الأمانة وهى حرام وكل ما أدى إلى الحرام فهو حرام .

وهذا التحريم للتأكيد على التزام الموظف بالعقد المبرم ، لإنفاذ الأعمال المطلوبة منه مقابل أجره ، وليس بأن يأخذ من الناس هدايا مقابل لتلك الأعمال ، وإلا فإنه يكون خالف ما اتفق وتعاقد عليه ، وهذه المخالفة لعقد ملزم ــ كما سبق ووضحنا ــ خيانة ، والخيانة حرام كما عبر عنها فى الأحاديث السابقة بكونها غلول ، ولذا يجب عليه ردها[٥] .

---

(١) أخرجه أبو داود في سننه ــ كتاب الخراج والفئ والإمارة . باب هدايا العمال ١١٦/٨ مع عون المعبود ، تيعر : تصيح وتصوت صوتا شديدا . المرجع السابق .

(٢) أخرجه الهيثمى في مجمع الزوائد ٢٤٩/٥ ، وقال : رواه الطبرى من رواية إسماعيل ابن عباس عن الحجازين وهى ضعيفة .

(٣) أخرجه أبو داود في سننه ــ كتاب الخراج والقئ والإمارة . باب في أزراق العمال ، مع عون المعبود ١١٤/٨ ، وقال المنذرى أخرجه البخارى ومسلم .

(٤) عون المعبود ١١٤/٨ .

(٥) وإذا تأذى المهدى بالرد يعطيه مثل قيمتها ، ول تعذر الرد لعدم معرفته أو بعد مكانه وضعها في بيت المال ، ابن عابدين ٣١٤/٥ .

وهذا ما تؤكد عليه قوانين الإدارة الحديثة ، من أنه[1] يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه بكل أمانة فيمتنع على الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية طلب أو اشتراط أو استلام هدايا أو هبات أو آية امتيازات من أى نوع كان بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص مقابل خدمة فى إطار مهامه .

ثالثًا : التربح من الوظيفة :

والشرع عندما حرم الرشوة على الموظف ، وحرم تقبل الهدايا لم يقتصر على ذلك ، وإنما منع أى نوع من أنواع استغلال الوظيفة لمصالح ربحية شخصية ، تؤثر فى القيام بالوظيفة ، إذ حرم عليه الاستقراض والاستعارة وسائر التبرعات ممن يؤدى له عملا يؤكد ذلك ما يلى :

أولاً : أحاديث تحريم الهدايا للعمال ، حيث أن تحريم الهدية ليس مقتصرا عليها فقط ، وإنما يحرم عليه الاستقراض والاستعارة ممن يحرم عليه قبول الهدية منه .

ثانيًا : يقول ابن عابدين فى حاشيته[2] : وذكر الهدية ليس احترازيا ، إذ يحرم عليه الاستقراض والاستعارة ممن يحرم عليه قبول الهدية ومقتضاه أنه يحرم عليه سائر التبرعات ، فتحرم المحاباة ولذا قالوا : أخذ أجره كتابة الصك بقدر أجر المثل فإن مفاده أنه لا يحل له أخذ الزيادة لأنها محاباة ، وعلى هذا ما يفعله بعضهم من شراء الهدية بشئ يسير ، أو بيع الصك بشئ كثير لا يحل وكذا ما يفعله بعضهم حين أخذ

---

(١) مقاله حقوق واجبات الموظف . HTTP://OMARIA.MOUNTADO.BIZ

(٢) حاشية ابن عابدين ٥/٣٩٣ .

المحصول من أنه يبيع به الدافع دواة أو سكينا أو نحو ذلك لا يحل لأنه إذا حرم الاستقراض والاستعارة فهذا أولى .

ومن ثم فإن ممارسة أى نشاط خاص[١] يؤثر فى القيام بالوظيفة فإنه يحرم على الموظف فعله ، ومن صور ذلك أن يستعمل الموظف سلطة وظيفته ، ونفوذها لمصلحته الخاصة كأن يرسى على نفسه أو على شركاته الخاصة بعض المناقصات ، وما ذاك إلا لأن الوظيفة تكليف وخدمة يستهدف القائم بها مصلحة الآخرين وخدمتهم وتسهيل إنجاز معاملاتهم ، وليس مصلحة نفسه وقضاء أغراضه الشخصية[٢] .

رابعًا : احترام المواطن وتسهيل معاملاته :

الفقة الإسلامى عندما حرم على الموظف الرشوة وقبول الهدايا والتربح من الوظيفة إنما حرمها لتسهيل المعاملات المتعلقة بتلك الوظيفة ، وتيسيرها وإنجاز معاملات الناس ، وقضاء حوائجهم بدون تكلف وإجهاد .

---

(١) استغلال الموظف لماله لا يدخل تحت طائلة المنع المشار إليه إذا كان ذلك لا يؤثر على سير عمله الوظيفى والتفرغ لها .

(٢) المبادئ العامة لحقوق الموظف العام وواجباته ، سليمان محمد الجريش .
HTTP://WWW.AL_JAZIRAN.COM.SQ
واجبات الموظف .
HTTP://MIDERFCOIQ.FORUM.FREE.ORG
الإدارة القانونية في واجبات الموظف .
HTTP://ELI.KAU.EDU.SA
حقوق وواجبات الموظف أثناء ممارسة الوظيفة .
HTTP://MOUWAZAF.AHLAMONTADE.COM

عن معاوية ﷺ سمعت رسول الله ﷺ يقول : "من ولاه الله عز وجل من أمر المسلمين واحتجب دون حاجتهم وخلتهم وفقرهم احتجب الله عنه دون حاجته وخلته وفقره[١] .

ومعنى الحديث أن من امتنع عن الخروج ، ومن الإمضاء عند احتياج الناس إليه ، أو منع أصحاب الحوائج أن يدخلوا عليه ويعرضوا حوائجهم ، احتجب الله عنه دون حاجته وخلته وفقره ، أى أبعده الله ومنعه عما يبتغيه من الأمور الدينية أو الدنيوية فلا يجد سبيلا إلى حاجة من حاجاته الضرورية قال القاضى : المراد باحتجاب الله أن لا يجيب دعوته ويخيب آماله[٢] ، فترتيب هذا الوعيد على من لا يقضى حوائج الناس ولا ييسرها عليهم دليل على وجوب احترام المواطن وتسهيل إنجاز معاملاته ، وهذا ما تؤكد عليه القوانين الإدارية[٣] الحديثة من كون تحقيق المصلحة العامة ، هدف عام للوظيفة وتفرض عليه استعمال الرفق مع أصحاب المصالح المتعلقة بعمله ، واطراد التسهيلات والمعاملات المطلوبة فى دائرة اختصاصه وفى حدود النظام .

خامسًا : عدم المحاباة والمحسوبية :

---

(١) أخرجه أبو داود في سننه ــ كتاب الخراج والفئ والإمارة . باب فيما يلزم الإمام من أمر الرعية والحجبة عنهم ، مع عون المعبود ١١٧/٨ ، أخرجه الترمذى ، وقال غريب المرجع نفسه .

(٢) عون المعبود ١١٧/٨ .

(٣) انظر المبادئ العامة لحقوق الموظف العام وواجباته لـــ / سليمان محمد الجريشى . HTTP://WWW.AL_JAZIRAN.COM.SQ

ومن الصور التى يؤكد عليها الشرع اعتبارًا لواجب مراعاة مصلحة العمل ، منع المحاباة والمحسوبية في اختيار الموظفين .

فالمحاباة في اللغة[1] مصدر حابى الرجل حبا نصره واختصه ومال إليه والحباءُ ما يحبو به الرجل صاحبه ويكرمه به ، وحباه الرجل حبوة أى أعطاه وقيل الحباء العطاء بلا منّ ولا جزاء ، وقيل حباه أعطاه ومنعه وتقول حبوته أحبوه حِباء ومنه اشتقت المحاباة . والحباء : العطاء .

والمحسوبية اسم مفعول أصله الفعل الثلاثى حسب ، والحسب[2] الشرف الثابت فى الآباء ، وما يعده الإنسان من مفاخر آبائه ، والفعال الصالح ، ويطلق الحسب على المال ، والشرف والمجد لا يكونان إلا بالآباء ، فجعل المال بمنزلة شرف النفس أو الآباء . والمعنى أن الفقير ذا الحسب لا يوقر ولا يجل فى العيون ، والغنى الذى لا حسب له يوقر ويجل فى العيون ، أو حسب الرجل هنا نقاء ثوبيه أى أنه يوقر لذلك حيث هو دليل الثروة والجده ، والحسب الفعال . والمنهى عنه اعتبار حسب وغنى الموظف وليس كفاءته .

عن أبى بكر الصديق ﷺ قال : قال رسول الله ﷺ من ولى من أمر المسلمين شيئا فأمر عليهم أحدًا محاباة ، فعليه لعنة الله لا يقبل الله منه صرفا ولا عدلا حتى يدخله جهنم[3] .

---

(١) لسان العرب ٢/٧٦٦ ، ٧٦٧ .

(٢) لسان العرب ٢/٨٦٤ .

(٣) أخرجه الحاكم في مستدركه ــ كتاب النكاح ٥/١٠٥ ، وقال فيه صحيح الإسناد ولم يخرجاه .

وليس المقصود بالمحسوبية هنا الحسب الذى يكون فى الرجل من خلق ودين وإن لم يكن له آباء لهم شرف ، والتى ذكرها الرسول الله ﷺ وأثنى عليها ، وذلك فى الحديث الذى رواه أبو هريرة ﷺ أن النبى ﷺ قال : "كرم المرء دينه ومروءته وعقله وحسنه خلقه"[١] فهذا لا يدخل فى المحسوبية والمحاباة المنهى عنها فليست هى الحسب والنسب المجرد ، وإنما المراد به تقديم غير الكفء على الكفء بغير سبب ، يدل على ذلك ما روى عن ابن عباس رضى الله عنهما أنه قال : قال رسول الله ﷺ : "من استعمل رجلا من عصابه وفى تلك العصابة من هو أرضى لله منه فقد خان الله وخان رسوله وخان المؤمنين"[٢] .

وفى اللغة الدارجة[٣] المراد بالمحسوبية أو المحاباة هى الواسطة ، وذلك بأن يعين فى الوظيفة أو يرقى فى العمل أقاربه وأصدقاءه الشخصيين ، أو من يكيل له المديح لا على أساس الكفاءة ، ويبعد من يقول الحق ويحرص على الخير ويكون كفؤا للعمل الموكول إليه .

وقد يكون الميل نحو محاباة الأقارب أو من يميل إليه القلب أمر غريزى[٤] ، لذلك شدد الشرع الإسلامى على أن يكون الاختيار قائما على الكفاءة وليس على المحاباة والمحسوبية .

---

(١) أخرجه الحاكم في مستدركه ــ كتاب النكاح ١٧٧/٢ .

(٢) أخرجه الحاكم في مستدركه ١٠٤/٥ ، وقال فيه صحيح الاسناد ولم يخرجاه .

(٣) انظر . AR.WIKIPEDIA.ORG/WIKI واجبات الموظف تجاه عمله . HTTP://FORUM.AL_WILD.COM

(٤) انظر . AR.WIKIPEDIA.ORG/WIKI

وقد أكد الفقهاء على ضرورة اختيار الموظف على الكفاءة وليس على المحاباة.

يقول الإمام الماوردى[١] : والذى يلزم سلطان الأمة من أمورها سبعة أشياء منها ... اختيار خلفائه فى الأمور أن يكونوا من أهل الكفاية والأمانة عليها ، وكل من ولى شيئا من عمل السلطان فهو وال[٢] .

ويزيد ابن عابدين[٣] المراد من كونه من أهل الكفاية والأمانة عليها بأن يكون موثوقا بعقله كاملا ، فلا يولى الأخف وهو ناقص العقل .

ومن ثم فإن منع المحاباة والمحسوبية فى اختيار الموظف أو فى تعامله مع الناس فهو من باب الحرص على مصلحة العمل ، وإلا فإن المحاباة والمحسوبية هى أولى خطوات الفساد الإدارى وتضييع مصلحة العمل[٤] .

سادسًا : الالتزام بطاعة الرؤساء فيما لا يتعارض مع مصلحة العمل :

الموظف فى أى وظيفة يخضع فى ممارسة أعمال وظيفته لموظف آخر يعلوه درجة .

ومما لا شك فيه أن الأوامر المشروعة من الرؤساء فى العمل واجبة التنفيذ .

---

(١) أدب الدنيا والدين ص١٤٢ ــ ١٤٣ .

(٢) الفروق اللغوية لأبى هلال العسكرى ص١٥٥ .

(٣) حاشية ابن عابدين ٣٨٥/٥ .

(٤) انظر مقالة الفساد الهيكلى لـ / حسن بشير محمد نور . WWW.SUDANILE.COM

مقالة واجبات الموظف تجاه عمله . HTTP://FORUM.AL.WILD.COM

يدل على ذلك :

ما روى أن النبى ﷺ قال : "اسمعوا وأطيعوا وإن استعمل عليكم عبد حبشى كأن رأسه زبيبة"[١] .

فى قوله ﷺ : ﴿ وَٱسۡمَعُواْ وَأَطِيعُواْ ﴾ أمر والأمر للوجوب ما لم تأت قرينة تصرفه إلى الندب .

وفى ذلك دلالة على وجوب طاعة الرؤوساء فيما لا يتعارض مع مصلحة العمل ، ولا يؤدى إلى ارتكاب أمر منهى عنه شرعا من رشوة فلا يعد عدم تنفيذه رفضا لطاعة رئيسه ، حيث لا طاعة لمخلوق فى معصية الخالق .

وبالتالى فمن لم يطع رئيسه تعرض الموظف الرافض للمساءلة والعقاب .

وهذا ما تنادى به قوانين الإدارة الحديثة[٢] وهو احترام التدرج فى السلطة من خلال تنفيذ الأوامر الصادرة إليه بدقة وأمانة فى حدود النظم والتعليمات دون أى تجاوز أو مخالفة أو إهمال .

إن مراعاة مصلحة العمل يساعد على التنظيم الإدارى ، ويحقق الرقابة بمعناها الشامل وهذا التدرج يعطى الرئيس حق الإشراف على

---

(١) أخرجه البخارى في صحيحه ــ كتاب الآذان . باب إمامه العبد والمولى ١٨٤/٢ مع فتح البارى .

(٢) انظر مقالة المبادئ العامة لحقوق الموظف العامة وواجباته ، لــ / سليمان محمد الجريشى . WWW.AL_JAZIRAN.COM.SA

وانظر مقالة حقوق وواجبات الموظف أثناء ممارسة الوظيفة .
HTTP://MOUWAZAF.AHLAMONTADE.COM

المرؤوس وتوجيهه وإعطاء الأوامر والتعليمات اللازمة لأداء العمل وبالتالى يحدد المسئولية الناشئة عن طبيعة الموظف[١] ويعمل على زيادة الانتاج وجودته .

ومراعاة مصلحة العمل يقضى بأن ما يكون واجبا وظيفيا فهو واجب شرعى يقره الشرع على الموظفين رؤساء ومرؤوسين ، أصحاب قرار أو منفذين ، ابتغاء لمرضاة الله وطاعة لرسوله ، إضافة إلى ضمان حسن إدارة الوظائف ، والوقاية من الفساد ، وثقة الناس بهم ، والسبق لشرع الله حيث يعالج موضوعا يؤثر على مسيرة التقدم والتنمية ألا وهو موضوع تعارض المصالح أو تضاربها ، حيث يشكل[٢] هذا الموضوع قلقا كبيرا فى دول العالم وذلك للآثار السلبية التى تنجم عنه والعواقب الوخيمة التى تؤثر على مسيرة التقدم والتنمية ، ولأهميته قامت بعض الدول الرائدة بوضع قانون يعالج حالات تعارض المصالح ، الغرض منه تقنين المفهوم ، ونشر الثقافة العامة حوله ، وتدريب العاملين على تطبيقه ، ووضع حد لاستغلال النفوذ ، وفرض عقوبات لمن يستغل وظيفته لتحقيق أغراض شخصية .

---

(١) انظر مقالة المبادئ العامة لحقوق الموظف العام وواجباته لـــ سليمان محمد الجريشى .

HTTP://WWW.AL_JAZIRAN.COM.SA

(٢) مقالة تعارض المصالح ل . م . قانونى صالح حسن كاظم . دائرة الشئوون القانونية ص ـــــ ٥ ، ـــــ ٦ ، ـــــ ٧ .

HTTP://WWW.NAZAHA.١٤

المطلب الثالث

المحافظة على وقت العمل

عقد الوظيفة يعتمد على التأقيت لأداء العمل خلال فترة زمنية يومية فى إطار مدة كلية ، ولذلك كان تحديد وقت العقد ، ومدة العمل من شروط صحة العقد كما سبق وأشرنا فى التعريف بالوظيفة .

إنما كان من واجبات الموظف المحافظة على وقت العمل لأن الوقت أعطى للناس بالتساوى ، يمضى ولا نستطيع إيقافه ، ويسير بسرعة محددة وثابتة ، فكيف تكون المحافظة عليه ؟!! خاصة وأن وقت الإنسان دائما غير كاف لتحقيق كل ما يرغب فيه ، ومستحيل أن يخلق وقتا إضافيا للمتاح له .

نظرة الفقة فى المحافظة على وقت العمل نظرة توازنيه ، تقوم على النهضة الاقتصادية ، وإشباع الحاجات الإنسانية فهما أمران متداخلان ، ومتفاعلان بقوة وإيجابية ، وهذا يحدث توازنا داخليا لدى الموظف ، وإشباعا عميقا ، وشعورًا بالسعادة ، ويصبح للعمل معنى ومتعة ، وذلك من خلال منظومتين :

المنظومة الأولى : تحقيق الهدف .

المنظومة الثانية : تخصيص وقت العمل للعمل .

المنظومة الأولى : تحقيق الهدف :

المراد من الهدف لغة[١] : كل شئ رأيته قد استقبلك استقبالا فهو مهدف ومستهدف وقد استهدف أى انتصب ، ومن ذلك أخذ الهدف

---

(١) لسان العرب ٦/٤٦٣٣ ــ ٤٦٣٤ .

لانتصابه لمن يرميه ، يقال لكل شئ دنا منك وانتصب لك واستقبلك قد أهدف لك الشئ واستهدف ، والغرض الهدف .

والهدف فى الاصطلاح هو :

- نتيجة متوقعة فى الذهن يتركز على تحقيقها الفعل الإرادى للإنسان[١] .
- الرغبة الأكيدة فى إنجاز شئ ما ، أو الحصول على شئ ما ، وهو ما تريد وتصمم على تحقيقه[٢] .
- النتيجة التى ترغب فى الوصول إليها فى مدة محددة[٣] .

إن المحافظة على وقت العمل من خلال تحقيق الأهداف ليس مجرد قدرة على التحكم فى الأشياء بشكل أفضل ، وأسرع ، ولكنه أمر يتعلق بالغرض الأساسى حول عملية التحكم نفسها ، وهى لإشباع الحاجات الإنسانية التى تساهم بشكل كبير فى المحافظة على وقت العمل بالقيادة الذاتية التى توجهه بتلقى الفرص وليس بالإدارة التى توجهها المشاكل[٤] .

ـ وتحقيق الهدف يمر بمراحل هى :

(١) تحديده .

(٢) قصد فعله .

(٣) تنفيذه .

---

(١) الأهداف التربوية والتعليمية في التعليم الأساسى لـــ بن مزيان بن شرفى .
WWW.KHAYMA.COM

(٢) الهدف الشخصى .
YARAHASHIM.MAKTOOBBLOG.COM

(٣) التخطيط الشخصى .
WWW.SCOUTSARENA.COM

(٤) بتصرف إدارة الأولويات ص٦٢ .

أولاً : تحديد الهدف (العزم) :

الإنسان يعيش حياته واضعا نصب عينه هدفا يعمل على تحقيقه ، والقرآن الكريم وضع هدفا عاما لجميع الخلق ليعرفوه ، ويعيشوا عمرهم لتحقيقه . يقول الله تعالى : ﴿ وَمَا خَلَقْتُ ٱلْجِنَّ وَٱلْإِنسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴾[1] . فالهدف من خلق الجن والإنس هو عبادته سبحانه وهو هدف ثابت مستمر عام ، والمطلوب من الخلق أن يضعوه نصب أعينهم ، ويعملوا لآجله ، ويلتزموا به فى حياتهم ، ولأهمية تحقيق العباد لهذا الهدف عبر الله عنه بأسلوب القصر والاستثناء ليعملوا على تحقيقه ، حبا لخالقهم لا لجنة ولا لنار وإنما الجنة والنار نعمتان تهدفان لزيادة المحبة ، والترفع عن الشهوات التى قد تطغى ، وتؤثر على تلك المحبة .

والعبادة لها أوجه كثيرة ، وطرق متعددة تدور فى مجملها حول هدف كبير ألا وهو عمارة الأرض بالحق ، بحفظ مقاصد الشريعة الإسلامية عن طريق المحافظة على الضروريات ، وإشباع الحاجيات ، ومراعاة التحسينات ، وعمل الموظف فى عمله ما هو إلا وسيلة من تلك الوسائل التى تحقق الهدف الكبير ، فإذا عمل الموظف فى وظيفته ينبغى أن يحدد الهدف من عمله بتحقيق الغاية من هذا العمل ، وأنها وسيلة لإعمار الأرض من جهة ، وإشباع لمتطلباته ، وحاجاته الإنسانية من جهة أخرى ، وبذلك يضع نصب عينه حلما ورؤية لهما دور كبير فى تحقيق الهدف ، فمن لا يعلم الشئ لا يقصده ، فإذا علم الشئ علم الغرض

---

(١) سورة الذاريات ، الآية ٥٦ .

منه وكان لديه حالة وعى بما ينبغى أن يفعله وهى ما يطلق عليها العزم ، ومن ثم توجد النية والقصد للفعل ثم الباعث الداعى إلى التنفيذ والعمل .

ثانيًا : قصد الفعل (النية) :

من قواعد الفقه الكلية قاعدة "الأمور بمقاصدها" . والأمور لفظ عام للأفعال والأقوال كلها ، والمقاصد جمع مقصد ، ومعناه استقامة الطريق والنية ... والمراد بقصد العمل هنا نيته ، فقالوا نوى الأمر ينويه إذا قصده ...

قيل فى حقيقة النية : هى الجد فى الطلب .

وقيل : هى من النوى بمعنى البعد ، فكأن الناوى للشئ يطلب بقصده وعزمه ما لم يصل إليه بجوارحه ، وحركاته الظاهرة لبعده عنه فجعلت النية وسيلة إلى بلوغه[١] ، وقد عرف الفقهاء النية بتعريفات عدة .

فعرفها الحنفية[٢] بقولهم : قصد الطاعة والتقرب إلى الله فى إيجاب الفعل .

وعرفها المالكية[٣] بأنها قصد الإنسان بقلبه ما يريده بفعله .

وعرفها الشافعية بأنها عقد الشئ مقترنا بفعله ، فإن قصده وتراخى عنه فهو عزم .

وعرفها الحنابلة[١] بأنها عزم القلب على فعل العبادة تقربا إلى الله بأن يقصد بعمله الله تعالى دون شئ آخر من تصنع لمخلوق .

---

(١) موسوعة القواعد الفقهية ١/١٢٠ ، ١٢٣ ، ١٢٤ ، ١٤٦ .
(٢) رد المختار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار ١/٧٢ .
(٣) الذخيرة ١/٢٤٣ .

والفرق بين العزم والنية أن العزم[٢] تصميم على إيقاع الفعل ، والنية تحديد للفعل المقصود بعد العزم عليه فالعزم سابق والنية تتبعه .

ومن خلال استعراض تعريف النية عند الفقهاء اصطلاحا نجدها تدور حول القصد ، ومقصد الحنابلة من عزم القلب قصد الفعل والقيام به ، وقد وضح الشافعية فى تعريفهم أن العزم ليس هو القصد لقولهم أن العزم هو التراخى عن القصد .

ومن خلال تعريف الفقهاء ندرك أن العزم اسم للمتقدم على الفعل ، والقصد اسم للمقترن بالفعل[٣] .

وكلاهما يصب فى معنى الإرادة التى هى سوق النفس لمراداتها ، وهو ميل يعقب اعتقاد النفع[٤] .

وخلاصة التعريفات السابقة نجد أنها تشير إلى معنى عام للنيه وآخر خاص ، أما العام فهو أنها انبعاث القلب نحو ما يراه موافقا لغرض من جلب نفع أو دفع ضرر حالا أو مالا ، تمييزا للعبادات عن المباحات ، إضافة إلى المعنى الخاص بالإرادة المتوجهة ، والفعل قصد للتقرب إلى الله بإيجاد الفعل . يقول النووى[٥] : النية القصد وهى عزيمة القلب .

---

(١) المغنى ١/١١٠ .
(٢) حاشية الجمل مع شرح المنهاج ١/١٠٧ .
(٣) انظر رد المحتار على الدر المختار ١/٧٢ .
(٤) التعريفات للجرجانى ص١٦ .
(٥) فتح البارى ١/١٣ .

ويرد عليه الكرمانى بقوله عزيمة القلب قدر زائد على أصل القصد[١] .

نستطيع أن نصل إلى المراد بقصد الفعل الذى يكون خطوة فى تحقيق الهدف ــ والله اعلم ــ بأنه الإرادة القلبية ، والميل الحازم الباعث للقدرة على القيام بعمل معين لغرض معين ، وهذا بعد العلم بالمنوى الذى يعطى حالة الوعى التى هى بمعنى العزم .

وأكد الفقهاء على اعتبار النية بتحديد الغرض الباعث له على ذلك العمل من ابتغاء وجه الله فيها بإعمار الأرض ، وقضاء حوائج نفسه ، ومن حوله ، لأن العمل وإن كان عبادة إلا أنه عبادة تفتقر إلى النية لالتباسها بالعادة وبغيرها من العبادات[٢] ، كما أن الأجر مع النية أعظم ، وثوابه أوفر .

وخلاصة القول نستطيع أن تقول : أن قصد الفعل له دور كبير فى المحافظة على وقت العمل ، من خلال تحقيقه للهدف المراد ، بجعل الموظف عبادة الله من خلال عمله محور حياته يدور فى فلكها ، فتكون من أهم الأشياء فى حياته ، وتنهض معظم الأمور لتحقيق وإيجاد هذا المحور ، فالإنسان إذا امتلك محورا غالبا فى حياته يشغل باله فإنه يتحرك بشكل دائب تجاهه[٣] .

قال ابن القيم : العامة تقول : قيمة المرء ما يحسن ، والخاصة تقول : قيمة كل امرئ ما يطلب ، ويقول أيضا : إن ضعف الإرادة

---

(١) فتح البارى ١٣/١ .
(٢) انظر فتح البارى ١٣٥/١ .
(٣) انظر اجعلى ذاتك ص١١ .

والطلب من ضعف حياة القلب وكلما كان القلب أتم حياة كانت همته أعلى وإرادته أقوم .

ثالثًا : التنفيذ :

لا يكفى الموظف لتحقيق هدفه أن يحدد نيته وقصده لذلك العمل ، بل لابد من البدء فى ممارسة عمله بتسليم نفسه للجهة التى يعمل فيها ، فالنية إذا تجردت من العمل لا تكون مؤثره فى الأمور الدنيوية ، وإن كانت مؤثرة فى الثواب والعقاب فى الآخرة ، لأن النية عمل قلبى والأحكام الشرعية مبناها على الأعمال الظاهرة ، والضابط لما يشترط فيه النية مما لا يشترط : أن كل عمل لا تظهر له فائدة عاجلة بل المقصود به طلب الثواب فالنية مشترطه فيه ، وكل عمل ظهرت فائدته ناجزة وتعاطيه الطبيعة قبل الشريعة لملاءمة بينهما فلا تشترط النية فيه إلا لمن قصد بفعله معنى آخر يترتب عليه الثواب[١] .

فالهدف جملة تعبر عن نتيجة ، وترغب فى الوصول إليها فى مدة محددة ، ولا يكون ذلك إلا بالعمل الدؤوب ، والمركز ، والمحدد ، ومن قبل ذلك الصياغة الواضحة للهدف .

ما الذى يجب إنجازه ؟

ولماذا ؟

ومتى يستكمل تحقيقه ؟

فالإنسان لن يحقق هدفا بالسؤال بل بالتنفيذ والإرادة ، فالهدف ليس أمنية ، بل رغبة أكيده فى الحصول على شئ ما ، فالأفعال هى المقاصد ، والنيات هى الوسائل .

---

(١) فتح البارى ١/١٣٦ .

فإذا ما حقق الموظف أركان تحقيق الهدف ، فإن نظرة الموظف لوقت العمل نظرة تقوم على الانضباط الذاتى ، والالتزام الشخصى ، وكأن الوظيفة ملكه ، وهو المستفيد الأوحد منها يحرص على استثمارها ، وإلا كان الفشل وكانت الخسارة .

وهذا المعنى يؤسس له علماء إدارة الوقت المحدثين من أمثال ــ **دايل تيمب**[١] ــ حيث اعتبر مفتاح إدارة الوقت يقوم على الانضباط الذاتى ، والالتزام الشخصى بترتيب اجراءات العمل اليومية وعاداته ، ووضع أولويات لها فلا وقت يضيع من غير عمل[٢] كالاجازات غير الرسمية ، وغير المرضية ، ولا أذونات كثيرة ، ولا اعتذارات غير مبررة عن تمضية يوم عمل كامل لسبب رسمى ، أو لغيره من الأسباب التى تعد إهمالا للعمل عن عمد ، والذى من شأنه أن يؤدى إلى ارتفاع تكاليف العمل فى جزء منه بدون أن يكون هناك مقابل إيرادى أو استثمارى .

ممارسة الموظف لعمله مع نية التقرب إلى الله يقلل الوقت الضائع إلى لا شئ يذكر ، وبذلك يعالج الفقه الإسلامى مشكلة الوقت الضائع قبل أن ينادى بها علماء الاقتصاد وإدارة الوقت ومنهم العالم "**تايبج**" الذى كان له اسهامات ريادية متميزة فى مجال دراسات الوقت الضائع ، حيث اقترح استخدام الساعة والدقيقة لتقليل ذلك .

---

(١) نقلا عن د/ زينب الأشوح من اقتصاديات الوقت ص١١ ، ١٢ ، ٥١ .
(٢) اقتصاديات الوقت ص٥٥ ، ٦٠ .

وقد دعا الشرع إلى استخدام النية المحرك الأساسى للنفس البشرية التى أطلق عليها "**ستيفن كوفى**" بـــ (البوصلة) التى تعبر عما نحمله داخلنا من رؤية ، وقيم ، ومبادئ ، ومهام ، ووعى ، وتوجه إلى ما هى الأشياء ذات الأولوية فى حياتنا ، وما هو المنهج الذى ننهجه[١] ؟ وإذا لم يكن هناك وقت ضائع فى الفقه الإسلامى فإنما يكون وقت فراغ يفرغ من عمله (التكسب المادى) ليقوم بعمل آخر يقويه على متابعة عمله من غد على خير وجه بمزيد راحة الجسد ، وإثقال نفسه فى عمله بالدورات والاطلاعات المتعددة . يقول الله تعالى : ﴿ **فَإِذَا فَرَغْتَ فَٱنصَبْ ۝٧ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَٱرْغَب ۝٨** ﴾[٢] .

هذه الآية كما يقول العلامة ابن عاشور[٣] من جوامع الكلم القرآنية لما احتوت عليه من كثرة المعانى ، (فالفراغ) المقصود به أنه إذا أتممت عملا من مهام الأعمال فأقبل على عمل آخر بحيث يعمر أوقاته كلها بالأعمال العظيمة .

﴿ **فَإِذَا فَرَغْتَ** ﴾ تمهيد وإفادة لإيلاء العمل بعمل آخر ، وهذا من صيغ الدلالة على تعاقب الأعمال .

ثم أعقب بـــ ﴿ **فَٱنصَبْ** ﴾ للاهتمام بتعليق العمل بوقت الفراغ من غيره لتتعاقب الأعمال .

---

(١) إدارة الأولويات ص١٧ .
(٢) سورة الشرح ، الآية ٧ ، ٨ .
(٣) التحرير والتنوير ١٢/ ٤١٦ ، ٤١٧ .

وفى المجمل فدلالة الآية واضحة على أن وقت الفراغ يعنى أن يفرغ العامل من عمل لعمل آخر ، ومن ثم لا وقت يضيع فى الإسلام .

عن ابن عباس رضي الله عنه أن النبى ﷺ قال : "اغتنم خمسا قبل خمس حياتك قبل موتك ، وصحتك قبل سقمك ، وفراغك قبل شغلك ، وشبابك قبل هرمك وغناك قبل فقرك[١] .

حيث عبر بكلمة (اغتنم) والغنيمة من الغنم الفئ يقال غنم الشئ غنما فاز به ، وغنم الغازى فى الحرب ظفر بمال عدوه ، فالفراغ باعتباره وسيلة إلى إنجاز مهام أخرى غير التى فى وقت شغل الإنسان مغنم وفوز كبير .

الشرع يحرك النفس الإنسانية إلى استغلال أوقات فراغها أحسن استغلال ، باعتباره كنزا اقتصاديا يزيد من فرص تحقيق الأهداف التى تكون مستمرة فى جميع أوقات يومك سواء فى عملك أو فى فراغك .

خلاصة القول أن تحقيق الهدف يعنى أن يكون لك هدف فى الحياة ، ويعنى أن تسير حياتك بنفسك ، ويعنى الاستمرارية ، فحياة بلا هدف يعنى أن تمر الأيام متشابهة دون تغير ، فلا تشعر بلذة الحياة ، وإنما تعيش الحياة لأنك تعيشها فقط فكل الأيام تساوت لديك فأمس كاليوم واليوم كالغد وترضى بالقليل لأن هذا هو الموجود ، ليكتشف الإنسان فيما بعد أن السنين قد توالت عليه دون أن يحقق بها أى إنجاز يضاف إلى حياتك فترحل عن الحياة دون أن تضيف لها شيئا ، ودون أن تأخذ معك شيئا أيضا[٢] .

---

(١) أخرجه الهيثمى في كنز العمال حديث رقم (٤٣٤٩٠) ٨٧٩/١٥ .

(٢) بتصرف .

WWW.ALHOJMLAT.COM

فعمل الموظف لا يعنى عملا جسديا فقط وإنما إشباع لجميع الحاجات الإنسانية وهذا ما لاحظه فقهائنا العظام .

يقول العز بن عبد السلام : إذا استأجر لبعض الأعمال يوما خرجت أوقات الأكل والشرب والصلاة وقضاء الحاجات عن ذلك لمسيس الحاجة إلى هذا التقطيع ... وإن ذلك لو منع لأدى إلى ضرر عظيم[١] .

المنظومة الثانية : تخصيص وقت العمل للعمل (إدارة الوقت) :

المقصود بتخصيص الوقت إجمالا توزيع الوقت على الأنشطة والأعمال[٢] . أما المراد بوقت العمل للعمل يقصد به ذلك الوقت المستغرق فى ممارسة الأنشطة الاقتصادية بهدف التكسب والوفاء بالاحتياجات المعيشية المختلفة[٣] .

فيكون المراد بتخصيص وقت العمل للعمل هو توزيع الوقت على ممارسة الأنشطة الاقتصادية بهدف التكسب والوفاء بالاحتياجات المعيشية المختلفة .

فلا يكفى للإنجاز الفعلى وضع الشخص المناسب في المكان المناسب فقط لزيادة الانتاجية إنما أيضا بحجم الوقت الذى يتحقق فيه الإنجاز كما أوضح عالم الإدارة الأمريكى فريدريك تابلور[٤] .

وذلك عن طريق ترشيد استغلال الوقت بالقضاء على الوقت الضائع والذى أشرنا إليه والذى يمكن من خلال :

---

(١) قواعد الأحكام ١٨٦/٢ .

(٢) اقتصاديات الوقت ص٤٥ .

(٣) اقتصاديات الوقت ص٤٩ .

(٤) نقلا عن اقتصاديات الوقت ص٤١ .

(١) استخدام الساعة والدقيقة . فالساعة تمثل مواعيدنا والتزاماتنا وجداولنا وأهدافنا أى كيف ننفق وقتنا ونوزعه[١] .

(٢) احترام مواعيد العمل الرسمية بتخصيصها لأداء واجبات الوظيفة ، فلا تضيع أوقات الدوام الرسمى فى الزيارات والمجاملات والاتصالات الشخصية ، لما فى ذلك من خيانة أمانة الوفاء بالعقد وتضيع لحقوق الناس وأوقاتهم[٢] .

(٣) الاقتصار على وقت المسموحات[٣] وهو من الفواقد الحتمية المتعلق بوقت العمل الرسمى ، حيث تفرضه طبيعة العمل ، وظروفه كالإجازات القانونية الرسمية المستحقة للموظف ، والأوقات التى يقتطعها من وقت عمله فى اتصالات أو تنقلات متعلقة بالعمل أو لقضاء الحاجة أو للراحة وهو ما يمثل من ١٥% إلى ٢٠% من وقت العمل الرسمى .

وبالتالى لا يتغيب عن العمل بعد ذلك إلا لعذر قهرى غير مختلق وينأى عن الحضور متأخرا عن مواعيد الدوام الرسمى ، أو التبكير فى الانصراف منه[٤] .

---

(١) إدارة الأولويات ص١٧ .

(٢) إدارة الوقت د/ طارق سويدان ص١٢ .

(٣) اقتصاديات الوقت ص٦٠ .

(٤) صفات الموظف الناجح . WWW.ALNEAMI.NET

مميزات الموظف المثالى . WWW.SIIROLINE.ORG

WWW.ALJAZIRAH.COM

وتخصيص وقت العمل للعمل وترشيد استغلاله بالصورة السابقة أمر أكد عليه الفقه الإسلامى عند التعريف بالأجير الخاص وبيان أحكامه بل وسبق النظريات الاقتصادية التى تجاهلت أوقات العبادة في اعتبار أداء العبادات من الأوقات الأصيلة للعمل وليس وقتا ضائعا ، ولم لا والفقه الإسلامى ينظر إلى قضية المحافظة على وقت العمل نظره توازنية تجمع بين النهضة الاقتصادية وإشباع الحاجات الإنسانية ، ينظر إلى الموظف أنه إنسان له متطلبات مادية واحتياجات روحية ، يضع في الاعتبار العبادة جزءا أصيلاً من العمل باعتبار أن العبادة أساس تواجد الإنسان على الأرض ، فالفرائض تؤدى والجماعة تصلى ، ولكن في المسجد القريب مع الاعتدال في الأركان بدون تطويل ولا تقصير مخل ، والنوافل والإعداد لها في وقت الفراغ حيث يقول تعالى : ﴿ **فَإِذَا فَرَغْتَ فَٱنصَبْ** ﴾[1] أى إذا انقطعت من أمور الدنيا وشغلها فانصب إلى العبادة[2] يكون أداء الفرائض بمثابة عمليات شحن روحى متلاحق حفاظا على توازن الإنسان الطبيعى مع الجانب المادى الذى دائما ما يأخذه إلى مغريات الحياة وماديات الملموسة[3] .

الوقت المتبقى بعد استبعاد الساعات والدقائق اللازم لأعمال تتعلق بالبقاء بصفة أساسية وفاء لالتزاماته التعبدية المفروضة ، والدنيوية المعيشية ومتعلقاتها والتى تدفعه إلى الوفاء باحتياجاته المادية[4] .

---

(١) سورة الشرح ، الآية ٧ .

(٢) اقتصاديات الوقت ص١٣٠ ، ١٤٦ .

(٣) اقتصاديات الوقت ص٥٤ ، ٦٤ ، ٦٩ ، ١٩٤ ، ١٣١ .

(٤) اقتصاديات الوقت ص١٣٠ ، ١٤٦ ، ١٤٧ ، ١٤٨ .

اعتبر الإسلام هذا الوقت المتبقى (الفراغ) كنزًا اقتصاديا نادرا يجب استغلاله بطريقة رشيده ، وليس كما ينظر الاقتصاد الوضعى إلى وقت الفراغ أنه وقت يقضية الإنسان كيفما شاء ووفقا لرغباته ، أو تمضيته بشكل عشوائى تاركا للظروف وللأحداث توجيهه .

كما أن الإسلام ينظر إلى الموظف باعتباره إنسانا له جسد يحتاج إلى الراحة ، فتكرار الصلاة على فترات متقاربة يعتبر بمثابة تمرينات رياضية تضمن مرونة عضلات الجسم ، وتقويتها ، وزيادة كفاءة تشغليها فى أداء المهام المعيشية الشاقة ، وبدلا من اتباع النصائح المعتادة بعمل تمرينات رياضية فى الصباح الباكر فقط ، فإن الله الأعلم بطبيعة ما خلق ، يرشدنا إلى أن تلك التمرينات يجب ألا تكون فقط تمرينات الصباح ، ولكنها يجب أن تحدث على مدار اليوم ، والفصل التوقيتى للصلوات اليومية يفيد الإنسان أيضا باعتباره نوعا من الراحة الإجبارية لإلزامه بالتوقف عن الأعمال الدنيوية الشاقة[١] .

فتخصيص وقت العمل للعمل المراد به هنا الساعة وهى تمثل مواعيدنا والتزاماتنا وجداولنا ، أى كيف ننفق وقتنا ونوزعه[٢] ؟

واحترام مواعيد العمل ، وإنجاز الأعمال ، واعتبار أداء الفرائض ، وقضاء الحاجات ، والأكل والشرب جزء أصيل من وقت العمل .

يقول ابن عابدين فى حاشيته[٣] : ليس للخاص أن يعمل لغيره بل ولا أن يصلى النافلة (الفرائض فليست من الوقت الضائع) ، وإذا استأجر

---

(١) اقتصاديات الوقت ص١٣٠ .

(٢) إدارة الأولويات ص١٧ .

(٣) ٧٣/٦ .

رجلا يوما بعمل كذا فعليه أن يعمل ذلك العمل إلى تمام المدة ، ولا يشتغل بشئ آخر سوى المكتوبة ، واتفقوا على أنه لا يمنع فى المصر من إتيان الجماعة ، ويسقط من الأجر بقدر اشتغاله إن كان بعيدًا ، وإن كان قريبا لم يحط شئ .

وإن كان بعيدًا واشتغل قدر ربع النهار يحط عنه ربع الأجرة .

ويقول العز بن عبد السلام[١] : ولو شرط عليه أن لا يصلى الرواتب وأن يقتصر فى الفرائض على الأركان صح ووجب الوفاء بذلك ، لأن تلك الأوقات إنما خرجت عن الاستحقاق بالعرف القائم مقام الشرط ويذكر ابن عابدين فى كتابه[٢] : وقد قال بعض مشايخنا : له أن يؤدى السنة أيضا واتفقوا على أنه لا يؤدى نفلا وعليه الفتوى .

ويقول العز بن عبد السلام[٣] : إذا وقعت الإجارة على مدة معينة كان عمل الأجير محمولا على المتوسط فى العرف من غير خروج على العادة فى :

التباطؤ[٤] والإسراع[٥] بمعنى أنه تخرج أوقات الأكل ، والشرب ، وصلاة الفرائض ، وقضاء الحاجات ، وإنما استثنت هذه الأمور لمسيس الحاجة إلى هذا ، ولأنه لو منع لأدى إلى ضرر عظيم .

---

(١) قواعد الأحكام ١٨٦/٢ .

(٢) حاشية ابن عابدين ٧٣/٦ .

(٣) قواعد الأحكام ١٢٨/٢ .

(٤) مراعاة لمصلحة العمل .

(٥) مراعاة لمصلحة الشخص وطاقته .

ويقول الماوردى[1] : إن للنفس حالتين ، حالة استراحة أن حرمتها إياها كلّت ، وحالة تصرف إن أرحتها فيها تخلت فالأولى بالإنسان تقدير حاليه .

والفقه لم يكتف فقط بتوزيع الحاجات الإنسانية على وقت العمل بما لا يتعارض مع ظروف العمل ، وإنما أكد أن الأجرة مقابل العمل الموكل إليه وأنه لا يحق للموظف أثناء ذلك الوقت العمل فى عمل أخر فـــ (الأجير الخاص لا يمكنه أن يعمل عملا لغير المستأجر قبل انقضاء المدة التى استؤجر فيها ، لأن الانتفاع بعمله فى تلك المدة للمستأجر ، ولا يجوز تمليك المنافع العائدة إليه لغيره ، فلو عمل الأجير الخاص بإنسان عملا لغيره فقصر فى عمل مستأجره الأول ينقص من أجر الأجير بقدر تقصيره فى عمله)[2] .

فما بالك بمن يكلف بعمل ويقصر فى عمله ويأخذ أجره كاملا ؟!!

وبذلك فإن الفقه الإسلامى يجعل الموظف فى عمله يتعامل مع الساعات والدقائق المحددة لدوام عمله الرسمى تعامل من لا يمل ولا ينتظر مرور الوقت لكى ينصرف ، بل هو متعبد فى ساعات عمله ، متقن له ابتغاء مرضات الله والفوز بحبه ورضاه .

يجعل وقته فعال بإنجازات كثيرة فى وقت قليل بتخطيط موجه ، وليس بتغطية عشوائية ، بذكاء أكبر وليس بجهد أكثر وهو ما يعنى :

كفاءة + **فاعلية** = **بركة الوقت**

↓ ↓ ↓

---

(١) أدب الدنيا والدين ص٣٦١ .

(٢) شرح مجلة الأحكام ٤٠٩/١ .

عمل كثير + ذكاء أكبر = حجم الإنجازات

فى وقت قليل + وعمل أقل = بالنسبة للوقت

↓

تحقيق النتائج المطلوبة فى الوقت المحدد ، والتزام الأجير الخاص بوقت عمله = الـــبـــركـــة

↓

أداء الواجب الوظيفى

إن المحافظة على وقت العمل يحقق بمنظومتيه الأهداف ، وتعملا على الالتزام بالأوقات ، وحسن إدارتها يقلل الشعور بالفجوة[1] وهو شعور عام بعدم الراحة ، فنحن نشعر أننا لا نربط بين ما يجب تحقيقه وما تحقق ، وما يجب أن نحققه ويسيطر علينا شعور بالذنب حيال ما لم نتمكن من إنجازه ، بينما لا نستمتع بما نقوم بإنجازه . السعادة ليست فقط النجاح فى مجال المال والمهنة ، فهناك فارق بين ما يريده الناس وبين ما يحتاجونه . إدارة الوقت وحدها يعنى إزاحة أى شئ يعوق الإنجاز ، وما عدا العمل فهو مجرد مصدر للإعاقة عن ذلك النجاح .

المحافظة على وقت العمل يقوم على مقدار القيمة التى يحصل عليها من الوقت وليس مجرد تحديد الأحداث . عندما يسأل شخصا هل استمتعت بوقتك فلا تسأل عن المدة التى قضاها ولكن عن الجودة والقيمة التى استخرجها من هذه المدة .

---

(١) إدارة الأولويات ص١٨ ، ٢٣ ، ٢٧ ، ٢٨ ، ٢٩ ، ٣٠ .

ولا شك أن تلك النظرة الفقهية التوازنية فى وقت العمل تؤدى إلى نتائج أفضل على الجانب الشخصى والمهنى من جانب ، وعلى المستوى العام للدولة من جهة أخرى ، فعلى الجانب الشخصى تؤدى إلى :

(١) جعل العمل متعة .

(٢) توضح الرؤية للعامل .

(٣) تزيد الحماس وروح المغامرة لدى العامل .

وعلى جانب العمل يؤدى تحديد الوقت إلى :

(١) زيادة الانتاجية وهذا ما أوضحه عالم الإدارة الأمريكى فريدريك تايلوز لتحقيق انتاجية .

(٢) إتاحة وقت أكبر تحت تصرف الموظف للإبداع والابتكار .

وعلى المستوى العام يؤدى إلى[١] :

(١) بركة الوقت والتى تحسب على أساس وحدة ، أو فترة زمنية مقارنة بحجم ونوع الانجازات التى يتم تحقيقها بالفعل ، والقضاء على مشكلة تلوث الوقت التى أصبحت كل مجتمعات العالم تعانى من تضخمها ، وتئن من آثارها الاقتصادية والاجتماعية ، مما يعنى أن الشعوب ترتقى وتتقدم بمقدار ما تملأ به صفحات حياتهما من أعمال نافعة ، وتتخلف بقدر ما تضيع من أوقاتها ، وتهدر من طاقاتها ، فالوقت كالحديد بقدر ما تبذل من جهد فى إدارته وتنظيمه ، واستغلاله بقدر ما تزداد قيمته ، فقيمة قضيب من حديد خام

---

(١) اقتصاديات الوقت ص٩٩ ، ١٠٠ ، ٥٠ .

يساوى خمس دولارات ، وقضيب صنع على شكل زنبركات ساعات يساوى ٢٥٠ ألف دولار[١] .

فإذا ما استغل الوقت وأدير بطريقة حسنة فإن المهام تنفذ بأقل جهد وأقصر وقت ثم يتبقى وقت للإبداع فيها[٢] .

(٢) تقليل التكلفة المالية ــ لأن الوقت يكلف مالا[٣] .

(٣) زيادة الانتاجية التى هى ثمره أساسية من ثمرات العمل فمؤشر الانتاجية يقوم بقياس ما تنتجه العمالة فى الساعة الواحدة وهو مؤشر فعال لقياس كفاءة استخدام الموارد البشرية فى انتاج السلع والخدمات ، وكلما زاد ارتفاعه يعنى ذلك تحسن فى أرباح الشركات ودخول العاملين[٤] .

ومن ثم تتقدم بها الأمم وتزدهر حضارتها وتسير فى ركب النهضة .

والإسلام برئ مما هو عليه حال الموظف المسلم من تقصير فى استغلال وقته وإهماله وبالتالى انتاجيته المتدينة ، فالإحصائيات العالمية تظهر انتاجية الموظف فى العالم العربى مقارنة بـــ ١٣١ دولة .

على سبيل المثال تزداد إنتاجية العامل الأمريكى والأوربى وتصل إلى من ٧،٥ إلى ٨،٥ ساعة من كل عشر ساعات ، ويصل العامل الباكستانى إلى ٤،٥ ساعة من العشرة ، ويصل العامل العربى إلى ٢،٥

---

(١) إدارة الوقت د/ طارق سويدان ص١٢ .

(٢) إدارة الوقت د/ طارق سويدان ص١٦ .

(٣) إدارة الوقت د/ طارق سويدان ص٧٨ .

(٤) ارتفاع انتاجية العامل الأمريكى .

WWW.ARGAAM.COM

ساعة من العشرة ، ويصل العامل المصرى إلى ٢٠ دقيقة في اليوم كله[١] .

فلا عجب إذا كان هذا هو حال موظفى العالم العربى والإسلامى ، وأن تكون حال بلادهم من التخلف وانتشار الفساد ، ولكن الله معز دينه على أيدى أناس مخلصين ، يطبقون شرائعه ، ويعملون بها ، ويحافظون على أوقاتهم وأوقات عملهم بحسن استغلالها فى كل ما هو مفيد ، يكون على أيديهم النهضة والتنمية والتطور ، وهو الأمل الذى نتمنى أن يكرم الله به العرب والمسلمين .

---

(١) انتاجية العامل بمصر .

WWW.ALWAFD.ORG

لماذا تنخفض الانتاجية .

WWW.ALEQT.COM

ارتفاع انتاجية العامل الأمريكى .

WWW.MASRESS.COM

المطلب الرابع
الالتزام بأخلاقيات الواجب الوظيفى

الالتزام بحسن السيرة ، والسلوك اللائق المحترم فى كل الأحوال داخل العمل وخارجه أمر واجب على كل مسلم ، غير أن هناك سلوكيات خاصة يجب على الموظف الالتزام بها ويعد انتهاكها أمرا مشينا للوظيفة ، ومن هذه الأخلاقيات ما يلى :

أولاً : المحافظة على كرامة الوظيفة :

ألا يتواجد فى أماكن شرب الخمر ، أو لعب القمار ، والتواجد فى أماكن مشبوهة ، يقول ابن عابدين[1] فى اختيار العمال : من كونه من أهل العفاف "والعفاف الكف عن المحارم وخوارم المروءة" ويعرف الصالح منهم بأنه (من كان مستورًا غير مهتوك ، ولا صاحب ريبة مستقيم الطريقة سليم الناحية ، كامن الأذى ، قليل السوء ، وليس بمعافر

---

(١) حاشية ابن عابدين ٥/٣٨٥ .

للنبيذ ، ولا ينادم عليه الرجال ، وليس بقذاف للمحصنات ولا معروفا بالكذب . وذلك لأن الإسلام لا يسمح بوجود وقت فراغ بالمعنى الذى يعتبره المفهوم الوضعى من أن وقت الفراغ هو الوقت المتبقى من بقية الوقت المتاح للإنسان للتصرف فيه بعد انتهاء أوقات ممارسته للعمل يعمل فيها ما يشاء .

وإنما يعنى الفراغ فى الإسلام كيفية قضاء الوقت المتبقى بشكل إيجابى وفعال ، فالمسلم لابد أن يشغل كل لحظة فى حياته بعمل ، أو سلوك ، أو بنشاط يحسب له ، ولا يحسب عليه فى ميزان أعماله الذى يحدد مآله الأخروى .

فوقت الفراغ فى الإسلام يشجع على كثرة ، وتعدد الإنجازات الإيجابية الفعاله ، فهو يفرغ من شئ لكى يتفرغ لشئ آخر ، فالإسلام دين تقدم ونمو وليس دينا يساعد على التخلف والتكاسل[1] . لذا نجد أن ابن خلدون فى تقسيمه لأطوار الدولة أنه قسمها إلى خمسة أطوار :

الطور الأول : طور الظفر والبصر .

الطور الثانى : طور الاستبداد على القوم .

الطور الثالث : طور الفراغ وهو طور لسلب الممتلكات من الغير .

الطور الرابع : وفيه يقتدى أصحابه بمن سبقهم ويقلدونهم .

---

(١) اقتصاديات الوقت دراسة مقالة بين الفكر الوضعى والفكر الإسلامى لـــ زينب الأشوح ١٣٩ ، ١٤٥ ، ٢٠٠ .

الطور الخامس : وفيه يحدث فيه الإسراف والتبذير والتخريب لما تم التفرغ لجمعه وحصاده بشكل مكثف فى الطور الثالث بما يؤدى إلى نهاية الدولة وتدهور أحوالها[١] .

فالالتزام بأخلاقيات الوظيفة داخلها وخارجها إنما هو التزام المؤمن بدينه فى كل الوقت ، وجميعه .

وهى تعنى أن الفرد حرفى كيفية توزيع الوقت المتاح له بين الأوجه الإيجابية ، لكنه ليس حرًا فى إهدار ذلك الوقت المتاح ، أو فى تعدى الضوابط الشرعية ، والقوانين التشريعية التى تمثل حدودا صارمه يجب على المرء أن لا يتخطاها ، وإلا انتقل به الحال إلى الوجه العقيم أو السلبى لكيفية قضاء الوقت واستغلاله[٢] .

وهذا ما تؤكد عليه القوانين الإدارية فى واجبات الموظف من أنه :

ــ "يجب أن يتسم فى كل الأحوال بسلوك لائق محترم"[٣] .

ــ يجب أن يكون الموظف حسنا فى سلوكه وسيرته داخل العمل وخارجه بما يتفق والاحترام الواجب لوظيفته التى يشغلها ... بعدم التواجد فى أماكن شرب الخمر ، أو الظهور بمظهر السكر الفاضح فى الطريق العام[٤] .

ــ الابتعاد عما يسئ للشرف والكرامة والتحلى بالأخلاق الكريمة وحسن السلوك داخل مقر الوظيفة أو خارجها فهو أمر مطلوب من

---

(١) المقدمة لابن خلدون ص١٦٤ ، ١٦٥ .

(٢) اقتصاديات الوقت د/ زينب الأشوح ص١٣٩ .

(٣) مقالة حقوق وواجبات الموظف .

HTTP://OMARIA.MOUNTADO.BIZ/T٧٧٩٨.TOPIC

(٤) مقالة حقوق وواجبات الموظف أثناء ممارسة الوظيفة .

HTTP://MOUWAZAF.AHLAMONTADE.COM

المواطن بصفة عامة ، ومن الموظف بصفة خاصة لكونه يؤدى خدمة[١] .

ــ المحافظة على كرامة الوظيفة العامة والابتعاد عن كل ما من شأنه المساس بالاحترام اللازم لها سواء أكان ذلك أثناء أدائه وظيفته أم خارج أوقات الدوام الرسمى[٢] .

ثانيًا : التعامل بأدب واحترام مع زملائه :

واجبات الموظف فى الفقة الإسلامى ليست فى علاقته بالعمل فقط وإنما يتعداه إلى من يعمل معهم ، وهم فريق العمل حيث أكد الشرع على حسن الخلق فى تعامل الموظفين مع بعضهم البعض . هذا التأكيد ليس من باب الترف الذى يمكن الاستغناء عنه ، وإنما باعتباره إيمان ودين . فالدين ليس أداء عبادات فقط من صوم وصلاة وإنما يكملها الخلق الحسن والصلاح .

عن عائشة رضى الله عنها قالت : سمعت أن النبى ﷺ يقول : "إن المؤمن ليدرك بحسن خلقه درجة الصائم القائم[٣] ، وإنما أعطى صاحب الخلق الحسن هذا الفضل العظيم لأن الصائم والمصلى في الليل يجاهدان أنفسهما في مخالفة حظهما ، وأما من يحسن خلقه مع الناس مع تباين طبائعهم وأخلاقهم فكأنه يجاهد نفوسا كثيرة فأدرك ما أدركه الصائم

---

(١) الإدارة القانونية : واجبات الموظف . HTTP://ELI.KAU.EDU.SA

(٢) واجبات الموظف ١٣/١٠٧ مع عون المعبود ، والحديث سكت عنه المنذرى ، وقال رواه الطبرانى في الأوسط ، وقال صحيح على شرط مسلم المرجع السابق . HTTP://MIDREFCOIQFORUM.FREE.ORG

(٣) أخرجه أبو داود في سننه ــ كتاب الأدب . باب في حسن الخلق ١٣/١٠٧ ، والحديث سكت عنه المنذرى وقال : رواه الطبرانى في الأوسط ، وقال صحيح (المرجع السابق) .

القائم فاستويا في الدرجة[1] فحسن الخلق في الوظيفة عناصر متلازمة متماسكه لا يستطيع أحد تمزيق عراها بل وإن انهيار الاخلاق رده الشرع إلى ضعف الإيمان ونقصانه . عن ابى هريرة ﷺ قال : قال رسول الله ﷺ : "أكمل المؤمنين إيمانا أحسنهم خلقا"[2] . قال الحسن البصرى : حقيقة حسن الخلق بذل المعروف وكف الأذى وطلاقة الوجه[3] .

وهذا التأكيد ليس للموظف مع أخيه المسلم وإنما يكون مع المسلم وغيره .

مراعاة الالتزام بأخلاقيات الواجب الوظيفى من خلال حسن الخلق بين العاملين له دور كبير في استقرار الموظفين في أعمالهم وإن كانت مرتباتهم متدنية ، والذى بدوره يعمل على زيادة الانتاجية ، وهذا ما أظهرته دراسة أجرتها جامعة فلوريدا وشملت أكثر من ٧٠٠ موظف وعامل ، أن مديرين من بين خمسة مديرين لا يلتزمون بتعهداتهم ويتلفظون بألفاظ بذيئة بحق العاملين لديهم ، وتعنى هذه النتيجة أن ٤٠% من مديرى الشركات يكذبون ويهينون العمال ، وهو ما يؤدى في نهاية المطاف إلى إضعاف الانتاجية ، وأوضحت الدراسة أن بيئة العمل الجيدة أكثر أهمية من الراتب بالنسبة لمعظم العمال ، وإن ضعف أخلاقيات العمل يؤدى إلى انتاجية أقل وأشارت الدراسة إلى أن العمال يصبحون أقل مجازفة ، وتنفيذا لمهمات إضافية كالعمل لوقت إضافى أو في

---

(١) عون المعبود ١٠٧/١٣ .

(٢) أخرجه أبو داود في سننه ــ كتاب السنة . باب الدليل على زيادة الإيمان ونقصانه ٢٨٦/١٢ ، مع عون المعبود ، وقال المنذرى : حسن صحيح ٢٨٧/١٢ .

(٣) عون المعبود ٢٨٦/١٢ .

العطلات ، كما أنهم غير راضين عن العمل بشكل عام ، كما أوضحت أن العمال والموظفين أكثر ميلا لترك عملهم إذا ما كانت العلاقات سيئة ، وتشوبها الإساءة مما لو كان الأمر يتعلق بالراتب[١] .

ثالثًا : المحافظة على أسرار العمل :

كتمان الأسرار من أقوى أسباب النجاح في أدوم الأحوال ، قال علي بن أبى طالب : سرك أسيرك فإن تكلمت به صرت أسيره ، وقال بعض الحكام لابنه : يا بنى كن جوادًا بالمال في موضع الحق ضنينا بالأسرار عن جميع الخلق[٢] .

والمراد من كتمان الأسرار هو الحفاظ على أسرار الوظيفة والالتزام بالسر المهنى ، وألا يفشى محتوى أيه وثيقة إذا كانت سرية بطبيعتها[٣] .

وإنما كان المحافظة على أسرار العمل من واجبات الالتزام بأخلاقيات الواجب الوظيفى ، لأن العمل أمانة في المقام الأول ، والأمانة

---

(١) مقالة الموظفون والمديرون علاقة مضطربة تؤثر على الانتاج .
HTTP://KWETATNT.NET

(٢) أدب الدنيا والدين للماوردى ص٣١٢ .

(٣) انظر مقالة : حقوق وواجبات الموظف أثناء ممارسة الوظيفة .
HTTP://MOUWAZAF.AHLAMONTADE.COM

الإدارة القانونية في واجبات الموظف .
HTTP://ELI.KAU.EDU.SA

واجبات الموظف .
HTTP://MIDREFCOIQFORUM.FREE.ORG

تتطلب الالتزام وتأدية الأمور على الوجه الأكمل بدون نقصان[١] وإلا تبوأ العامل بوصمة الخيانة وضيق الصدر ، وقلة الصبر .

يقول الماوردى[٢] : وإظهار الرجل سر غيره أقبح من إظهار سر نفسه لأنه يبوء بإحدى وصمتين : الخيانة إن كان مؤتمنا ، والنميمة إن كان مستودعا ، وفى الاسترسال بابداء السر دلائل على ثلاثة أحوال مذمومه ضيق الصدر ، وقلة الصبر حتى أنه لم يتسع السر ولم يقدر على الصبر .

وكتمان أسرار العمل من الأمانة التى لا تقل عن أمانة الأموال ، بل وليس كل من كان على الأقوال أمينا كان على الأسرار مؤتمنا ، العفة عن الأموال أيسر من العفة عن إذاعة الأسرار من أجل ذلك كان أمناء الأسرار أشد تعذرًا وأقل وجودًا من أمناء الأموال وكان حفظ المال أيسر من كتم الأسرار ، لأن أحراز الأموال منيعة ، وأحراز الأسرار بارزه يذيعها لسان صادق[٣] .

ولا يعنى وجوب كتمان أسرار العمل عدم الاستشارة وأخذ الرأى فإن لم يجد إلى كتمه سبيلا يستشير ذا الرأى الناصح ويطالع ذى العقل الراجح التقى فهو مأمون السريره وأمين على سره[٤] .

---

(١) مقالة مميزات الموظف المثالى .

WWW.SIIROLINE.ORG

(٢) أدب الدنيا والدين ص٣١٣ .

(٣) أدب الدنيا والدين للماوردى ص٣١٣ ، ٣١٤ .

(٤) المرجع السابق ص٣٠٦ ، ٣١٤ .

المطلب الخامس
إتـقـان الـعـمـل

الإتقان في العمل ينظر إليه في الشريعة الإسلامية على أنه أمر أساسى ، وواجب شرعى ، مراعاة لمصلحة العمل ، وليس من قبيل المثالية والكماليات للوظيفة .

فالإتقان لغة : مصدر مادته التاء والقاف والنون . ذكر ابن منظور[1] في معناها : أتقن الشئ أحكمه ، وإتقانه إحكامه ، والإتقان : الإحكام للأشياء ، ورجل تقن متقن للأشياء حاذق ، وتقن : اسم رجل كان جيد الرمى يضرب به المثل ، ولم يكن يسقط له سهم ، قال أبو منصور في التِّقْن ابن تقْن هذا ثم قيل لكل حاذق بالأشياء تِقْن .

وذكر العسكرى[2] في معنى الاتقان أيضا : والاتقان اصلاح الشئ وأحكامه ، والإحكام مصدر مادته الحاء والكاف والميم من الحكمة وهى عبارة عن معرفة أفضل الأشياء بأفضل العلوم ، ويقال لمن يحسن دقائق الصناعات ويتقنها حكيم ، وأحكم الأمر أتقنه ويقال للرجل إذا كان حكيما قد أحكمته التجارب ، والحكيم المتقن للأمور ، وحكم الشئ وأحكمه كلاهما : منعه من الفساد .

---

(١) لسان العرب ٤٣٧/١ .

(٢) الفروق اللغوية لأبى هلال العسكرى ص١٧٥ .

وأما الاتقان اصطلاحا : عرفه ابن عطيه[1] بأنه الإحسان في المعمولات وأن تكون حسانا وثيقة .

وعرفه الرازى[2] بقوله : أن يأتى بالصنع للأشياء على الحكمة ، والصواب ، وأن الاتقان لا يحصل إلا في المركبات فيمتنع وصف الأعراض بها فلا توصف القبائح بأنها متقنة .

وقال الماوردى[3] البصرى في معنى اتقن أربعة أوجه :

الوجه الأول : احكم كل شئ رواه عن ابن عباس .

الوجه الثانى : أحصى رواه عن مجاهد .

الوجه الثالث : أحسن رواه عن السدى .

الوجه الرابع : أوثق .

وعرفه السمرقندى[4] بقوله : الشئ المتقن : أن يكون وثيقا ثابتا .

من خلال استعراض المعنى اللغوى والاصطلاحى للإتقان ، نستطيع أن نخرج بصورة واضحة لما هو مراد من الاتقان في العمل ، فنقول ، والله أعلم ــ إن حقيقة الاتقان إنما تكون فيما يعمل ، وأن أساسه الإحكام ، والإحكام مبنى على ركيزتين :

الركيزة الأولى : تقوم على العمل .

والركيزة الثانية : تقوم على التجربة .

---

(١) المحرر الوجيز فى تفسير الكتاب العزيز ٢٧٣/٤ .

(٢) التفسير الكبير ومفاتيح الغيب ٢٢١/١٢ .

(٣) النكت والعيون ٢٣١/٤ .

(٤) بحر العلوم ٥٩٥/٢ .

فالحكمة معرفة أفضل الأشياء بأفضل العلوم ، هذه المعرفة مرتبطة أشد الارتباط ، ووثيقة الصلة بالممارسة والتجربة ، وليس مجرد التلقى فقط ، روى عن أبى سعيد عن النبى ﷺ قال : "لا حليم إلا ذو عثره[١] ، ولا حكيم إلا ذو تجربة"[٢] . فالعمل القائم على ممارسة الأمور وتجربتها ، يؤدى إلى العلم بنفعها وضرها ، فلا يفعل ما يفعل إلا عن حكمه[٣] هذا هو الهدف القائم من الحكمة إضافة إلى دقة الإحصاء وجعل الشئ على مقدار مخصوص[٤] حتى يكون التخطيط الجيد الذى بدوره يؤدى إلى تنفيذ قائم على معرفة دقائق الصنعة فيكون الحذق والمهارة ، وهذا من شأنه أن يؤدى إلى أقل مراتب الاتقان ، وهو منع الفساد من الوصول إلى ما كان فيه العمل ، إن لم يكن أعلاها من قوة العمل وثباته والإبداع الذى بدوره يبهر العيون ، وتقربه القلوب بندرة سقطاته وقلة عثراته ، وهذا ما أراده الله لسيدنا داود في صنعه الدروع حين أمره بقوله تعالى : ﴿ وَقَدِّرْ فِي ٱلسَّرْدِ ﴾[٥] أى أحكم خلق كل شئ[٦] فلا تصغر المسمار وتعظم الحلقة فتسلس ، ولا تعظم المسمار وتصغر الحلقة فيفصم

---

(١) المقصود بـــ "لا حليم إلا ذو عثرة" لا يحصل الحكم حتى تمارس الأمور فيعثر بها ، فيعتبر منها ، ويختبر مواطن الخطأ فيجتنبها ، فحينئذ لا يغضب سريعا على خطأ الغير == == بل يتحمل ويذكر خطأ نفسه في أمثال تلك المواقع ، وعبر بذى عثرة وليس "خطأ" لبيان أنه وقع في زلة وخجل منها وأحب أن يستر من رآه على مثل عيبه . فضل الله الصمد في توضيح الأدب المفرد ٢/٢٧ .

(٢) أخرجه البخارى في الأدب المفرد ٢/٢٦ مع فضل الله الصمد .

(٣) فصل الله الصمد في توضيح الأدب المفرد ٢/٢٧ .

(٤) التحرير والتنوير ٩/١٥٧ .

(٥) سورة سبأ ، الآية ١١ .

(٦) تفسير السمرقندى ٢/٥٩٥ .

المسمار[١] ، فيكون الشئ المصنوع محكما وثيقا لا واهيا ، وللتأكيد على أهمية العلم والاتقان للعمل أعقب الله بعد ذلك بقوله : ﴿ إِنَّهُۥ خَبِيرُۢ بِمَا تَفۡعَلُونَ ﴾[٢] لأن إتقان الصنع أثر من آثار سعة العلم[٣] .

والخلاصة نستطيع ــ والله اعلم ــ أن نخرج بتعريف للمراد بالإتقان في العمل باعتباره واجب من واجبات الموظف بأنه[٤] :

بذل كل الوسع والاستطاعة للتغلب على كافة العوائق والأخذ بكافة الأساليب لأداء العمل بإحكام دون خلل .

والمراد بالوسع والاستطاعة هنا ليس المراد المجهود البدنى فقط وإنما الذهنى أيضا القائم على الأسس العلمية .

فكيف يتقن أى موظف لوظيفة وكلت إليه ، وهو لم يتعلم أسسها بأن نال شهادته بالتزوير والغش ؟!!!

أو كانت شهادته علمية بمجهوده واكتفى بها ، ولم يطور نفسه بالاستزادة العلمية والدورات التدريبية ؟!!

وبما أن هذا البحث موجه إلى موظفى المسلمين في القرن الحادى والعشرين ، موظفى الربيع العربى الذين يراد منهم نهضة العالم العربى بوجه عام والعالم الإسلامى بوجه خاص ، فإن الإتقان في زمننا هذا أصبح واجبا شرعيا على الموظفين وليس مجرد الإنجاز ، وإتمام

---

(١) تفسير الطبرى ٣٥٢/١٠ .

(٢) سورة النمل ، الآية ٨٨ .

(٣) التحرير والتنوير لابن عاشور ٥١/١٠ .

(٤) انظر .

WWW.BAYT٤.COM

المهمات أو العمل ، وإنما أداء العمل على أسس وثوابت علمية يدل على ذلك ما يلى :

القرآن الكريم :

(١) قوله تعالى : ﴿ وَقَالَ ٱلْمَلِكُ ٱئْتُونِى بِهِۦٓ أَسْتَخْلِصْهُ لِنَفْسِى ۖ فَلَمَّا كَلَّمَهُۥ قَالَ إِنَّكَ ٱلْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ ﴿٥٤﴾ قَالَ ٱجْعَلْنِى عَلَىٰ خَزَآئِنِ ٱلْأَرْضِ ۖ إِنِّى حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٥٥﴾ ﴾[١] .

في اختيار الملك[٢] لسيدنا يوسف عليه السلام واعتباره حين توليته لجانب الإتقان في العمل ، وتأكيد يوسف عليه السلام على أنه متحقق فيه ، وملتزم به لذلك سألها لعلمه أنه يتصرف فيها بالوجه الأحوط ، والأصلح ، والأرشد فلا يسألها إلا إذا كان أهلا لها ، ومن ثم فإن دلالة ذلك تؤكد على اعتبار الاتقان في العمل واجب من واجبات الموظف التى ينبغى أن يضعها الموظف هدفا قائما عنده يعمل على تحقيقه .

و "المكين" صفة مشبهة من مكن إذا صار ذا مكانة ، وهى المرتبة العظيمة ، وهى صيغة تولية جامعة لكل ما يحتاج إليه ولى الأمر من الخصال لأن المكانة تقتضى العلم والقدرة ، وبالعلم يتمكن العامل من معرفة الخير والقصد إليه ، وبالقدرة يستطيع فعل ما يبدو له من الخير[٣] .

---

(١) سورة يوسف ، الآية ٥٤ ، ٥٥ .

(٢) في هذا دلالة على أن ملوك مصر في عهد الفراعنة يتخيرون الرجل ليضعوه فى المكان الذى يصلح به الأمر . زهرة التفاسير ٣٨٣٤/٧ .

(٣) التحرير والتنوير لابن عاشوره ٧/٦ ، ٨ ، ٩ .

﴿ حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴾ عليم إشارة إلى الإتقان بجانبيه العملى والعلمى ﴿ حَفِيظٌ ﴾ يعنى الانضباط الداخلى بالإحسان وهى أن تعبد الله كأنك تراه[١] .

(٢) قوله تعالى على لسان ابنه شعيب عليه السلام : ﴿ إِنَّ خَيْرَ مَنِ ٱسْتَـْٔجَرْتَ ٱلْقَوِىُّ ٱلْأَمِينُ ﴾[٢] .

في طلب ابنة شعيب عليهما السلام لاستئجار سيدنا موسى وتعليل طلبها لاستئجاره بما رأته من قوته حيث قيل[٣] في قوته أنه يحمل صخرة لا يقوى عليها إلا عشرة رجال ، وقيل سرعة ما أروى غنمهما ، وقيل ملئه للحوض بدلو واحد ، أيما ما كان فإن التعبير[٤] بـــ ﴿ ٱلْقَوِىُّ ٱلْأَمِينُ ﴾ المعرفان باللام وهى للجنس ، دلالة على عموم اعتبار هذه الصفة في جميع من يستأجر للعمل ويعم كل من يصلح للخطاب ، والتعبير بـــ "من" الموصولة في معنى المعرف بلام الجنس إذ لا يراد بالصلة هنا وصف خاص بمعين ، وإنما يشمل من كان فيه هذا الوصف فالقوة والأمانة دعامتان للإتقان فالقوة العقيدة المكينة معين لا ينضب للنشاط الموصول والحماسة المذخورة واحتمال الصعاب ومواجهة الأخطاء .

---

(١) الاتقان والإحسان والإنجاز .
WWW.BAYT٤.COM

(٢) سورة القصص ، الآية ٢٦ .

(٣) تفسير السمرقندى ٦٠٥/٢ ، تفسير الطبرى ٦٢/١٠ .

(٤) التحرير والتنوير ١٠٥/١٠ .

(٣) قوله تعالى : ﴿ فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَآئِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُواْ فِي ٱلدِّينِ ﴾[١] .

النجاح فكرته في الإتقان أن تتقن ما بين يديك من عمل وأن تعرف المجال الذى تخصصت فيه وأن تقوم به خير قيام[٢] .

ثانيًا : السنة :

عن عائشة رضى الله عنها عن النبى ﷺ قال : "إن الله يحب إذ عمل أحدكم عملا أن يتقنه" . عن سيرين قالت ورأى رسول الله ﷺ فرجة في القبر فأمر بها أن تسد .

فقيل : يا رسول أهى تنفعه ؟

فقال النبى ﷺ : أما أنها لا تنفعه ولا تضره ولكن تعر عين الحى"[٣] .

فليس الأمر له ارتباط بميت أوحى أو فائدة أو ضرر وإنما اتقان لأن الله يحب الاتقان ، فكل متقن عامل وليس كل عامل متقن[٤] .

عن أبى هريرة ﷺ أن النبى ﷺ سئل عن الإحسان فقال : الإحسان أن تعبد الله كأنك تراه فإن لم تكن تراه فإنه يراك[١] .

---

(١) سورة التوبة ، الآية ١٢٢ .

(٢) ماذا لو أن كل إنسان اتقن مهنته . HTTP://٨٤,٢٣٥,٥٤,٨٦/ARTICLES

(٣) أخرجه الهيثم في مجمع الزوائد ــ كتاب البيوع . باب نصح الأجير واتقان العمل ٩٨/٤ ، وقال : رواه الطبرى في الكبير وفيه الواقدى وهو ضعيف ، وقد وثق .

(٤) الاتقان والإحسان والإنجاز . WWW.BAYT٤.COM

الإحسان : الإتيان بالمطلوب شرعا على أحسن وجه ، والإتقان في كل شئ هو الأداء على وجه حسن[٢] .

فالإحسان وإن كان قوة كامنة داخل النفس ، فالإتقان الصورة الظاهرة لهذه القوة ، قوة داخلية تشجع ، وقوة خارجية هى ثمرة هذه القوة الداخلية بما تعطيه من طاقة وزاد ، الاتقان بالفعل وثمرة الإحسان ، الاتقان يقوى بقوة الإحسان ويضعف بضعفه ، ولما كان الاتقان هو الصورة الظاهرة لأى عمل أو مهمة فوجب على أهل الاتقان استكمال كل ما يسر النظر ويسد العيوب[٣] .

ثالثًا : الأثر :

عن علي ابن أبى طالب أنه قال : قيمة كل امرئ ما يحسنه .

فما قيمة أمرئ في الحياة لا يحسن العمل ولا يطوره ولا يبدع فيه ولا يحكم أمره ، فالإتقان هو طريق التفوق في الحياة والتميز على الناجحين لأنه أحد وجهين لعملة نادرة في الحياة وهى التفوق والتمييز[٤] .

رابعًا : المعقول :

---

(١) أخرجه البخارى في صحيحه ــ كتاب الإيمان . باب سؤال جبريل النبى ﷺ عن الإيمان والإسلام والإحسان وعلم الساعة ، حديث رقم (٥٠) ، مع فتح البارى ١/١١٤ .

(٢) الاتقان والإحسان والإنجاز . WWW.BAYT٤.COM

(٣) الاتقان والإحسان والإنجاز . WWW.BAYT٤.COM

(٤) الاتقان والإحسان والإنجاز . WWW.BAYT٤.COM

(١) لما كان واجبا على الموظف أداء ما وكل به على أتم وجه دون تقصير كان الإتقان واجبا من واجباته وما أدى إلى الواجب فهو واجب[١] ، وما لا يتم الواجب إلا به فهو واجب .

(٢) إضافة إلى أنه يعمل على زيادة الدافعية ، وتأكيد روح المبادرة ، والثقة بالنفس[٢] .

- **الدافعية :** الدافع والحافز هما من أهم الأصول غير الملموسة التى يتمتع بها الموظف والتى تجعله يحسن أداءه من كل قلبه .
- **المبادرة :** لا ينتظر الموظف الناجح تزويد رئيسه له بالواجبات التى يجب أن ينفذها ، كما لا ينتظر أحدًا أن يملى عليه أفكاره ، أو حتى طريقة تنفيذ عمله ، إذ أن الموظف المتقن شخص مبادر يعمل على تحقيق أهداف الشركة من خلال الإتيان بأساليب مبدعه للقيام بواجباته والتى تعمل على توفير الوقت والمال والجهد والموارد .
- **الثقة بالنفس :** وهى تسمح للموظف التفاعل بكل مهنية وراحة مع زملائه في الشركة التى يعمل بها بغض النظر عن المنصب الذى يشغلوه ، ويسيطر على نفسه بشكل جيد حتى يمثل الشركة بأفضل حال وكل ذلك له دور كبير في زيادة الثروة القومية بإيجاد الإنسان الذى يتميز بمهارات نادرة وانتاجية عالية ، وذلك أثمن من الثروات الطبيعية كالذهب ،

---

(١) البحر المحيط فى أصول الفقة للزركشى ٢٢٣/١ .

(٢)

WWW.SHOGHLANTY.COM

حيث تعتمد دولاً كثيرة في إيراداتها القومية على تصدير العمالة المدربة لزيادة عائداتها ومواردها المالية[١] .

(٣) واقع المسلمين بما وصلوا إليه من تخلف عن ركب الحضارة والتقدم ليس سببه التقصير فقط ، وإنما لقيامهم بأعمالهم بناء على ما كان العقد عليه دون طموح إلى التميز والتقدم ، وفرق بين الإنجاز[٢] وهو إتمام المهمة أو العمل أو المسئوولية كالمتفق عليه وبين الإتقان الذى هو الإجادة في إتمام المهمة وبأفضل ما يمكن . ماذا لو أن كل إنسان اتقن مهنته ؟!! بالتأكيد ستكون الأمور أكثر نجاحا مما هى عليه الآن في كل مكان في العالم العربى .

خامسًا : أقوال الفقهاء :

ويتأكد وجوب الاتقان في العمل بما عبر عنه الفقهاء بوجوب الضمان على من أهلك شيئا بسبب عدم اتقانه . يقول المقدسى : ولا ضمان على حجام ولا ختان ولا طبيب إذا عرف منهم حذق الصنعة ، ولم تخن أيديهم .

إذا فعل هؤلاء ما أمروا به لم يضمنوا بشرطين : أحدهما : أن يكونوا ذوى حذق في صنيعهم ومعرفة بها . والثانى : ألا تجنى أيديهم فيتجاوزوا ما أمروا به ، لأنهم إذا كانوا كذلك فقد فعلوا فعلا مأذونا فيه ، فلم يضمنوا سرايته ، وأما إذا لم يعرف منهم حذق الصنعة ، فلا يحل لهم

---

(١) لماذا تنخفض الانتاجية . WWW.ALEQT.COM

(٢) الاتقان والإحسان والإنجاز .

WWW.BAYT٤.COM

مباشرة القطع ، فإن قطعوا مع هذا كان فعلا محرما فتضمن سرايته ، وإنما تقدير الحذق والمهارة[١] إنما يرجع إلى ما ذكره علي حيدر[٢]من أنه "لا يلزم الضمان إذا تلف المأجور في يد المستأجر ما لم يكن بتقصيره أو تعديه أو مخالفته لمأذونيته .

وفى المادة رقم (٦٠٧) ينص على وجوب الضمان إذا تلف المستأجر فيه بتعدى الأجير أو تقصيره .

ويقول الماوردى[٣] فيمن يصح أن يتقلد العمالة ، وهو من استقل بكفايته ووثق بأمانته .

وبالتالى فإن عدم الاتقان في العمل أمر يأثم تاركه شرعا إذا لحق بسببه ضرر للآخرين وأى ضرر لحق المسلمين اليوم عندما تخلفوا عن ركب الحضارة والتقدم والرقى وأصبحوا يطلق عليها الدول النامية !!!

ومن ثم فإن واجب الاتقان في الوظيفة يمكن أن يراد به :

- أداء العمل بدقة وإخلاص[٤] وبذل قصارى الجهد في تطوير النفس بالدورات ، محاولة لاكتساب المزيد من الخبرات في مجال العمل فالزمن يتغير وحال الدنيا يتبدل ، وإذا لم يطور الموظف نفسه ويطلع على علوم المعرفة الجديدة ، فإنه لن يستطيع مجاراة الناجحين واتقان عمله على الوجه المطلوب[٥] .

---

(١) العده ص٢٧٠ .

(٢) شرح مجلة الأحكام ص٦٣١ ، ٦٣٦ ، ٦٤٣ .

(٣) الأحكام السلطانية ١٨٤/١ .

(٤) واجبات الموظف تجاه عمله . HTTP://FORUM.AL.WILD.COM

(٥) مميزات الموظف المثالى .

WWW.SIIROLINE.ORG

- أداء العمل بطرق التقنية الحديثة والمتقدمة التى اختلفت عن السابق كثيرًا[١] .
- عدم تولى وظائف بشهادات علمية قائمة على الغش وعدم الاجتهاد واللجوء إلى الواسطة في النجاح .
- تنفيذ الأعمال بأقل كلفة وأعلى جودة .

الخاتمة

خلاصة البحث

يوضح البحث الحقائق التالية :

(١) الوظائف في الشريعة الإسلامية تكليف لا تشريف ، توجب على القائمين عليها النهوض بالمجتمعات وتقدمها بوجه عام ، وعلى وجه خاص خدمة المواطنين ، ولذلك تحتم على الموظف أن يقوم بنفسه بالعمل المنوط به بدقة وأمانة واتقان وأن يحسن إدارة الوقت الرسمى لأداء واجبات وظيفته ويحترم مواعيده الرسمية وينتظم فيه مع عدم الإخلال بعباداته المفروضة عليه ، وأن يسلك في تصرفاته مسلكا يتفق وكرامة الوظيفة بأن يراعى القوانين والنظم واللوائح والتوجيهات من رؤسائه في عمله .

(٢) التزام الموظف بواجباته لأجل إرضاء الله إضافة إلى الالتزام بدافع من النجاح والتميز والمثالية ، تضفى عليه قوة . يقول فيها الإمام محمد الغزالى[٢] : أنها تكون معينا لا ينضب للنشاط المتواصل والحماسة المذخورة واحتمال الصعاب ومواجهة

---

(١) مميزات الموظف المثالى . WWW.SIIROLINE.ORG

(٢) حسن الخلق ص١٠٣ .

الأخطاء ولا عجب فتلك طبيعة الإيمان إذا تغلغل واستكمن ، إنه يضفى على صاحبه قوة تنطبع في سلوكه كله ، فإذا تكلم كان واثقا من قوله ، وإذا اشتغل كان راسخا في عمله ، وإذا اتجه كان واضحا في هدفه ، ومادام مطمئنا إلى الفكرة التى تملأ عقله وإلى العاطفة التى تعمر قلبه ، فقلما يعرف التردد سبيلا إلى نفسه .

(٣) واجبات الموظف حلقة متصلة ببعضها البعض ، لا يمكن فصل إحداها عن الأخرى ، فمراعاة مصلحة العمل والوفاء بمقتضى العقد ، والالتزام بأخلاقيات الوظيفة ، والاتقان في أدائه يصبوا في تحقيق الإنسان للهدف الذى من أجله وجد على هذه الأرض ، ويسير في اتجاه بوصلته التى حددت اتجاهه في الحياة وهى إعمار الأرض نيلا لرضاء الله في الدنيا والجنة في الآخرة ليشعر بالراحة عندما يربط بين ما يجب تحقيقه وما يجب أن يحققه ، ولا ينشغل بأمور يفضلها وليست الأفضل ولا الأهم . فالسعادة الحقيقية ليست في النجاح في مجال العمل فقط ، وإنما في التوازن بين الجوانب المادية والروحية والاجتماعية والعلمية .

(٤) واجبات الموظف في الفقه الإسلامى حجر زاوية في تحديد الثغرات في عمل الموظفين وتحديد المنهج الذى بدوره يقود أفعالنا ، وأفعالنا هذه هى التى تحدد النتائج التى نطمح أن نصل إليها خلال عملنا الوظيفى ، لذلك إذا أردنا أن نحقق نتائج هامة على المستوى الوظيفى بصفة خاصة والمستوى العام لبلادنا بوجه عام فلابد من تغير اتجاهنا وسلوكنا عن طريق تغير المناهج القديمة إلى منهج الله وإلا فإن المنهج القديم سوف يعيق عملية التغيير .

ملحق رقم (١) :

الأعراف والعادات التى تجرى بين الناس في معاملاتهم ، واستقامت عليها أمورهم يعد أصلا من أصول الفقه ، ودليلا حيث لا يوجد نص من كتاب أو سنة ، ولم يخالف نصا في كتاب الله وسنه رسوله ، وهو ما يسمى بالعرف الصحيح .

فالعرف لغة[١] : كل ما تعرفه النفس من الخير وتطمئن إليه وهو ضد النكر والعرف والمعروف : الجود .

واصطلاحا : ما استقر في النفوس من جهة العقول وتلقته الطبائع بالقبول[٢] .

وبناء على ما سبق فإن العرف الصحيح المعتبر كأصل من أصول الفقه ودليل من أدلة الأحكام هو : ما تعارفه الناس وليس فيه مخالفة لنص شرعى ولا تفويت لمصلحة ولا جلب لمفسدة[٣] .

---

(١) لسان العرب . مادة "عرف" .

(٢) مجموعة رسائل ابن عابدين ١/١١٤ .

(٣) مجلة الأحكام ١/٤٠ ، وانظر التعريفات للجرجانى مصطلح العرف .

والعادة والعرف بمعنى واحد من حيث الاستعمال وإن اختلفا من حيث المفهوم ، فالعادة مأخوذة من المعاودة سميت بذلك لأن صاحبها يعاودها أى يرجع إليها مرة بعد أخرى .

وفى الاصطلاح : ما استمر الناس عليه على حكم المعقول وعادوا إليه مرة بعد أخرى وصارت معروفة مستقرة في النفوس والعقول متلقاه بالقبول من غير علاقة ولا قرينة[١] .

وإذا خالف العرف الكتاب والسنة فمردود ، لأن اعتباره إهمال لنصوص قاطعة ، ولأن الشرائع ما جاءت لتقرير المفاسد وإن تكاثر الأخذين بها ، وإنما يدعوا إلى مقاومتها لا إلى الإقرار بها[٢] .

---

(١) مجموعة رسائل ابن عابدين ١/١١٤ ، تيسير التحرير ١/٣١٧ شرح تحرير الكمال لابن الهمام ١/٢٨٢ ، التعريفات للجرجانى ص١٤٩ .

(٢) أصول الفقه لأبى زهرة ص٢٧٤ .

قائمة المراجع

أولاً : القرآن الكريم .

ثانيًا : كتب التفسير :

- تفسير الطبرى المسمى جامع البيان في تأويل القرآن منشورات علي بيضون ط . دار الكتب العلمية ، بيروت ــ لبنان ، الطبعة الثالثة ١٤٢٠هـ ــ ١٩٩٩م .
- زهرة التفاسير لمحمد أبى زهرة ، طبعة دار الفكر العربى .
- تفسير السمرقندى المسمى بحر العلوم ، تحقيق د/ محمود مطرجى ، طبعة دار الفكر ، الطبعة الأولى ١٤١٨هـ ــ ١٩٩٧م .
- التحرير والتنوير لابن عاشور ، طبعة سحنون ــ تونس .
- المحرر الوجيز في تفسير الكتاب العزيز لابن عطية الأندلسى ، تحقيق عبد السلام عبد الشافى محمد ، دار الكتب العلمية بيروت ــ لبنان .
- تفسير الفخر الرازى المشتهر بالتفسير الكبير ومفاتيح الغيب ، ط . دار الفكر ١٤١٥هـ ــ ١٩٩٥م بيروت ــ لبنان .

- النكت والعيون تفسير الماوردى البصرى ، راجعه السيد بن عبد المقصود بن عبد الرحيم ، دار الكتب العلمية ، بيروت ــ لبنان .
- مختصر تفسير ابن كثير ، للحافظ عماد الدين أبى الفداء إسماعيل ابن كثير الدمشقى ، تحقيق الشيخ محمد علي الصابونى ، دار الصابونى ، الطبعة الأولى ١٤١٩هـ ــ ١٩٩٩م .
- ركائز القدوة في تفسير الدعوة د/ أحمد أحمد غلوش ، مؤسسة الرسالة ، ط . الأولى ١٤٣٢هـ ــ ٢٠١١م .
- أحكام القرآن لابن العربى ، تحقيق علي محمد النجادى ، دار الفكر .

ثالثًا : الحديث وشروحه :

- مستدرك الحاكم ، ط . دار الكتب العلمية ، الطبعة الأولى ١٤١١هـ ــ ١٩٩٠م ، تحقيق مصطفى عبد القادر عطا .
- شعب الإيمان للبيهقى ، ط . دار الكتب العلمية بيروت ــ لبنان ، الطبعة الأولى ١٤١٠هـ ــ ١٩٩٠م .
- كنز العمال في سنن الأقوال والأفعال للهيثمى ، مؤسسة الرسالة ، الطبعة الخامسة ١٤٠٥هـ ــ ١٩٨٥م .
- مجمع الزوائد ومنبع الفوائد للهيثمى ، مكتبة القدسى .
- مسند الإمام أحمد وبهامشه كنز العمال في سنن الأقوال ط . دار صادر ــ بيروت .
- عون المعبود شرح سنن أبى داود لأبى الطيب محمد شمس الحق العظيم أبادى مع شرح الحافظ شمس الدين ابن قيم الجوزية ، دار الكتب العلمية ، بيروت ــ لبنان .
- فتح البارى بشرح صحيح البخارى لأحمد بن علي بن حجر العسقلانى ، قام بإخراجه محب الدين الخطيب ، دار المعرفة ، بيروت ــ لبنان .

- نيل الأوطار شرح منتقى الأخبار للإمام الشوكانى ، تحقيق عصام الدين الصبابطى ، دار الحديث ، الطبعة الأولى ١٤١٣هـ ـ ١٩٩٣ .
- السنن الكبرى للبيهقى ، طبعة مجلس دائرة المعارف العثمانية .
- فضل الله الصمد في توضيح الأدب المفرد ، أبى عبد الله بن إسماعيل النجادى تأليف فضل الله الجيلانى ـ الأستاذ في الجامعة العثمانية بحيدر آباد ، الطبعة الثانية المطبعة السلفية .

رابعًا : كتب اللغة :

- التعريفات للجرجانى ، طبعة دار الكتب العلمية ١٤٠٣هـ ـ ١٩٨٣م .
- لسان العرب لابن منظور طبعة دار المعارف .
- المصباح المنير في غريب الشرح الكبير للرافعى ، لأحمد بن محمد بن علي المقرى الفيومى ، طبعة دار الفكر .
- المعجم الوسيط قام بإخراجها د/ إبراهيم أنيس ، د/ عبد الحليم منتصر .
- الفروق اللغوية لأبى هلال العسكرى ، حققه حسان الدين القدسى ، دار الكتب اللغوية ، بيروت ـ لبنان ١٤٠١هـ ـ ١٩٨١م .

خامسًا : كتب الفقه :

(١) كتب الفقه الحنفى :

- شرح تحرير الكمال لابن همام ، الطبعة الأولى ١٣١٦هـ المطبعة الكبرى .
- رد المختار على الدر المختار ، حاشية ابن عابدين ، دار إحياء التراث العربى ، بيروت ـ لبنان .

- حاشية رد المحتار لابن عابدين على الدر المختار شرح تنوير الأبصار الطبعة الثالثة ١٤٠٤هـ ــ ١٩٨٤م ، مطبعة مصطفى البابى الحلبى .
- البحر الرائق شرح كنز الدقائق لابن نجيم ، دار الكتب العلمية ــ بيروت لبنان ، الطبعة الأولى ١٤١٨هـ ــ ١٩٩٧م .
- بدائع الصناع في ترتيب الشرائع للكاسانى ، تحقيق علي محمد معوض ، عادل أحمد عبد الموجود ، دار الكتب العلمية ، بيروت ــ لبنان ، الطبعة الأولى ١٤١٨هـ ــ ١٩٩٧م .

(٢) كتب الفقه المالكى :

- مواهب الجليل لشرح مختصر خليل للخطاب ، طبعة دار الفكر ، الطبعة الثانية ١٣٩٨هـ ــ ١٩٧٨م .
- الذخيرة للقرافى ، تحقيق د/ محمد محمود ، دار الغرب الإسلامى ، الطبعة الأولى ١٩٩٤م .
- المقدمة لابن خلدون ، تحقيق درويش الجويدى ــ المكتبة العصرية ــ صيدا ــ بيروت ، الطبعة الثانية ١٤١٦هـ ــ ١٩٩٦م .
- بداية المجتهد ونهاية المقصد لابن رشد القرطبى ــ المكتبة التجارية الكبرى .
- المقدمات الممهدات لأبى الوليد محمد بن أحمد بن رشد القرطبى ، تحقيق أسيد أحمد إعراب ، دار الغرب الإسلامى ، الطبعة الأولى ١٤٠٨هـ ــ ١٩٨٨م .
- القوانين الفقهية في تلخيص مذهب المالكية لمحمد بن أحمد بن جزى الغرناطى ، تحقيق عبد الكريم الفضيلى ــ المكتبة العصرية ، صيدا ــ بيروت ، الطبعة الأولى ١٤٢٠هـ ــ ٢٠٠٠م .

(٣) كتب الفقه الشافعى :

- مغنى المحتاج إلى معرفة معانى ألفاظ المنهاج للشربينى على متن منهاج الطالبين ، لأبى زكريا النووى ، ط . دار الفكر ١٤٢٥هـ ، ١٤٢٦هـ ـ ٢٠٠٥م .
- العزيز شرح الوجيز لأبى القاسم عبد الكريم بن محمد بن عبد الكريم الرافعى القزوينى الشافعى ، تحقيق الشيخ علي محمد معوض ، الشيخ عادل أحمد عبد الموجود ، منشورات محمد علي بيضون دار الكتب العلمية بيروت ـ لبنان ، الطبعة الأولى ١٤١٧هـ ـ ١٩٩٧م .
- الأحكام السلطانية للماوردى ، الطبعة الأولى سنة ١٣٢٧هـ ـ ١٩٠٩م ، مطبعة السعادة .
- أدب الدنيا والدين لأبى الحسن علي بن محمد بن حبيب البصرى الماوردى ، تحقيق طه عبد الرؤوف سعد ، مكتبة الإيمان المنصورة .
- قواعد الإحكام في مصالح الأنام للعز بن عبد السلام السلمى ، راجعه طه عبد الرؤوف سعد ، طبعة مكتبة الكليات الأزهرية ١٤١٤هـ ١٩٩٤م .
- الزاهر في غريب ألفاظ الشافعى لأبى منصور الأزهرى ، تحقيق د/ محمد جبر الألفى ، راجعه د/ محمد بشير الإدلبى ، د/ عبد الستار أبو عذه ، الطبعة الأولى ١٣٩٩هـ ـ ١٩٧٩م .
- رحمة الأمة في اختلاف الأئمة لأبى عبد الله بن عبد الرحمن الدمشقى العثمانى الشافعى دار الكتب العلمية ، بيروت ـ لبنان الطبعة الأولى ١٤٠٧هـ ـ ١٩٨٧م .

(٤) كتب الفقه الحنبلى :

- كشاف القناع عن متن الإقناع للبهوتى ، طبعة دار الفكر ١٤٠٢هـ ـ ١٩٨٢م .

- إعلام الموقعين عن رب العالمين لابن الجوزية ، دار الحديث ــ القاهرة .
- الطرق الحكميه السياسة الشرعية ، لابن قيم الجوزية ، تحقيق الأستاذ/ سيد عمران ، طبعة دار الحديث ــ القاهرة ، الطبعة الأولى ١٤٢٣هــ ــ ٢٠٠٢م .
- بدائع الفوائد لابن القيم الجوزية ، مكتبة القاهرة ، الطبعة الثانية ١٣٩٢هــ ــ ١٩٧٢م .
- العده شرح العمدة ، لبهاء الدين عبد الرحمن بن إبراهيم المقدسى ، دار إحياء الكتب العربية ، طبعة عيسى البابى الحلبى .
- حجة الله البالغة ، للدهلوى ، طبعة مكتبة دار التراث .
- جامع الفقه لابن قيم الجوزية ، جمعه ووثق نصوصه يسرى السيد محمد ، دار الوفاء ، الطبعة الأولى ١٤٢١هــ ــ ٢٠٠٠م .
- الكافى في فقه الإمام أحمد لابن قدامه المقدسى ، حققه محمد فارس ، مسعد عبد الحميد السعدنى ، طبعة دار الكتب العلمية بيروت ــ لبنان ، الطبعة الأولى ١٤١٤هــ ــ ١٩٩٤م .
- تلبيس إبليس لأبى الفرج بن الجوزى البغدادى ، تحقيق السيد العربى مكتبة الإيمان .

(٥) كتب قواعد الفقه :

- موسوعة القواعد الفقهية ، د/ محمد صدقى بن أحمد البورنو أبو الحارث الغازى ، مكتبة التوبة ، دار ابن حزم ، الطبعة الثالثة ١٤٢١هــ ــ ٢٠٠٠م .

- الاشباه والنظائر في قواعد وفروع فقه الشافعية لجلال الدبن عبد الرحمن السيوطى ، دار الكتب العلمية بيروت ــ لبنان ، الطبعة الأولى ١٤١٣هــ ــ ١٩٨٣م .
- الاشباه والنظائر عن مذهب أبى حنيفة النعمان لابن نجيم ، ط . دار الكتب العلمية ، بيروت ــ لبنان ، الطبعة الأولى ١٤١٣هــ ــ ١٩٩٣م .
- درر الحكام شرح مجلة الأحكام لعلي حيدر ، تعريب المحامى فهمى الحسينى ، طبعة دار الجيل ــ بيروت . ط . الأولى ١٤١١هــ ــ ١٩٩١م .
- المنثور في القواعد فقه الشافعى للزركشى ، تحقيق محمد حسن محمد إسماعيل ، منشورات محمد علي بيضون ، طبعة دار الكتب العلمية بيروت ــ لبنان ، الطبعة الأولى ١٤٢١هــ ــ ٢٠٠٠م .
- الفروق للقرافى وبهامشه تهذيب الفروق والقواعد السنية في الأسرار الفقهية ، طبعة عالم الكتب ــ بيروت .

سادسًا : كتب الأصول :

- المستصفى من علم الأصول لأبى حامد الغزالى ومعه كتاب فواتح الرحموت للعلامة عبد العلى محمد بن نظام الدين الأنصارى ، دار الكتب العملية ، بيروت ــ لبنان ، الطبعة الثانية .
- البحر المحيط في أصول الفقه للزركشى ، حرره الشيخ عبد القادر عبد الله العلى ، مراجعة د/ عمر سليمان الأشقر ، طبعة وزارة الأوقاف بالكويت ، ط . الثانية ١٤١٣هــ ١٩٩٢م .

- تيسير التحرير د/ محمد أمين المعروف بأمير باد شاه على كتاب التحرير في أصول الفقه بين اصطلاحى الحنفية والشافعية لابن همام الدين الاسكندرى ، ط . دار الكتب العلمية ، بيروت ــ لبنان .

سابعًا : مراجع الفقه الحديثة :

- العبادة في الإسلام ، د/ يوسف القرضاوى .
- نظرية العقد في الفقه الإسلامى ، د/ محمد نجيب عوضين المغربى الناشر دار النهضة العربية ١٤٢٢هـ ــ ٢٠٠٣م كلية الحقوق جامعة القاهرة ، قسم الشريعة الإسلامية .
- أصول الفقه للإمام أبو زهرة .
- خلق المسلم محمد الغزالى .

ثامنًا : كتب حديثة :

- إدارة الأولويات الأهم أولا . ستيفن كوفى ن ترجمة السيد المتولى حسن ، أستاذ التسويق في جامعة الملك سعود ، مكتبة جرير ، الطبعة السابعة ٢٠٠٩م
- اجعلى ذاتك محور حياتك د/ ماجد رمضان ، الطبعة الأولى ١٤٣٢هـ ــ ٢٠١١م دار البيان .
- اقتصاديات الوقت دراسة مقارنة بين الفكر الوضعى والفكر الإسلامى ، د/ زينب صالح الأشوح أستاذ ورئيس قسم الاقتصاد ــ كلية التجارة جامعة الأزهر ــ مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامى ، الطبعة الأولى ١٤٢٥هـ ــ ٢٠٠٤م .
- إدارة الوقت د/ طارق السويدان ، د/ محمد أكرم العدلونى ط . الابداع الخليجى ، قرطبة للنشر والتوزيع ، الطبعة الثانية ١٤٢٥هـ ٢٠٠٤م .

تاسعًا : قائمة مراجع الشبكة العنكبوتية :

- مقالة حقوق وواجبات الموظف .

http://omaria.mountado.biz

- حقوق وواجبات الموظف أثناء ممارسة الوظيفة .

http://mouwazaf.ahlamontade.com

- الإدارة القانونية ، واجبات الموظف .

http://eli.kau.edu.sa
http://www.gcc.legal.org

- واجبات الموظف .

http://midrefcoiq.forum.free.org

- واجبات الموظف تجاه عمله .

http://forum.al_wild.com

- المبادئ العامة لحقوق الموظف العام وواجباته ، سليمان محمد الجريش .

http://www.al_jazirah.com.sa

- تعارض المصالح لـــ . م . قانونى صالح حسن كاظم .

http://www.nazaha.١٤

- مميزات الموظف المثالى .

www.siirdine.org
www.shoghlanty.com

- صفات الموظف الناجح .

www.alneami.net
http://kwetatnt.net
www.almaany.com

- الاتقان والإحسان والإنجاز .

www.bayt٤.com

- ماذا لو كل إنسان أتقن مهنته .

http://٨٤,٢٣٥,٥٤,٨٦/Articles

- الفساد الهيكلى لـــ . د/ حسن بشير محمد نور .

www.sudanile.com

- الأهداف التربوية والتعليمية في التعليم .

www.khayma.com

- الهدف الشخصى .

Yarahoshim.maktoobblog.com

- التخطيط الشخصى .

www.scoutsavena.com

- ارتفاع انتاجية العامل الأمريكى .

www.masress.com

- ارتفاع انتاجية العامل الأمريكى بنسبة ٩% .

www.argaam.com

- لماذا تنخفض الانتاجية .

www.aleqt.com
www.alwafd.org