



نزاهة الموظف المسلم في ضوء مقاصد الشريعة الإسلامية: دراسة تأصيلية تطبيقية Integrity of the Muslim Employee in Light of the Objectives of Islamic Sharia: A Foundational and Applied Study

إعداد: منى سلطان العتيبي

Muna Sultan Alotaibi

العمل: مدرب متخصص ب

Specialized trainer B

التخصص: ماجستير شريعة ودراسات اسلامية

الإيميل: ms.alotaibi1@paaet.edu.kw

الهاتف: 0096599980722

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى ربط مفهوم النزاهة الوظيفية بمقاصد الشريعة الإسلامية بوصفها منظومة قيمية وأخلاقية شاملة، وقامت بتحليل نصوص شرعية ومقاصدية أصيلة لتأسيس مفهوم النزاهة على أسس علمية منضبطة، وربطت بين النظرية والتطبيق، من خلال توظيف المبادئ المقاصدية في معالجة قضايا النزاهة في الواقع العملي، خاصة في مؤسسات العمل العام. وتكونت الدراسة من ثلاثة فصول، في الفصل الأول كان عن الإطار النظري، وتكون من مبحثين، المبحث الأول بعنوان مفهوم النزاهة في اللغة والاصطلاح، والمبحث الثاني تناول مقاصد الشريعة الإسلامية وعلاقتها بالسلوك الإنساني. والفصل الثاني بعنوان الأسس المقاصدية للنزاهة الوظيفية، وتكون من مبحثين، المبحث الأول: المقاصد الأخلاقية التي تؤسس للنزاهة، والمبحث الثاني: مقاصد المسؤولية والمحاسبة في الوظيفة العامة. والفصل الثالث: التطبيقات العملية للنزاهة في ضوء المقاصد، وجاء في مبحثين، المبحث الأول: النزاهة في الإدارة العامة والمؤسسات الإسلامية، والمبحث الثاني: آليات ترسيخ النزاهة في ضوء المقاصد. وخلصت الدراسة إلى أن المقاربة المقاصدية تنطلق من أن النزاهة ليست مجرد التزام أخلاقي فردي بل هي نموذج مؤسسي متكامل يعيد صياغة العلاقة بين الفرد والمؤسسة والمجتمع بناءً على مرجعية شرعية سامية. وتوصي الباحثة إلى إدراج مفهوم التربية الإيمانية القائمة على المقاصد الشرعية ضمن مناهج التعليم والتأهيل المهني لضمان تعزيز الرقابة الذاتية لدى العاملين في مختلف القطاعات، واعتماد معايير شفافة وعادلة



في تعيين وترقية الموظفين وصرف المكافآت بما يضمن الإنصاف المؤسسي على أسس الكفاءة والأمانة بعيداً عن المحاباة أو الولاءات الشخصية والحزبية.
الكلمات المفتاحية: نزاهة، مقاصد الشريعة الإسلامية، دراسة تأصيلية تطبيقية.

Abstract

This study aims to link the concept of professional integrity with the objectives of Islamic Sharia, viewing it as a comprehensive ethical and value-based system. It analyzes authentic Sharia and *maqāṣid* (objectives-based) texts to establish the concept of integrity on sound scientific foundations, integrating theory and practice through the application of *maqāṣid* principles in addressing issues of integrity in real-life contexts, particularly within public institutions.

The study is structured into three chapters. Chapter One presents the theoretical framework and consists of two sections: the first discusses the concept of integrity linguistically and terminologically, while the second addresses the objectives of Islamic Sharia and their relationship to human behavior. Chapter Two, entitled “The *Maqāṣid*-Based Foundations of Professional Integrity,” also consists of two sections: the first explores the ethical objectives that underpin integrity, and the second examines the objectives of responsibility and accountability in public service. Chapter Three focuses on “Practical Applications of Integrity in Light of the *Maqāṣid*” and includes two sections: the first discusses integrity in public administration and Islamic institutions, and the second outlines mechanisms for promoting integrity based on *maqāṣid* principles.

The study concludes that the *maqāṣid*-based approach views integrity not merely as an individual moral commitment but as a comprehensive institutional model that redefines the relationship between the individual, the institution, and society, grounded in a supreme Sharia reference. The researcher recommends incorporating faith-based education rooted in the objectives of Sharia within academic and professional training curricula to enhance employees’ self-monitoring across various sectors. Moreover, the study calls for the adoption of transparent and equitable criteria for recruitment, promotion, and remuneration to ensure institutional fairness based on competence and trustworthiness, free from favoritism or personal and partisan loyalties.

Keywords: Integrity, Objectives of Islamic Sharia, Foundational and Applied Study.



مقدمة

تعد النزاهة واحدة من القيم الأخلاقية العظمى التي تقوم عليها نهضة الأفراد واستقامة المجتمعات، فهي الأساس في بناء مؤسسات قوية تحقق العدالة وتنصف الحقوق وتؤدي الواجبات بأفضل صورة ممكنة، وعندما تسود النزاهة في بيئة العمل يعم الاطمئنان الاجتماعي والاقتصادي، وتتشأ علاقة من الثقة المتبادلة بين أفراد المجتمع ومؤسساته، وهذا بدوره يعزز النظام ويُحسن المعاملات ويصون الأمانات، ولذلك، احتلت النزاهة مكانة بارزة في تعاليم الشريعة الإسلامية، التي دعت إلى الأمانة والإخلاص والعدل، وحذرت من الخيانة والغش والفساد، كما جعلت من النزاهة في العمل شكلاً من أشكال العبادة التي يتقرب بها المسلم إلى الله عز وجل، وليس مجرد التزام وظيفي أو قانوني فحسب.

مع التطورات التي شهدتها بيئات العمل الحديثة واتساع نطاق المؤسسات العامة والخاصة، ظهرت تحديات عديدة تهدد نزاهة الموظفين، وتشمل هذه التحديات ضعف الوازع الديني، وضغوط المصالح الشخصية، وتأثير ثقافة الربح السريع. وعلى الرغم من وضوح المبادئ الإسلامية التي تؤكد أهمية الأمانة والنزاهة في الأقوال والأفعال، فإن ضعف تطبيق تلك القيم بات ظاهرة تدعو إلى التأمل والتحليل. لذا أصبح من الضروري إجراء دراسة علمية تستند إلى فهم عميق لأصول المشكلة وتربط بين القيم الأخلاقية المستمدة من الشريعة الإسلامية ومقتضيات الحياة العصرية وتحدياتها.



مشكلة الدراسة

تُركز الإشكالية الرئيسية على طرح التساؤل: ما الأسس المقاصدية التي تسهم في تعزيز وترسيخ نزاهة الموظف المسلم في الواقع العملي؟ وكيف يمكن تطبيقها بفعالية في بيئات العمل المعاصرة؟ ومن هذه الإشكالية تتفرع مجموعة من الأسئلة الفرعية، وهي:

1. ما الأساس الشرعي الذي يقوم عليه مفهوم النزاهة في الإسلام؟
2. ما هي مقاصد الشريعة المرتبطة بتحقيق النزاهة في بيئة العمل؟
3. كيف يمكن تحويل هذه المقاصد إلى مبادئ عملية قادرة على ضمان نزاهة الموظف المسلم والحد من انتشار مظاهر الفساد الإداري والوظيفي؟

أهداف الدراسة

تركز هذه الدراسة على تحقيق الأهداف الآتية:

1. توضيح الأساس الشرعي لمفهوم النزاهة من خلال النصوص القرآنية والأحاديث النبوية وآراء العلماء.
2. تحليل مقاصد الشريعة الإسلامية المرتبطة بقيمة النزاهة على المستويين الفردي والمؤسسي، مثل حفظ الدين، المال، النفس، العقل، والعرض.



3. استخراج مبادئ تطبيقية للنزاهة يمكن تبنيها في بيئات العمل الحديثة، بما يتلاءم مع احتياجات التطوير الإداري ويسهم في تحقيق مقاصد الشريعة في الإصلاح، العدل، والشفافية.

أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال:

أولاً: الأهمية العلمية: إذ يسهم البحث في إثراء الدراسات الشرعية المتعلقة بالأخلاق المهنية، عبر تقديم معالجة علمية متعمقة لمفهوم النزاهة وربطه بمبادئ ومقاصد الشريعة الإسلامية، مما يتيح إضافة معرفية جديدة إلى مجال فقه السلوك الوظيفي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية: توفر الدراسة إطاراً عملياً يساعد على توجيه سلوك الموظف المسلم ضمن بيئة العمل، كما يدعم الإدارات والمؤسسات في اعتماد أنظمة أخلاقية مستمدة من المقاصد الشرعية، للحد من الفساد الوظيفي وتعزيز الثقة المؤسسية.

ثالثاً: الأهمية التربوية: تضع الدراسة أسساً تربوية لغرس قيم الأمانة والنزاهة بين العاملين والطلاب وأفراد المجتمع بشكل عام، عبر تعزيز دور التربية الإسلامية في بناء الضمير المهني الذي يقوم على مراقبة الله عز وجل قبل مراقبة الناس.

منهج الدراسة



تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي من خلال بعرض المفاهيم والمصطلحات ذات الصلة بالنزاهة في ضوء المصادر الإسلامية. والمنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص الشرعية والمقاصدية التي تناولت الأمانة والعدل ومكافحة الفساد، وبيان دلالاتها الأخلاقية والوظيفية. والمنهج التأصيلي باستنباط القواعد والمبادئ المقاصدية التي تُشكّل الإطار النظري والتطبيقي لترسيخ النزاهة في العمل المعاصر.

الدراسات السابقة

هناك عدد من الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع منها:

1. سليمان اليوسف (2023)، بعنوان "مكافحة الفساد الوظيفي دراسة فقهية قضائية"، تناول الحكم العام لمكافحة الفساد الوظيفي في الفقه الإسلامي، وآليات مكافحة الفساد الوظيفي.
2. دراسة مرزوق حسين (2021)، بعنوان "النزاهة الوظيفية وآليات تحقيقها في الفقه الإسلامي"، تناول آليات النزاهة في الفقه الإسلامية وآليات الحفاظ عليها.
3. دراسة منتهى أبو عين (2015)، بعنوان "فقه الوظائف في الإسلام: دراسة تأصيلية تطبيقية على مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة العنصر المادي"، تحدثت عن الاستغلال الوظيفي وتضارب المصالح والهدايا والمال العام، وتناولت أيضا الجانب الفقهي القانوني ذي العلاقة بموضوعات الدراسة، ثم تناولت التأصيل الفقهي للاستغلال الوظيفي وتضارب المصالح، والهدايا والرشاوى والمال العام في الوظائف العامة.



وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها سعت إلى ربط مفهوم النزاهة الوظيفية -وهو موضوع إداري معاصر- بمقاصد الشريعة الإسلامية بوصفها منظومة قيمية وأخلاقية شاملة، وقامت بتحليل نصوص شرعية ومقاصدية أصيلة لتأسيس مفهوم النزاهة على أسس علمية منضبطة، لا على اجتهادات أخلاقية عامة، وربطت بين النظرية والتطبيق، من خلال توظيف المبادئ المقاصدية في معالجة قضايا النزاهة في الواقع العملي، خاصة في مؤسسات العمل العام.

الفصل الأول: الإطار النظري

المبحث الأول: مفهوم النزاهة في اللغة والاصطلاح

أولاً: التحليل اللغوي لمفهوم النزاهة

تعتبر كلمة النزاهة من المصطلحات ذات المعاني الأخلاقية السامية في اللغة العربية، وفقاً لما جاء في لسان العرب لابن منظور، تعني النزاهة البعد عن السوء وما يشين، حيث يقال: نزه الرجل عن الشيء بمعنى تطهر وتنزه منه، ونزهت نفسه أي سمت وارتفعت عن الدنيا والشبهات. واللفظ مشتق من الجذر (ن ز هـ) الذي يحمل دلالة الارتفاع والبعد، كقولهم: أرض نزيهة؛ أي مرتفعة وبعيدة عن المستنقعات، مما يعكس المعنى المعنوي المتصل بسمو النفس وطهارتها من العيوب والفساد (ابن منظور، 2005، مادة نزه).

من هذا المنطلق اللغوي، يمكن القول إن مفهوم النزاهة يتمحور حول معاني الطهارة، والابتعاد عن الريبة، والسمو الأخلاقي، والاستقامة في القول والعمل، بما يعكس التزام الإنسان بالعدل وتجنب الفساد.



ثانيًا: تعريف النزاهة الوظيفية في الفكر الإداري الحديث

في الفكر الإداري الحديث توصف النزاهة بمدى الالتزام بقواعد السلوك المهني القائم على الصدق والأمانة والعدل، والابتعاد عن استخدام المنصب لغايات شخصية مما يضر بالمصلحة العامة، فنزاهة العمل العام يقوم على التوافق بين القيم الشخصية والسلوك المهني، من أجل اتخاذ قرارات قائمة على العدل والشفافية لخدمة الصالح العام (يوسف، 2023).

في المقابل، يعكس التعريف العربي للنزاهة الوظيفية مقاربة أخلاقية دينية وإنسانية، كما أوضح القرني (2021) بأنها سلوك إداري معبر عن التزام الشخص بالقيم الدينية والإنسانية خلال أداء مهامه، مع تقديم الصالح العام على الخاص وتجنب مواطن الشبهة والفساد.

وفي التقارير الدولية الصادرة عن منظمة الشفافية الدولية (2022) أشارت إلى أن النزاهة المؤسسية لا تكون فقط على الامتثال للقانون، بل تتعدى إلى بناء ثقافة مؤسسية تركز على الشفافية والمساءلة وتعزز الثقة بين المؤسسة وموظفيها والمجتمع، وبالتالي فإن مفهوم النزاهة الوظيفية في الفكر الإداري الحديث يستند إلى ثلاثة ركائز أساسية هي:

1. الصدق والأمانة في الأداء.



2. الشفافية والمساءلة في صنع القرارات.

3. العدل والمساواة في التعامل.

ثالثاً: مفهوم النزاهة في المنظور الإسلامي

في الفكر الإسلامي، تُعد النزاهة قيمة جوهرية تنبع من مبادئ القرآن الكريم وتعاليم السنة النبوية، حيث تعكس التزام المسلم بتطبيق توجيهات الدين في مختلف جوانب الحياة والعمل. تظهر النزاهة من خلال استشعار رقابة الله عز وجل في جميع أفعال الفرد وسلوكياته، وقد عبّر القرآن عن هذا المفهوم في قوله تعالى: (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا) (النساء: 58)، كما جاء في قول النبي محمد ﷺ: «كلكم راعٍ وكلكم مسؤول عن رعيته» (رواه البخاري وابن ماجه).

النزاهة في المنظور الإسلامي تتجاوز كونها مجرد التزام قانوني لتصبح عبادة وسلوكًا تعبديًا يهدف إلى تحقيق أهداف الشريعة من عدل وإصلاح وحماية الحقوق. وقد وصفها القرضاوي عام (2016) بأنها صفاء النية واستقامة السلوك عند أداء الواجبات، بحيث لا يحيد الفرد عن الحق بسبب الطمع أو الخوف. بدوره عرّف الزحيلي في عام (2018) النزاهة بأنها تحقيق العدل والأمانة في الأقوال والأفعال، مع الحرص على تجنب كل ما قد يثير الشبهات.

وبناءً على ذلك، يركز مفهوم النزاهة في الإسلام على محورين أساسيين: الأول هو الرقابة الذاتية المستمدة من الإيمان، والتي تجعل الفرد يشعر برقابة الله عليه في جميع أفعاله. أما المحور الثاني فهو



الرقابة المؤسسية المبنية على العدالة والتنظيم لضمان نزاهة السلوك الإداري والحفاظ على حسن استغلال الموارد العامة.

المبحث الثاني: مقاصد الشريعة الإسلامية وعلاقتها بالسلوك الإنساني

المقاصد في السياق الشرعي تشير إلى الغايات والحكم التي من أجلها شرعت الأحكام بهدف تحقيق مصالح الناس في الدنيا والآخرة. وقد عرّفها الشاطبي (1997) في كتابه الاعتصام بأنها المعاني والحكم التي قصدها الشارع في جميع جوانب التشريع أو معظمها.

وقد تطور علم المقاصد في الدراسات الحديثة ليصبح فرعاً معرفياً مستقلاً، يُعنى بالكشف عن علل التشريع وتوجيه السلوك الإنساني نحو تحقيق الخير العام. ولقد قسّم (الحربي، 2022) المقاصد إلى ثلاثة أنواع رئيسية:

1. الضروريات: وهي الأمور التي لا تستقيم حياة الإنسان بدونها، وتشمل حماية الدين، النفس، العقل، النسل، والمال.
2. الحاجيات: وهي التي ترفع الحرج عن الناس دون أن تصل إلى حد الضرورة.
3. التحسينيات: وهي التي تضيف مكارم الأخلاق والجمال إلى حياة الأفراد والمجتمع.



أما فيما يتعلق بالمقاصد الكلية المرتبطة بالسلوك المهني، فإن النزاهة في العمل تمثل انعكاساً واضحاً لهذه المقاصد، وأشار (ابن عاشور، 2015) أنها تتم من خلال:

1. حفظ الدين ويكون من خلال التحلي بالأمانة والصدق في العمل، والابتعاد عن الغش والخيانة، حيث لأن هذه الأفعال تعتبر معصية تُضعف الإيمان لدى الشخص.
2. حفظ النفس من خلال حماية حقوق الآخرين وأماناتهم، ومنع التجاوز الوظيفي والظلم الإداري، بما يحفظ كرامة الأفراد وأمنهم.
3. حفظ المال يكون بحماية المال العام من الإسراف أو السرقة أو المحاباة، عملاً بقول الله تعالى: (وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ) (البقرة: 188).
4. حفظ العرض يظهر من خلال النزاهة والشفافية في التعامل الوظيفي، إذ يساهم ذلك في صون سمعة كل من الإنسان والمؤسسة بعيداً عن الشبهات.
5. حفظ العقل يتم بتعزيز أخلاقيات العمل ونشر الوعي الذي يؤدي إلى اتخاذ قرارات سليمة قائمة على العدل والمعرفة. إضافةً إلى ذلك، يشير الربط بين المقاصد والتزكية الأخلاقية إلى أن تحقيق المقاصد الشرعية لا يمكن بلوغه إلا من خلال تركية النفس، التي تُعد المحرك الأساسي للسلوك القويم.

يقول الله عز وجل: (قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا، وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا) (سورة الشمس: 9-10)، ومن هذا المنطلق، فإن العلاقة بين المقاصد والسلوك المهني علاقة تكامل، حيث تهدف المقاصد إلى إصلاح



الإنسان والمجتمع كغاية شرعية، بينما تعتبر التزكية الأخلاقية الوسيلة العملية لتطبيق هذه المقاصد على أرض الواقع بمنتهى النزاهة.

فكلما ازدادت تزكية النفس بالإيمان والورع، عزز ذلك التزام الموظف بالنزاهة الأخلاقية، أما ضعف التزكية فيفتح الباب أمام فساد السلوك الوظيفي. ولهذا ذهب العلماء إلى أن إصلاح الأخلاق يمثل تجسيداً عملياً لتحقيق المقاصد بأرقى صورها، على حد تعبير ابن عاشور في كتاب مقاصد الشريعة الإسلامية.

الفصل الثاني: الأسس المقاصدية للنزاهة الوظيفية

المبحث الأول: المقاصد الأخلاقية التي تؤسس للنزاهة

تمثل المقاصد الأخلاقية في الشريعة الإسلامية الأساس القيمي الذي يوجّه تصرفات المسلم في حياته العامة والخاصة، وتعد الضمان الحقيقي لاستقامة الأداء الوظيفي والمهني. فالنزاهة لا تقوم على القوانين فقط، بل تعتمد على منظومة إيمانية داخلية تفعل الضمير وتعمق الشعور بالمسؤولية أمام الله والمجتمع.

ومن أبرز هذه المقاصد ما يلي كما ذكرها (حسين، 2021):

أولاً: مقصد حفظ الدين وأثره في مراقبة الله في العمل:



يعد حفظ الدين أحد المقاصد الكلية الكبرى التي أسست عليها الشريعة الإسلامية، وهو المحرك الذي يتحكم في سلوك المسلم ويشمل عمله ووظيفته، عندما يدرك الموظف أن عمله جزء من عبادته، وأن الإلتقان فيه نوع من العبادة لله، فإن النزاهة تصبح جزءاً طبيعياً من أدائه المهني، يقول الله تعالى: (قل إن صلاتي ونسكي ومحياي ومماتي لله رب العالمين) (الأنعام: 162)، وكما قال الرسول ﷺ: «إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه» (رواه البخاري).

ومراقبة الله أثناء العمل، أو ما يعرف بالإحسان المهني، تمثل قمة تطبيق مقصد حفظ الدين في الأداء الوظيفي، حيث يشعر الموظف أن أي خيانة للأمانة أو تقصير هو خيانة لله قبل أن يكون انتهاكاً لقواعد العمل. وبالتالي، فإن تعزيز الإيمان والضمير الديني في بيئة العمل يشكل أساس النزاهة. كما يشير السالمي (2023) إلى أن إحياء البعد الديني داخل المؤسسات في العصر الحديث يعيد للمهنية معناها الإيماني ويقلص الفساد الإداري والمالي.

ثانياً: مقصد حفظ المال ومنع الفساد المالي:

حفظ المال من المقاصد الضرورية التي أكدت عليها الشريعة الإسلامية لما للمال من أهمية في تلبية احتياجات الأفراد واستقرار المجتمع. وحذرت النصوص الشرعية من الاعتداء على المال العام أو الخاص، كما قال تعالى: (ولا تأكلوا أموالكم بينكم بالباطل) (البقرة: 188)، وجاء عن النبي ﷺ: «من استعملناه منكم على عمل فكتمنا مخططاً فما فوقه كان غلولاً يأتي به يوم القيامة» (رواه مسلم).



يعد الفساد المالي سواء في المجال العام أو الخاص من أخطر أشكال انعدام النزاهة نظرًا لما يترتب عليه من ضياع الحقوق وتعطيل التنمية، بالإضافة إلى فقدان الثقة بين الفرد والمؤسسات الوطنية، ولهذا تلعب المقاصد الشرعية دورًا أساسيًا في حماية المال العام من خلال ترسيخ قيم الأمانة، الشفافية، والمساءلة. وقد أشار القرني (2021) إلى أن حفظ المال في الإسلام لا يقتصر على حماية الملكيات الفردية، بل يشمل كذلك منع مظاهر الإهدار المالي المؤسسي مثل الرشوة والمحسوبية وسوء الإدارة، كما تتناغم المقاصد الشرعية مع مبادئ الحوكمة الرشيدة الحديثة التي تستند إلى الشفافية، النزاهة، ومكافحة الفساد لتحقيق العدالة الاقتصادية والإدارية.

ثالثًا: مقصد العدل والمساواة كمرتكز للنزاهة:

العدل يمثل جوهر الشريعة الإسلامية وأحد مقاصدها العظمى، يقول الله عز وجل: (إن الله يأمر بالعدل والإحسان) (النحل: 90)، وقال أيضًا: (وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل) (النساء: 58). وبرأي ابن عاشور (2015) يُعتبر العدل قاعدة شاملة لكل مقاصد الشريعة، حيث إنه العامل الرئيسي لتحقيق المنفعة ودفع الضرر، ويدعم الزحيلي (2018) هذا الرأي موضحًا أن المساواة هي أحد أوجه العدل وأساس لاستقامة العمل العام، وأن التفريق بين الأفراد في الحقوق والمزايا يمثل نوعًا من الفساد، لذا فإن تحقيق العدل والمساواة يعد أساسًا أخلاقيًا ومقاصديًا راسخًا يؤسس للنزاهة في بيئة العمل، مما يضمن الحفاظ على الحقوق وبناء ثقة مؤسسية متينة تُحصن الإدارات ضد الفساد وسوء الاستغلال الوظيفي.



في بيئة العمل، يتجسد تحقيق العدل في التعامل مع الآخرين بناءً على الكفاءة لا المحاباة، وعلى أساس الموضوعية بعيداً عن الأهواء، والموظف النزيه هو الذي يراعي المساواة والعدل في أداء واجباته وتطبيق السلوك المهني الصحيح بدون تمييز أو تفضيل.

المبحث الثاني: مقاصد المسؤولية والمحاسبة في الوظيفة العامة

أولاً: مبدأ الأمانة والمسؤولية في النصوص الشرعية

تعد الأمانة من أسمى القيم التي أقرتها الشريعة الإسلامية كشرط أساسي في كل مسؤولية ووظيفة، وقد عبر القرآن الكريم عن عظم هذه القيمة في قوله تعالى: (إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ) (الأحزاب: 72). كما أكد النبي ﷺ على أهمية الأمانة بقوله: «لا إيمان لمن لا أمانة له، ولا دين لمن لا عهد له» (رواه أحمد).

واستناداً إلى المفهوم الإسلامي، فإن الأمانة تمتد لتشمل أكثر من مجرد الحفاظ على المال العام، فهي تضم أمانة المسؤولية، وأمانة الكلمة، وأمانة المنصب، وكل موظف يحمل أمانة عمله، وسيُسأل عنه أمام الله وأمام الناس. وقد أوضح العريفي (2020) أن الأمانة الوظيفية تمثل جوهر النزاهة، حيث تعكس الضمير الحي الذي يحمي صاحبه من خيانة الواجب أو الإضرار بالمصلحة العامة. ويدرك المسلم أن العمل أمانة تستوجب منه تحمل مسؤولية أخلاقية ودينية تجعل النزاهة جزءاً أساسياً من سلوكه، فلا يعتمد على الرقابة الخارجية فقط لتحقيق هذه القيمة.



ثانياً: المحاسبة والشفافية في ضوء مقاصد الشريعة

تشكل المحاسبة والشفافية ركائز أساسية لتحقيق العدالة وضمان المصلحة العامة، فالمراقبة والمساءلة شرط لتحقيق العدل، والشريعة لا ترى في المحاسبة هدفاً مستقلاً، بل وسيلة لمنع الفساد وإقامة العدل، وقد قال الخليفة عمر بن الخطاب رضي الله عنه: «حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا، فإنه أهون لحسابكم، وزنوا أنفسكم قبل أن توزنوا، وتزينوا للعرض الأكبر يوم تعرضون لا تخفى منكم خافية» (ابن تيمية، ، 368/28)، فالشفافية تعني وضوح أعمال الموظفين وإدارتهم، بعيداً عن الغموض أو الاستغلال، مما يدعم الثقة بين الحاكم والمحكوم (أبو عين، 2015).

ويرى نجيب (2020) أن المحاسبة المؤسسية تجسد أحد تطبيقات مقاصد العدالة والمصلحة العامة، حيث تمنع الفساد وتعزز حس المسؤولية لدى الأفراد، كما أن الشفافية تساهم في حفظ حقوق الناس ومنع الأضرار عنهم، وهي بذلك تطبيق عملي لتحقيق مقاصد الشرع مثل حفظ المال وإرساء مبدأ العدل.

ثالثاً: تطبيقات من السنة النبوية وسير الخلفاء الراشدين في النزاهة الوظيفية

قدّم النبي ﷺ والخلفاء الراشدون أمثلة عملية تعكس التزامهم بالأمانة والمساءلة في العمل العام، أبرزها كما جاءت عند (الحيسوني، 2016):

1. من السنة النبوية: النبي ﷺ رفض الهدايا المقدمة للموظفين بحكم وظائفهم، وقال: «هدايا العمال

غلول» (رواه أحمد)، ووجه النبي ﷺ عمال الزكاة بعدم أخذ أي شيء دون حق، واستدل بحديث



ابن اللتبية حينما قال: "هذا لكم وهذا أهدي إلي"، فردّ عليه النبي ﷺ: "فهلا جلست في بيت أبيك وأمك، فتتظر أيهدى إليك أم لا؟" (رواه البخاري). وهذا يؤكد رفض أي منفعة شخصية ترتبط بالوظيفة العامة.

2. من سير الخلفاء الراشدين:

- كان عمر بن الخطاب رضي الله عنه يتابع أموال الولاة بدقة، ويُساءلهم بعبارته الشهيرة: "من أين لك هذا؟" (العمري، 2007)، وإذا ثبت أن ثرواتهم زادت بسبب ولايتهم أخذ الزائد وأدخله بيت المال.
- أبو بكر الصديق رضي الله عنه كان يقوم بمهنته في السوق حتى بعد توليه الخلافة، إلى أن فرض له المسلمون راتبًا ليُكرّس وقته لخدمة الأمة.
- علي بن أبي طالب رضي الله عنه كان يشدد على العدالة والمساواة بين الرعية، ففي عهده المعروف لمالك الأشر أوصاه قائلاً: "وأشعر قلبك الرحمة للرعية، والعدل فيهم، واللطف بهم، ولا تكونن عليهم سبعا ضاريا تغتنم أكلهم" (الشريف الرضي، 2010م، 84/3).

الفصل الثالث: التطبيقات العملية للنزاهة في ضوء المقاصد

المبحث الأول: النزاهة في الإدارة العامة والمؤسسات الإسلامية

أولاً: نماذج من تطبيقات النزاهة في الإدارة الإسلامية القديمة



شهد التاريخ الإسلامي أمثلة بارزة تجسدت فيها النزاهة في الإدارة العامة، حيث كان الالتزام بمقاصد الشريعة ملموسًا في تصرفات الحكام والمسؤولين والموظفين. ويمكن تسليط الضوء على أبرز النماذج وهي:

1. النزاهة في عهد النبي ﷺ: أسس النبي ﷺ نهجًا إداريًا يرتكز على قيم الأمانة والمحاسبة، لقد اختار العمال بعناية، مؤكدًا على التزامهم بالأمانة، كما أوضح في قوله: «من وُلِّي من أمر المسلمين شيئًا فولَّى رجلًا وهو يجد من هو أصلح منه فقد خان الله ورسوله والمؤمنين» (رواه البخاري). وكان النبي ﷺ يتابع الأمور الإدارية ويحاسب المسؤولين، مثلما حدث مع ابن التبية حين قال: "هذا لكم وهذا أهدي إليّ" (رواه مسلم)، فرفض النبي ﷺ هذا التصرف، مبينًا أن الهدايا المرتبطة بالعمل تعد من الغلول. هذا النموذج يؤكد الترابط بين الحفاظ على المال والعدل في الإدارة النبوية (السحيباني، 2023).

2. النزاهة في عهد الخلفاء الراشدين: أبو بكر الصديق رضي الله عنه: حرص على وضع راتب معلوم لنفسه من بيت المال بعد ترك التجارة، لضمان تطبيق قيم العدالة والشفافية. وعمر بن الخطاب رضي الله عنه: ألزم الولاة بتقديم إقرار مالي عند توليهم مهامهم وعند تركها، وشدد على المحاسبة بقوله: "أحب الناس إليّ من رفع إليّ عيوبي" (ابن تيمية، 2007، 2/ 156)، كما أرسى جهازًا متخصصًا في المراقبة المالية، وهو انعكاس مبكر لمفهوم الشفافية والحوكمة. وعلي بن أبي طالب رضي الله عنه: أشار بأهمية اختيار الكفاءة والنزاهة في الإدارة، كما أوصى



مالك الأشر: "اختر للحكم بين الناس أفضل رعيك... ممن لا تضيق به الأمور" (الشريف الرضي، 2010، 3/ 94)، هذا التوجيه اختصر الجمع بين العدل والكفاءة (العمرى، 2007).
3. النزاهة في الدواوين الإسلامية: شهدت العصور الأموية والعباسية تطوراً إدارياً ملحوظاً مع إنشاء دواوين مثل: الزكاة، والخراج، والمظالم، التي كانت تخضع لرقابة صارمة في إدارة الأموال. وعبر ابن خلدون عن هذا بقوله إن تخفيف الرقابة واحتكار المصالح الشخصية يؤديان إلى فساد الدولة، وهو تأكيد لأهمية النزاهة لضمان استمرارية المؤسسات (ابن خلدون، 2010).

ثانياً: سلوك الموظف المسلم المعاصر في مواجهة التحديات الاقتصادية والسياسية

في ظل الأوضاع المعاصرة، يعاني الموظف المسلم من مجموعة تحديات تؤثر على سلوكه المهني، ومنها كما أوردها (العلوان، 2019):

1. ضغوط اقتصادية ناتجة عن ارتفاع تكاليف المعيشة مقارنة بمستوى الأجور.
 2. بيئات إدارية تفتقر إلى الشفافية والعدالة.
 3. مشكلات سياسية واجتماعية تُضعف الانتماء المؤسسي وتعزز الفساد والمحسوبية.
- في هذا السياق، يصبح استحضار مقاصد الشريعة ضرورة أخلاقية ومؤسسية؛ إذ يذكر مقصد حفظ الدين، والموظف بمراقبة الله، ويدفع مقصد حفظ المال إلى الابتعاد عن الرشوة والاختلاس، بينما يحث مقصد العدل على أداء العمل بإنصاف.



ويرى القرني (2021) أن تعزيز الموظف بالقيم المقاصدية يحوّل عمله إلى عبادة وتكليف شرعي بدلاً من كونه وظيفة ذات أهداف نفعية فقط. بينما يؤكد السالمي (2023) أهمية ربط طرق الإدارة الحديثة بالمقاصد الإسلامية لتحقيق توازن بين الكفاءة العليا والتزام القيم الأخلاقية.

ثالثاً: تطبيق المقاصد في مكافحة الفساد الإداري

يعد التصدي للفساد الإداري تطبيقاً عملياً لمقاصد الشريعة في المجال المؤسسي، لما يشكله الفساد من إخلال بمقاصد حفظ المال والعدل والمصلحة العامة، وتتم مكافحة الفساد وفق مبادئ ذكرها (نجيب، 2020) وهي:

1. تحقيق العدالة المؤسسية عبر تطبيق القوانين دون تمييز، تماشياً مع الآية الكريمة: (ولا يجرمنكم شنآن قوم على ألا تعدلوا اعدلوا هو أقرب للتقوى) (المائدة: 8).
2. ترسيخ مبدأ المساءلة والمحاسبة لكل مسؤول عن عمله، استجابة لحديث النبي ﷺ: «كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته» (رواه البخاري).
3. تطبيق العدالة في التعيين والترقية يعتمد على اختيار الأكفأ والأصلح، بهدف تحقيق المصلحة العامة.
4. تعزيز آليات الرقابة الداخلية والخارجية يتم عبر إنشاء مؤسسات مستقلة تضمن الحفاظ على سلامة المال العام.



أظهرت الدراسات الحديثة، مثل تقرير منظمة الشفافية الدولية لعام (2022)، أن البيئات المبنية على قيم دينية وأخلاقية واضحة تسجل معدلات أقل من الفساد، وهو ما يثبت فعالية الرؤية المقاصدية في تعزيز النزاهة الإدارية.

المبحث الثاني: آليات ترسيخ النزاهة في ضوء المقاصد

التربية الإيمانية تشكل الأساس الأول لترسيخ النزاهة، حيث تعمل على تنمية الإحساس بمراقبة الله والخشية من العقاب. عندما يُنشأ الفرد على مبدأ الإحسان، أي عبادة الله كأنه يُشاهده، تصبح النزاهة جزءاً من السلوك الذاتي، ولا تعتمد كلياً على الضوابط القانونية.

وأوصى القرضاوي (2016) بأن تكون المؤسسات التعليمية والإدارية بيئات حاضنة للقيم الإيمانية من خلال تعزيز ثقافة الأمانة والإتقان. وفي السياق ذاته، أكد الزحيلي (2018) أن الرقابة الذاتية المستمدة من دافع ديني تعد من أمتن الوسائل للحد من الانحراف الإداري، حيث تمزج بين السلوك المهني وتحقيق المصير الأخروي. ومن أمثلة التطبيقات العملية للتربية الإيمانية:

1. تنظيم برامج للتزكية المهنية داخل المؤسسات.
2. دعم الخطاب الأخلاقي الدعوي في بيئة العمل.
3. إدماج قيم الشريعة في تدريب الموظفين الجدد.



من جهة أخرى، يمثل تطوير نظم الحوكمة الإسلامية امتدادًا معاصرًا للمبادئ الإسلامية كالشورى والمساءلة. هذه النظم تسعى إلى تحقيق العدالة والشفافية والمسؤولية على مستوى المؤسسات. وفقًا لنجيب (2020)، تعتمد الحوكمة الإسلامية على خمسة مبادئ مقاصدية وهي:

1. تنفيذ العدالة في القرارات وتوزيع الموارد.
2. تحقيق الشفافية عبر إتاحة المعلومات بوضوح وحرية.
3. تعزيز المساءلة من خلال مؤسسات رقابية مستقلة.
4. الالتزام بالمسؤولية في أداء الواجبات بإخلاص ودقة.
5. السعي لتحقيق المصلحة العامة باعتبارها الغاية الكبرى للأعمال الإدارية.

إن اعتماد نظم حوكمة مستوحاة من هذه القيم يعزز الثقة بين المواطن والمؤسسات ويقلل من احتمالات الفساد الإداري. كما يوصي السحبياني (2023) بتطبيق إطار حوكمة مقاصدي يجمع بين مبادئ الإدارة الحديثة وقيم الشريعة الإسلامية المتمثلة في المسؤولية والأمانة. وفي خطوة أخرى لترسيخ النزاهة، يأتي دور وضع ميثاق أخلاقي مقاصدي للوظيفة العامة، ليشكل دليلًا للسلوك الوظيفي في المؤسسات الإسلامية والمدنية.

يستند هذا الميثاق إلى مبادئ أخلاقية نابعة من الشريعة، ومن أبرزها (السالمي، 2023):

1. مبدأ الأمانة والصدق، كما ورد في الآية: (إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها) (النساء:



2. مبدأ العدالة والمساواة استنادًا إلى الحديث الشريف «اتقوا الله واعدلوا بين أولادكم» (رواه

البخاري)، الذي يمكن تطبيقه على شتى العلاقات المؤسسية.

3. مبدأ الشفافية والمساءلة لضمان الوضوح وصيانة المال العام.

4. مبدأ الإتقان في العمل كما يحث النبي صلى الله عليه وسلم: «إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً

أن يتقنه» (رواه البخاري).

5. مبدأ المصلحة العامة، لما لها من أهمية كبرى في تحقيق مقاصد الشريعة فيما يخص إدارة

شؤون الناس.

ترى الباحثة أن يُدمج هذا الميثاق الأخلاقي ضمن اللوائح الداخلية للمؤسسات ويرتبط بنظام الحوافز

والترقيات، ليتم تطبيق النزاهة كواقع فاعل وممارس وليس مجرد نظرية.

الخاتمة

تركزت هذه الدراسة على موضوع النزاهة الوظيفية من منظور مقاصد الشريعة الإسلامية،

باعتبارها قيمة أخلاقية ومؤسسية محورية تؤدي إلى تحقيق العدالة والاستقامة في الإدارة والعمل العام.

وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج رئيسية، هي:

أولاً: النزاهة الوظيفية في الفكر الإداري الحديث تعتمد على مبادئ الشفافية والمساءلة والمصلحة

العامّة، وهي تتلاقى بشكل جوهري مع المبادئ الإسلامية التي تعتبر العمل عبادة وتقترن بالمسؤولية أمام

الله والمجتمع. ومن وجهة النظر الإسلامية تُعد النزاهة جزءاً من منظومة التزكية الأخلاقية التي تصون



المقاصد الخمسة الكبرى (الدين، النفس، المال، العقل، العرض) لذا، فهي تشكل جزءاً أساسياً من مقاصد الشريعة وليست مجرد خصلة فردية.

ثانياً: التطبيقات التاريخية للنزاهة في الإدارة خلال العهد النبوي والخلفاء الراشدين ظهرت كأمثلة عملية لتنفيذ مبادئ الحوكمة والمساءلة قبل أن تظهر في الفكر الإداري الحديث.

ثالثاً: في السياق المعاصر، تواجه النزاهة الوظيفية عقبات اقتصادية وسياسية وقيمية، مما يستلزم العودة إلى مقاصد الشريعة لتوجيه الأداء الإداري نحو الإخلاص، العدالة، وخدمة الصالح العام.

رابعاً: لتحقيق النزاهة بشكل عملي، توصلت الدراسة إلى ضرورة التركيز على ثلاثة محاور أساسية: التربية الإيمانية لتعزيز الرقابة الذاتية، وتحسين أنظمة الحوكمة الإسلامية التي توازن بين الكفاءة والعدالة، ووضع ميثاق أخلاقي مستند إلى المقاصد الشرعية للالتزام بالسلوك المهني الصحيح.

خامساً: تنطلق المقاربة المقاصدية من أن النزاهة ليست مجرد التزام أخلاقي فردي بل هي نموذج مؤسسي متكامل يعيد صياغة العلاقة بين الفرد والمؤسسة والمجتمع بناءً على مرجعية شرعية سامية.

التوصيات

استناداً إلى ما توصلت إليه الدراسة، قدمت الباحثة التوصيات التالية:

1. إدراج مفهوم التربية الإيمانية القائمة على المقاصد الشرعية ضمن مناهج التعليم والتأهيل المهني

لضمان تعزيز الرقابة الذاتية لدى العاملين في مختلف القطاعات.



2. نشر الوعي بالمفاهيم الشرعية والإدارية المتعلقة بالنزاهة والشفافية والمساءلة عبر ندوات ودورات تدريبية متخصصة.
3. اعتماد معايير شفافة وعادلة في تعيين وترقية الموظفين وصرف المكافآت بما يضمن الإنصاف المؤسسي على أسس الكفاءة والأمانة بعيداً عن المحاباة أو الولاءات الشخصية والحزبية.
4. دمج المبادئ الأخلاقية المستمدة من الشريعة الإسلامية في سياسات وأنظمة الخدمة المدنية بحيث تكون النزاهة إحدى الركائز الأساسية لتقييم الأداء الوظيفي.
5. تفعيل دور وسائل الإعلام والتوعية المجتمعية لنشر القصص الناجحة والنماذج المضيئة للنزاهة في الفكرين الإسلامي والتاريخ المعاصر، لتعزيز الإلهام وتنمية ثقافة المسؤولية.



المراجع

- ابن تيمية، شيخ الإسلام (2008م)، مجموع الفتاوى، تحقيق أنور الباز، دار الوفاء: بيروت.
- ابن خلدون (2010)، المقدمة. تحقيق: خليل شحادة. بيروت: دار الفكر.
- ابن عاشور، محمد الطاهر (2015)، مقاصد الشريعة الإسلامية، دار النفائس: بيروت.
- ابن ماجه، أبو عبد الله محمد بن يزيد القزويني (1954م)، سنن ابن ماجه، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء الكتب العربية - القاهرة.
- ابن منظور، أبو الفضل (2005)، لسان العرب، دار صادر، بيروت، ط5.
- أبو عين، منتهى (2015)، فقه الوظائف في الإسلام: دراسة تأصيلية تطبيقية على مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة العنصر المادي، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.
- احمد بن حنبل (2001م)، مسند الإمام أحمد بن حنبل، تحقيق شعيب الأرنؤوط، مؤسسة الرسالة، ط5، بيروت.
- البخاري، صحيح البخاري (1422هـ)، تحقيق محمد زهير الناصر، دار طوق النجاة، دمشق.
- الحربي، ضيف الله (2022)، أنواع المقاصد باعتباراتها المتعددة وما يرتبط بها من مسائل، مجلة الفرائد في البحوث الإسلامية والعربية، العدد 42، ص503-573.
- حسين، مرزوق (2021)، النزاهة الوظيفية وآليات تحقيقها في الفقه الإسلامي، مجلة الفرائد في البحوث الإسلامية والعربية، المجلد 41، ص1511-1600.
- الحيسوني، موسى (2016)، المنهج النبوي في تعزيز قيم النزاهة، رابطة الأدب الحديث، 3(31)، ص332-349.
- الزحيلي، وهبة (2018)، أصول الفقه الإسلامي. دار الفكر، دمشق.
- السالمي، صالح بن حميد (2023)، مقاصد الشريعة وتطبيقاتها المعاصرة، مكتبة دار النفائس: الكويت.
- السحيباني، عبد العزيز (2023)، فقه الإدارة والنزاهة في السيرة النبوية، ركز البحوث والدراسات الإسلامية، الرياض.
- الشاطبي، أبو إسحاق (1997م)، كتاب الموافقات، تحقيق مشهور بن حسن آل سلمان، دار ابن عفان، بيروت.



- الشريف الرضي (2010)، نهج البلاغة، تحقيق قيس العطار، مؤسسة الرافد، بغداد.
- العريفي، محمد بن عبد الرحمن (2020)، الأمانة والمسؤولية في الإسلام، مكتبة الرشد، الرياض.
- العلوان، محمد بن عبد العزيز (2019)، فقه النزاهة في الإسلام، مكتبة الرشد، الرياض.
- العمري، أكرم (2007)، عصر الخلافة الراشدية، مكتبة العبيكان، الرياض.
- القرضاوي، يوسف (2016)، مدخل لدراسة الشريعة الإسلامية، دار الشروق، القاهرة.
- القرني، عبد الرحمن (2021)، القيم الأخلاقية في الإدارة الإسلامية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- منظمة الشفافية الدولية (2022)، تقرير النزاهة والحوكمة في العالم العربي، برلين.
- نجيب، عبد المجيد (2020)، النزاهة والشفافية في ضوء الشريعة الإسلامية، دار المأمون، عمان.
- اليوسف، سليمان (2023)، مكافحة الفساد الوظيفي دراسة فقهية قضائية، مجلة قضاء، العدد 30، ص509-591.