

أسس المنهج النبوي ومؤشراته في إدارة الموارد البشرية وتنميتها

د. محمد شريف محيي مشوح*
تاريخ إجازة البحث: يناير ٢٠١٨م.

تاريخ استلام البحث: سبتمبر ٢٠١٧م

ملخص البحث

يأتي بحث: «أسس المنهج النبوي ومؤشراته في إدارة الموارد البشرية وتنميتها» في ذروة التنامي المتصاعد وحاجة السوق، والتسابق في مجال ما اصطلح عليه اليوم بـ «التنمية البشرية» كأحد فروع الإدارة الحديثة المهمة، وبالنظر إليه كجزء أصيل من رأس مال المؤسسات الحديثة العامة والخاصة، وكأهم أداة من أدوات إنتاجها، والذي أخذ اليوم حيزاً واسعاً في دراسات المتخصصين في علوم الإدارة الحديثة والاقتصاد المعاصر، حتى أضحت المؤسسات تخصص له في رأس المال جزءاً مهماً من تكاليف الإنشاء والتأسيس، باعتباره قطب الرchy في مجموع عناصر الإنتاج الذي يمكن تنميته وتطويره والإفادة منه إلى أقصى ما يمكن من فائدة؛ رغبة في تحقيق أعلى معايير الجودة، والسبق في تقديم أجود السلع والخدمات المتميزة؛ بما يعود بزيادة - حتماً - في عائد الأرباح الذي يشكل أصلاً غاية إنشاء المؤسسات ولاسيما التجارية منها؛ يأتي البحث لإبراز الدور الحضاري للسنة النبوية، وسبقها في التركيز على بناء الإنسان، والاجتهاد في تأهيله كرأس مال بشري له الأهمية والأولوية المقدمة على سائر الأصول المادية الأخرى في الكون؛ لإدراجه ضمن مساقات الدراسات الحديثة المهتمة بإدارة المال والأعمال، في محاولة متواضعة لتوجيهها بهدي السنة النبوية الشريفة، وذلك بهدف: تجلية مفهوم تنمية الموارد البشرية في الشريعة الإسلامية مقارناً بالمفهوم الوضعي للتنمية البشرية؛ والوقوف على الإمكانات والمؤهلات النبوية في الإدارة؛ واستنباط أسس السياسة الإدارية في السنة النبوية، ولاسيما إدارة الموارد البشرية وتنميتها؛ واستنباط وتوضيح مؤشرات وأساليب المنهج النبوي في إدارة الموارد البشرية وتنميتها، ليعرض بعدها الجديد الذي يظن أنه لم يسبق إليه، والذي يتلخص في: بلورة معالم المنهج النبوي في إدارة الموارد البشرية وتنميتها؛ وإثبات كون السنة النبوية المطهرة سبقت باهتماماتها بإدارة الموارد البشرية وتنميتها؛ وتحديد أسس إدارة الموارد البشرية: الأسس العقدية، التعبدية، الأخلاقية، التطبيقية؛ واستنباط مؤشرات وشروط تنمية الموارد البشرية في السنة النبوية. الكلمات الدالة: أسس، مؤشرات، إدارة، تنمية، موارد بشرية.

(*) د. محمد شريف مشوح يحمل شهادة: دكتوراه في الإدارة الإسلامية «بنوك إسلامية». دكتوراه في الدعوة وأصول الدين. ماجستير في الفقه وأصوله. باحث في الإدارة الإسلامية جامعة ملايا، ماليزيا. محكم معتمد في مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية. له عدة كتب منشورة وأبحاث محكمة في مجال التخصص. الاهتمامات البحثية: دراسات وبحوث في الإدارة الإسلامية، وفي النهضة، ومناهج البحث.

المقدمة

الحمد لله الذي بدأ خلق الإنسان من طين، وفضله على كثير من العالمين، استخلفه في أرضه، واستعمره في ملكه، فهياً له أسباب البناء، وسخر له ما في الأرض والسماء، فقال: ﴿وَسَخَّرْ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ﴾ (الجاثية: ١٣).

والصلاة والسلام على من كان دأبه بناء الإنسان على علم، وإدارة شؤونه وفق منهج، وتنمية مواهبه؛ لتحقيق غاية، فجعل بالرسالة الإلهية الخاتمة من الطاقات المبعثرة ثروة، ومن الحفاة العرا سادة قادة، ومنازل هدى وريادة، وبعد:

فإن الحاجة اليوم تبدو ملحةً لدراسات إسلامية منهجية في مجالي الإدارة والاقتصاد؛ وذلك لحاجة المجتمعات الإنسانية الحديثة إلى مناهج إدارية ذات بُعد قيمي، يضبط الانفلات الحاصل في مجال التعاملات الإدارية والمالية على المستويين الخاص والعام.

ويأتي دور الباحثين المسلمين هنا للمشاركة بقوة في إبراز الدور الحضاري للسنة النبوية وسبقها في بناء الإنسان، والاجتهاد في تأهيله كرأس مال بشري، له أهمية وأولوية على سائر الأصول المادية الأخرى في الكون، وعليه: فقد جاء هذا البحث ضمن السياق المذكور، وقد تناوله الباحث بالمنهجية التالية:

أولاً: أهمية البحث:

تنبع أهمية البحث من كونه يبرز اهتمام السنة النبوية بالإنسان وتأهيله عضواً فاعلاً في مجتمعه، اهتماماً يترفع به عن المادة كغاية، دون إغفال مكانتها، والحاجة إليها، والجد في تحصيلها، وإنفاقها بالطرق المشروعة، حيث عامله الإسلام على أسس قيمية تتعدى حدود زيادة الإنتاج وتحصيل الأرباح المادية.

ثانياً: إشكالية البحث:

وفي ظل غياب الدراسات الإدارية في السنة النبوية أو ندرتها، يرى الباحث وجوب خوض اللجة، فيطرح إشكالية بحثه في الاستفهام التالي: ما معالم المنهج النبوي في إدارة الموارد البشرية وتنميتها؟

ثالثاً: أسئلة البحث:

ومن الإشكالية المطروحة انبثقت الأسئلة التالية :

- ١- ما مفهوم تنمية الموارد البشرية في الشريعة الإسلامية مقارناً بالمفهوم الوضعي ؟
- ٢- ما مدى الإمكانات والقدرات الإدارية عند النبي ﷺ، والتي مكّنته من إدارة الموارد البشرية وتنميتها في بواكير بناء الدولة الإسلامية ؟
- ٣- ما أسس إدارة الموارد البشرية وتنميتها في السنّة النبوية ؟
- ٤- ما مؤشرات وأساليب المنهج النبوي في إدارة الموارد البشرية وتنميتها ؟

أهداف البحث:

وتتلخص أهداف البحث في:

- ١- تجلية مفهوم تنمية الموارد البشرية في الشريعة الإسلامية مقارناً بالمفهوم الوضعي للتنمية البشرية.
- ٢- الوقوف على الإمكانات والمؤهلات الإدارية التي مكّنت النبي ﷺ من إدارة الموارد البشرية وتنميتها في بواكير بناء الدولة الإسلامية.
- ٣- استنباط أسس إدارة الموارد البشرية وتنميتها في السنّة النبوية.
- ٤- استنباط وبيان مؤشرات وأساليب المنهج النبوي في إدارة الموارد البشرية وتنميتها .

رابعاً: فرضية البحث:

إن شمول أحكام الشريعة الإسلامية لكافة مناحي الحياة، وكمال اليقين بملاءمتها لكل زمان ومكان، تجعل منها معيناً لا ينضب، ومفزعاً يُستنبط منه المناهج والأساليب والحلول لكل العضلات المعاصرة، ما يثبت سبقها وتميزها في كل مجال ومآل فيه صلاح الإنسان؛ لأنها تقديرٌ من حكيم عليم، ولن تنضب حركة الكون وتستقيم إلا بها، ذلك ما يهب فرضية كون السنّة النبوية لم تغفل عن ترك بصمتها الشافية، ومنهجها المميّز في إدارة الموارد البشرية وتنميتها .

خامساً: منهج البحث:

ولتحقيق الغاية المرجوة من البحث، اتبع الباحث المنهج الاستقرائي في تتبّع الأحاديث النبوية ذات الصلة في مظانها، والمنهج الاستنباطي في صياغة أسس المنهج النبوي ومؤثراته

وأساليه في مجال إدارة الموارد البشرية وتنميتها، وأفاد من المنهج الوصفي في تحديد خصائص الظاهرة وأبعادها وتوصيف العلاقات القائمة بينها، ومن المنهج التحليلي الذي يُعدّ أحد أدوات المنهج الوصفي.

سادساً: الدراسات السابقة:

لم يتسنّ للباحث العثور على بحوث بلورت المنهج النبوي في إدارة الموارد البشرية وتنميتها، أو استنبطت أسسه ومؤشراته، ولكن الباحث أفاد مما طالت يده، ومنها:

١- أسس تنمية الموارد البشرية في السنة النبوية، للدكتور إياد طه سرحان، والدكتور إبراهيم طه حمودي، وهو بحث منشور في مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة واسط، العراق، عدد/ ٢٣، ٢٠١٦م، وقد جاء في مقدمة ومبحثين، تناول الأول: مفهوم الأسس والتنمية البشرية وما دلّت عليه من معاني، وعرض الثاني لأهمّ الأسس التي قامت عليها عملية التنمية البشرية في السنة النبوية، من خلال عرض الأدلة العملية التي تؤصّل لجوانبها بصورة تطبيقية على يد النبي ﷺ، ليصل البحث إلى عدّة نتائج، وأهمّها: أن مصطلح تنمية الموارد البشرية وإن كان حادثاً على المصادر الإسلامية، إلا أن تطبيقاته واستعمالاته كانت واسعة بين أدلة الكتاب والسنة، وأن من الألفاظ الشرعية التي تتفق معه في المعنى: التزكية، الإعمار، التنشئة.

وتلخّصت إضافتي كباحث في بلورة الأسس والمؤشرات التي قامت عليها إدارة الموارد البشرية وتنميتها في السنة النبوية بوضوح.

٢- الموارد البشرية من منظور إسلامي، د. أشرف محمد دوابة، وهو بحث مقدم إلى الملتقى الدولي الثالث حول واقع التنمية البشرية في اقتصاديات البلدان الإسلامية، كلية الاقتصاد والسياسات، جامعة الجزائر، ٢٦ - ٢٧ نوفمبر ٢٠٠٧م، وفيه تناول الباحث مفهوم وتطور التنمية البشرية وسبل قياسها في المنظورين الإسلامي والوطني مع الوقوف على واقعها في البلدان الإسلامية، معتمداً في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، منطلقاً من عموميات اعتبار الإنسان الثروة الحقيقية للأمم وأنه سرّ نهضتها، وأن الاستثمار «البشري» خير استثمار لتحقيق الرفاهية والحياة الطيبة في الدنيا

والآخرة، فأوصى الباحث بناءً على ما كشفتته الدراسة من واقع متدنٍ للتنمية البشرية: بضرورة الاهتمام بالاستثمار البشري لإيجاد الإنسان الصالح، وإلى ضرورة إحداث تغييرات جذرية على أرض الواقع في أنظمة التعليم والصحة، وإيجاد ديمقراطية حقيقية تضمن الحرية والمساواة بين جميع المواطنين.

وقد أفدت من هذا البحث كثيراً، ولا سيما في بلورة المفهوم باصطلاحه المعاصر، لتبقى الإضافة التي جئتُ بها تتلخّص في تحديد الأسس والمؤشرات التي قامت عليها عملية إدارة الموارد البشرية وتنميتها في السنة النبوية.

٣- **تنمية الموارد البشرية من منظور إسلامي**، د. سهيل محمد طاهر الأحمد، مجلة جامعة الأقصى، (سلسلة العلوم الإنسانية)، المجلد السادس عشر، العدد الأول، ص ١٤٥ - ١٦٩، يناير، ٢٠١٢م، ISSN 2070 - 3147، وفيها تناول الباحث موضوعه معتمداً على المنهج الاستقرائي والوصفي، مدفوعاً باحتياج الناس إليه، لما له من مساس مباشر بحياة الناس، وقلة تناول الدراسات الشرعية له، فحوت الدراسة في ثلاثة مباحث: مفهوم تنمية الموارد البشرية في الإسلام وضوابط تنظيمها ومهمتها، ونظرة الإسلام للعمل وتنمية الموارد البشرية، ومجالات الاهتمام بالموارد البشرية في المنظور الإسلامي، ليصل في خاتمة بحثه إلى عدّة نتائج، منها:

١- أن الإسلام قد وضع قواعد وقيماً عظيمة لتحقيق التنمية البشرية، ويمكن تحصيلها من استقراء النصوص الشرعية.

٢- أن نجاح برامج التنمية البشرية يعتمد على مراعاة القيم الأخلاقية.

٣- أن المقصد العام لرعاية الإسلام للإنسان هو توفير الحياة الآمنة، وحاجاته المعيشية. وقد استفدت من هذا البحث في جانب التأصيل الشرعي، وفي الاطلاع على بعض الأدلة، لتبقى الإضافة التي جئتُ بها تتلخّص في تحديد الأسس والمؤشرات التي قامت عليها عملية إدارة الموارد البشرية وتنميتها في السنة النبوية بوضوح.

سابعاً: الجديد في هذا البحث:

وأما الجديد الذي يأمل الباحث أن يضيفه، فهو:

١- بلورة معالم المنهج النبوي في إدارة الموارد البشرية وتنميتها من خلال عرض أساليبه وأدواته وطريقته ﷺ في تدريب الإنسان وتأهيله مادياً ومعنوياً على أسس قيمية وعملية.

٢- إثبات كون السنة النبوية سبقت باهتماماتها بإدارة الموارد البشرية وتنميتها - زماناً وجودةً - كل النظم الوضعية.

٣- استنباط أسس ومؤشرات إدارة الموارد البشرية وتنميتها في السنة النبوية.

ثامناً: حدود البحث:

إدارة الموارد البشرية وتنميتها في السنة النبوية الشريفة.

تاسعاً: خطة البحث:

لقد اقتضت طبيعة البحث تقسيمه إلى: مقدمة وثلاثة مباحث وخاتمة، وقد حوت المقدمة بعد الاستهلال على: أهمية البحث، إشكاليته، وأسئلته، وهدفه، وفرضيته، ومنهج الباحث، والدراسات السابقة، والجديد الذي سيضيفه هذا البحث، وحدوده، وخطة البحث. وأما المبحث الأول، فقد جاء كمبحث تمهيدٍ ركّز على التعريف بتنمية الموارد البشرية في المفهومين الوضعي والإسلامي في مطلبين، عرض المطلب الأول لتنمية الموارد البشرية في المفهوم الوضعي، في حين جاء المطلب الثاني لبيان مفهوم تنمية الموارد البشرية في الشريعة الإسلامية، مختوماً بتعريفها من وجهة نظر الباحث.

وفي المبحث الثاني، عرض الباحث أسس إدارة الموارد البشرية وتنميتها في السنة النبوية، وجاء في أربعة مطالب، فعرض في المطلب الأول: الأساس العقدي، وفي الثاني: الأساس التعبدية أو «التشريعي»، وفي الثالث: الأساس الأخلاقي، وفي المطلب الرابع: الأساس التطبيقي، والذي خصّه الباحث لعرض المواهب والقدرات الإدارية عند النبي ﷺ من خلال ما ثبت عنه من إمكانيات التخطيط والتنظيم والتنسيق والمراقبة التي مكّنته من تطبيق وإرساء منهجه في إدارة الموارد البشرية وتنميتها في حينه.

وفي المبحث الثالث: عرض الباحث لمؤشرات وأساليب إدارة الموارد البشرية وتنميتها في السنة النبوية، مقارنةً أحياناً بمؤشرات التنمية الحديثة، وذلك بعرض مواطن الاهتمام النبوي بالعنصر البشري على المستويين الفردي والجماعي، وعرض آلياته وخطواته المنهجية وأساليب تأهيله ﷺ الأفراد تأهيلاً منتجاً فاعلاً في مجتمعه، يشكّل اجتماعه إلى أقرانه رأس مال بشري معتبر، ليتبلور باجتماع ذلك كله: «المنهج النبوي في إدارة الموارد البشرية وتنميتها في السنة النبوية الشريفة».

وأما الخاتمة، فقد حوت: نتائج البحث، والتوصيات.

المبحث الأول

تنمية الموارد البشرية بين المفهومين الوضعي والإسلامي

ويعرض الباحث أبعاد المفهومين في المطالب التالية:

المطلب الأول

تنمية الموارد البشرية في المفهوم الوضعي

لقد أضحت دراسة تنمية الموارد البشرية وإدارتها موضوع علم قائم بذاته، وقد أدرجه الباحثون المعاصرون ضمن علوم الإدارة الحديثة وجعلوه فرعاً من فروعها المهمة التي لا يمكن للمؤسسات الحديثة الاستغناء عنه، وكانت بداية ظهور هذا العلم على يد العالم الأمريكي صاحب نظرية الإدارة العلمية «فريدريك تايلور»: «١٨٥٦ - ١٩١٥ م»، الذي أحدث ثورة عقلية بكيفية أداء العمل في نظم العمليات الصناعية؛ حيث ساهمت أفكاره في تطوير أساليب العمل وزيادة الإنتاجية، ولخص ذلك في كتابه الشهير: «مبادئ الإدارة العلمية»^(١)، ويختص هذا النوع من الإدارة بإدارة القوى العاملة، والحصول على الأفراد وتنميتهم وتأهيلهم بما يحقق أهداف المؤسسة، وسيتناول الباحث عرض المفهوم باختصار في الفروع التالية:

(١) عبد العليم، محمد بكري عبد العليم، مبادئ إدارة الأعمال، جمهورية مصر، جامعة بنها، مركز التعليم المفتوح، كلية التجارة، كود: ٢١١، ٢٠٠٧ م، نسخة: PDF، موقع: www.pdfactory.com، ص ٥٩، بتصرف.

الفرع الأول

تعريف تنمية الموارد البشرية

لقد عُرِّفت التنمية البشرية ضمن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة بأنها: «عملية تهدف إلى زيادة الخيارات أمام الناس»^(١)، وعُرِّفت أيضاً بأنها: «تنمية الناس، من أجل الناس، بواسطة الناس؛ وتنمية الناس معناها: الاستثمار في البشر، سواء في التعليم أو الصحة أو المهارات؛ حتى يحكمهم العمل على نحو منتج وخلاق، والتنمية من أجل الناس معناها: كفالة توزيع النمو الاقتصادي الذي يحققونه على نطاق واسع وعادل، والتنمية بواسطة الناس أي: إعطاء كلٍّ امرئٍ فرصة المشاركة»^(٢)، فهي إذن: عملية تنمية إمكانيات الإنسان وتطوير قدراته؛ بإعطائه فرصة المشاركة على أساس العدل، بهدف توسيع الخيارات المتاحة أمامه، باعتباره وسيلة وغاية التنمية.

الفرع الثاني

تطور مفهوم تنمية الموارد البشرية

ورغم أن المفهوم قديم إلا أنه لم يتم تناوله كمفهوم علمي مستقل إلا بعد الحرب العالمية الثانية، وكان ذلك لمواجهة وتجاوز الدمار الذي خلفته الحرب، ففرض مصطلح التنمية البشرية نفسه على الخطاب السياسي والاقتصادي على مستوى العالم بأسره، وخاصة في التسعينات في القرن الماضي، كما لعب البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة وتقاريره السنوية عن التنمية البشرية دوراً بارزاً في نشر هذا المصطلح، ولاسيما التقرير الذي انطلق لأول مرة عام ١٩٩٠م من فكرة أن التنمية هي: «توسيع الخيارات، وهي في غنى الحياة لا في غنى الاقتصاد»^(٣).

وفي عام ٢٠٠٢م تبني برنامج الأمم المتحدة للإنماء مفهوماً للتنمية الإنسانية بديلاً عن التنمية البشرية... على أساس أن: «التنمية تتجاوز في جوهرها الأبعاد المادية إلى الأبعاد

(١) القصيفي، جورج، التنمية البشرية: مراجعة نقدية للمفهوم والمضمون، ط ١، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٩٥م، ص ٨٩.

(٢) القصيفي، التنمية البشرية، (مصدر سابق)، ص ٩١.

(٣) تقرير التنمية البشرية لعام: ١٩٩٠م، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ص ٢.

المعنوية التي تمتد لتشمل الحكم الجيد، ووضع المرأة^(١)، ليصل تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١٥م الذي ربط بين العمل والتنمية، ليجعل العمل معززا للتنمية البشرية، فيجعله في مقام الثروة من حياة الإنسان، فيتجاوز به الوظيفة إلى العمل غير مدفوع الأجر، كالرعاية والتطوع والإبداع، وكلها تثري الحياة... «حتى أصبح اليوم الحديث عن التنمية البشرية المستدامة من خلال التركيز على العمل في تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام»^(٢)، وعليه: فمفهوم التنمية البشرية أو الإنسانية في المفهوم الوضعي الحديث: «ليس مجرد تنمية موارد ترتبط فقط بحياة البشر، بل ترتبط في الوقت نفسه بجودة حياة البشر»^(٣).

الفرع الثالث

الأساس الفكري لمفهوم تنمية الموارد البشرية

في المفهوم والدراسات المعاصرة

أما الأساس الفكري لمفهوم تنمية الموارد البشرية في الدراسات الحديثة، فهو «الانطلاق من كون اهتمامه ينحصر في نطاق التأثير المتبادل بين العوامل المادية والروحية المتفاعلة؛ لأنَّ الإنسان هو العامل الحاسم في التطور الاجتماعي»^(٤)، وهذا برأي الباحث لا يُشكّل أساساً فكرياً؛ لأنَّ الأساس الفكري يعني الانطلاق من فكر: «أيديولوجيا» ثابتة تحدّد مسار الأمر برمته وتضبطه عن الانحراف عن مبادئها وقيمها، فهي أساس ومنطلق ثابت يؤثر في المتغيرات، لا نتيجة تفاعلية بين متغيرات دائمة.

(١) تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٢م، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ص ١٣، ١٥.
(٢) تقرير التنمية البشرية للعام ٢٠١٥م، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، التمهيد، ص iii، وما بعدها بتصرف.

(٣) دواية، أشرف محمد دواية، *الموارد البشرية من منظور إسلامي*، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي الثالث حول واقع التنمية البشرية في اقتصاديات البلدان الإسلامية، كلية الاقتصاد والتسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، ٢٦ - ٢٧ نوفمبر ٢٠٠٧م، ص ٤.

(٤) المدهون، رانية عبد الرحيم المدهون، *نظرة في البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة*، (تحقيق صحفي) شبكة الأخبار العربية، www.annetv.tv

الفرع الرابع

شروط ومؤشرات تحقيق تنمية الموارد البشرية في المفهوم الوضعي

وقد أشار المختصون في علم تنمية الموارد البشرية إلى أنَّ لها العديد من الشروط التي لا بدَّ من تحققها، وهي ذاتها في نفس الوقت مؤشرات إن تحققت فقد تحققت شروط تنمية الموارد البشرية، وقد حددها بعضهم بما يلي^(١):

- ١- **شروط إدارية**، كارتفاع المهارات الفنية والإدارية، وتطور أساليب الإدارة، واعتماد أسلوب التخطيط، والتنظيم، والتنسيق، والتوجيه، والرقابة.
- ٢- **شروط تقنية**، كاستخدام التقنيات الحديثة واستجلابها وتوطينها والتدريب عليها.
- ٣- **شروط سكانية**، كالاستغلال الأمثل للموارد البشرية، وارتفاع مستوى المعيشة.
- ٤- **شروط صحية**، كتحسين مستوى الرعاية الصحية.
- ٥- **شروط اجتماعية**، كنمو ثقافة العمل والإنجاز، وتغيّر المفاهيم المقترنة ببعض المهن والحرف، ومرونة البناء الاجتماعي والمساواة الاجتماعية.
- ٦- **شروط سياسية**: كعدم احتكار السلطة، وتفويض الوظائف العامة، وتحقيق الديمقراطية.
- ٧- **شروط نفسية**: كتهيئة المناخ النفسي العام والتشجيع على التنمية.

المطلب الثاني

مفهوم تنمية الموارد البشرية في الشريعة الإسلامية

لقد كانت الموارد البشرية - والتي يشكل الإنسان محورها الأساسي - محور اهتمام الشريعة الإسلامية ومقصدها ومناطق أحكامها، ذلك أنها ما نزلت إلا لضبط تعامله مع أمثاله من البشر، ومع محيطه، فجعلت من بنائه روحياً ومادياً غاية وضرورة، وجعلت ما دونه من المعطيات المادية والإمكانات الكونية: وسائل مسخرة له، تعيينه وتخدمه للقيام بمهمة الاستخلاف تحقيقاً لقوله تعالى: ﴿وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ

(١) خليل، صبري محمد خليل، مفهوم التنمية البشرية وتنمية الذات، (مقال)، صحيفة الركوبة، السودان، تاريخ الإدراج: ٢٠١٣/١١/٣م، <http://www.alrakoba.net>، بتصرف.

حَلِيفَةً ﴿البقرة: ٣٠﴾، وللقيام بمهمة الإعمار امتثالاً لقوله سبحانه: ﴿هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا﴾ (هود: ٦١)، اللتين هما سبيلاً لتحقيق غاية الخلق والإيجاد المختصرة بقوله تعالى: ﴿وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ﴾ (الذاريات: ٥٦)، وسوف يتناول الباحث بيان ذلك في الفروع التالية:

الفرع الأول

تعريف تنمية الموارد البشرية في الشريعة الإسلامية

وعند التعرّيج على المعنى اللغوي للتنمية، نجد أنّ معنى تنمية: من النماء، ويعني: الزيادة، و«نما، ينمو، وأنميت الشيء ونميته: جعلته نامياً، ويعني الزيادة والكثرة»^(١)، وأما تعريف تنمية الموارد البشرية في الاصطلاح المعاصر فقد ذكرناه آنفاً منقولاً من تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٢م، بأنه «عملية توسيع الخيارات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية»، وفي رأي الباحث: يبدو التعريف لم يحقق شرطه؛ لأنه لم يتطرّق لموضوع إعانة ومساعدة الإنسان وتأهيله: تعليمياً وتدريبياً؛ لتحقيق مستوى أداء يؤهله به للتعامل الفعّال مع محيطه ويواكب به تطوّر عصره، فيفتح بذلك الخيارات به أمامه، وهذا - برأي الباحث - لبّ التنمية البشرية وغايتها: تعليم الناس وتدريبهم وتأهيلهم مادياً ومعنوياً ليكونوا منتجين فاعلين منفعلين مع محيطهم الإنساني والكوني.

وفي الشريعة الإسلامية، ورغم أن مصطلح التنمية البشرية من المصطلحات الحديثة التي طرقت عالم اليوم من بوابة علوم الإدارة الحديثة، ولكنه فحواه لم يغب أبداً عنها وعن مقرراتها؛ فهذا القرآن الكريم قد ركّز على الاهتمام بمرئى الإنسان، وأقرّ بتفضيله على سواه الاهتمام به، فقال تعالى: ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوَيْلِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾ (الإسراء: ٧٠)، وهذا أول مراقبي التنمية البشرية، حيث وصل بالإنسان إلى أعلى درجات الدعم المعنوي تكريماً وتفضيلاً.

ثم نلاحظ كيف سخر الله تعالى الكون بكل إمكانياته للإنسان، فقال: ﴿وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي

(١) ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي، أبو الفضل، جمال الدين، ابن منظور الأنصاري الرويفي الإفريقي (المتوفى: ٧١١هـ)، لسان العرب، ط٣، بيروت، دار صادر، ١٤١٤هـ، مادة: نما، ج ١٥ / ٣٤١.

السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ ﴿(الجاثية: ١٣)﴾، وتسخير ما في السموات والأرض للإنسان «ليعمل على إنتاج السلع والخدمات لخدمة الخلق المستخلفين... وتمكين الإنسان من هذه السلع والخدمات تمكين استعمال أو ملكية انتفاع»^(١) وذلك بعد أن علّمه الأسماء كلّها، فقال سبحانه: ﴿وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا﴾ (البقرة: ٣١).

وفي منهجية إلهية تربوية تعليمية أنارت عتمة غار حراء بآية: ﴿اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ﴾ (العلق: ١)، وما تلاها من عشرات الآيات القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة التي تحضّ على الفكر والتفكير والعلم والتعلّم، قصد الشارع الحكيم بها تأهيل الإنسان وتنميته كمورد بشري متجدد متطور قادر على القيام بمهمة إعمار الأرض، وإصلاحها وإحيائها وعدم الإفساد فيها، و«كلها أوامر مصاغة بمصطلحات تدل على التنمية»^(٢)، فكان مصطلح العمارة والتعمير من أصدق المصطلحات تعبيراً عن التنمية في الإسلام^(٣).

كل ذلك الاهتمام المنهجي من الشارع الحكيم بالإنسان وتأهيله وتطويره وتسخير الكون له وإعطائه مفاتيح التعامل مع الكون، يرجّح عند الباحث أنّ مفهوم التنمية البشرية في الشريعة الإسلامية مفهوم أشمل وأعمّ من المفهوم الوضعي للتنمية، و«التي تنحصر في الإنتاج المادي، وتغفل الحاجات الروحية، ويختل فيها التوزيع، ولا يتمتع الأفراد بحدّ الكفاية في الدخل»^(٤).

وبناءً على كلّ ما سبق، يرى الباحث أن تعريف تنمية الموارد البشرية في الشريعة الإسلامية هو:

«عملية منهجية مستمرة تعمل على تأهيل الإنسان روحياً ومادياً، وتطوير قدراته

(١) الأحمد، سهيل محمد طاهر الأحمد، تنمية الموارد البشرية من منظور إسلامي، مجلة جامعة الأقصى، (سلسلة العلوم الإنسانية)، المجلد السادس عشر، العدد الأول، ص ١٤٥ - ١٦٩، يناير، ٢٠١٢ م، ISSN 2070 - 3147، ص ١٥١.

(٢) تنمية الموارد البشرية من منظور إسلامي، سهيل محمد طاهر الأحمد، (مصدر سابق)، ص ١٥٠.

(٣) ماشا، حسن محمد ماشا، رؤية الإسلام لحل المشاكل الاقتصادية، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة القرآن والعلوم الإسلامية، الخرطوم، السودان، العدد الأول، ٢٠٠٨ م.

(٤) عجمية، محمد عجمية و علي الليثي، التنمية الاقتصادية، مفهومها، نظرياتها، سياستها، (د. ط)، مصر، مطبعة دار الجامعة، ١٩٩٨ م، ص ٣٥.

ومهاراته تعليمياً وتدريباً؛ بما يمكنه من استغلال ما حوله من إمكانيات كونية، وفق المعايير الشرعية، خلال قيامه بمهمتي الاستعمار والاستخلاف المناطتان به، بقصد تحقيق صلاح حاله في الدنيا والآخرة».

الفرع الثاني

الأساس الفكري لمفهوم التنمية البشرية في الشريعة الإسلامية

والفكر بمفهومه العام: هو إعمال الذهن تدبراً وتأملاً في أيّ من شؤون الدين والدنيا، فهو نشاط بشري: أدواته العقل، وثمرته الرأي والمعرفة، التي تنتج عن هذه العمليات العقلية، فإذا ما قلنا: الفكر الإسلامي، فهذا يعني أننا نربط الفكر بفلسفة الإسلام ومقرّراته؛ أي: الذي يتناول جوانب الحياة الإنسانية بالتنظيم من الناحية العقائدية والأخلاقية والروحية، بحيث يساعد الفرد على أن ينشأ إنساناً سوياً يتحمّل مسؤوليته في الحياة، في أي موقع من مواقع العمل... ومن ميزات الفكر الإداري الإسلامي أنه «يمتد بالضرورة إلى سائر المجالات الإدارية بمفاهيمها المختلفة، وخصوصاً: المفهوم الاجتماعي الذي يتمثّل في العلاقات الإنسانية التي تُعنى بتأكيد القيم الإنسانية في الإدارة، والتي بقيت نظرية الإدارة في الإسلام متميزة على غيرها من النظريات الوضعية في استنادها في ذلك كلّ على أحكام الشريعة الإسلامية المستنبطة من أدلتها الأصلية والفرعية: القرآن الكريم والسنة الشريفة وما تفرّع عنها»^(١).

الفرع الثالث

شروط التنمية البشرية في الشريعة الإسلامية

ولما كان الأساس الفكري لمفهوم التنمية البشرية في الشريعة الإسلامية هو الكتاب العزيز والسنة المطهرة وما يتفرّع عنهما من الأدلة الشرعية باعتبارهما أساسي الفكر الإسلامي ومصدري التشريع الأساسيين؛ فإن الانضباط بمقرراتهما ومقتضيات أحكامهما هو

(١) خميس، محمد عبد المنعم خميس، مبادئ الفكر الإداري الإسلامي، دراسة مقارنة، بحث رقم ١ ضمن وقائع ندوة رقم ٣١: الإدارة في الإسلام، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب التابع للبنك الإسلامي للتنمية، جدة، بالتعاون مع جامعة الأزهر بالقاهرة، ط ٢، ٢٠٠١ م، ص ٤٣، وما بعدها، بتصرف.

الشرط الأصيل للتنمية البشرية في الإسلام، دون إغفال لمرونة الشريعة في التعامل مع الانفتاح على التطور وما حمل من جدّة، والأخذ بالشروط التقنية اللازمة لتحقيقها ضمن الأطر العامة للشريعة ومقاصدها.

المبحث الثاني

أسس إدارة الموارد البشرية وتنميتها في السّنة النبوية

لم تكن السياسة الإداريّة عند النبي ﷺ سياسة مستقلة تعمل بمعزل عن الإطار العام للشريعة الإسلامية، وإنما كانت منهجاً استكمل بنائه على أسس انبثقت من مفردات الدين: عقيدة وعبادة وأخلاقاً وتطبيقاً، وقد تناول الباحث عرضها وبيانها بعد استنباطها من الاستقراء في المطالب التالية:

المطلب الأول

الأساس العقدي

لقد بدأ النبي ﷺ في ترسيخ الأساس العقدي وتفعيله بتدرّج منطقي محكم، يمكن رصده برصد التراتبية البنائية الممنهجة للعقيدة في النفوس، والتي يعرضها الباحث في النقاط التالية: **أولاً:** بدأ ﷺ بترسيخ الإيمان وإقرار أركانه في نفوس الناس، فقال: «الإيمان: أن تؤمن بالله وملائكته وكتبه ورسله واليوم الآخر، وتؤمن بالقدر خيره وشره»^(١)، وعلى أساس الإيمان تُبنى فروع العمل.

ثانياً: تلاه ﷺ بالعمل على تحقيق اليقين وحسن التوكل في الوجدان، فقال: «واعلم أن الأمة لو اجتمعت على أن ينفعوك بشيء لم ينفعوك إلا بشيء قد كتبه الله لك، ولو اجتمعوا على أن يضروك بشيء لم يضروك إلا بشيء قد كتبه الله عليك، رُفعت الأقلام وجُفّت الصحف»^(٢)، والحديث أصل في حسن التوكل وكمال الإيمان.

(١) مسلم، أبو الحسين مسلم بن الحجاج بن ورد بن كوشاذ القشيري النيسابوري، (المتوفى: ٢٦١هـ)، صحيح مسلم، ط ٢، الرياض، دار السلام للنشر، ٢٠٠٠م، رواه في صحيحه، عن عبد الله بن عمر بن الخطاب عن أبيه، كتاب الإيمان، رقم ٨.

(٢) الترمذي، أبو عيسى محمد بن عيسى بن سورة بن موسى الترمذي، (المتوفى: ٢٧٩هـ)، الجامع المختصر من السنن عن رسول الله ومعرفة الصحيح والمعلول وما عليه العمل، ط ١، الرياض، =

ثالثاً: ثم ترقى ﷺ بضمير المؤمن إلى مقام الإحسان، والذي قرره بقوله: «الإحسان: أن تعبد الله كأنك تراه، فإن لم تكن تراه فإنه يراك...»^(١)، والحديث أصل في دوام استحضار رقابة الله تعالى، وتوليد المراقبة الذاتية في النفس البشرية، والرقابة ضرورة في ضبط مسار الإدارة وهو أحد وظائفها.

رابعاً: ثم عززها ﷺ بالحفاظ على دوام المراقبة بقوله: «إنَّ أفضل إيمان المرء: أن يعلم أن الله معه حيث كان»^(٢)، فأورث ذلك في نفس المؤمن دوام المراقبة المفضية حتماً إلى التقوى وتجويد العمل.

خامساً: قاد ﷺ المؤمن ورسخ الإيمان في قلبه، وأثبت دوام المراقبة لله تعالى في وجدانه ودفعه إلى الاتقان الذي يعد الغاية من كل عمل رشيد، فعلقه بمحبة الله العبد، فقال: «إنَّ الله تبارك وتعالى يحبُّ إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه»^(٣).

سادساً: ثم صان ﷺ الاتقان بتحميل كل فرد عامل في موقعه المسؤولية، فقال ﷺ: «كلَّكم راع ومسئول عن رعيته، فالإمام راع وهو مسئول عن رعيته، والرجل في أهله راع وهو مسئول عن رعيته، والمرأة في بيت زوجها راعية وهي مسئولة عن رعيته، والخادم في مال

= المملكة العربية السعودية، دار السلام للنشر والتوزيع، ١٩٩٩م، رواه الترمذي في جامعه، عن ابن عباس، رقم/٢٥١٦، وقال: هذا حديث حسن صحيح.

- (١) رواه مسلم في صحيحه، عن أبي هريرة، كتاب الإيمان، رقم/٩.
- (٢) البيهقي، أحمد بن الحسين بن علي بن موسى الخسروجردي الخراساني، أبو بكر البيهقي (المتوفى: ٤٥٨هـ)، شعب الإيمان، تحقيق: عبد العلي عبد الحميد حامد، ط ١، السعودية، الرياض، مكتبة الرشد للنشر والتوزيع بالرياض بالتعاون مع الدار السلفية ببومباي بالهند، ٢٠٠٣م، رواه البيهقي في شعب الإيمان، عن عبادة بن الصامت، باب الخوف من الله تعالى، رقم/٧٢٧، ج ٢/٢٠٠، وحسنه اللالكائي.
- (٣) ابن حجر، أبو الفضل أحمد بن علي بن محمد بن أحمد بن حجر العسقلاني، (المتوفى: ٨٥٢هـ)، المطالب العالِيَّة بِرَوَائِدِ الْمَسَانِيدِ الْقَمَانِيَّةِ، تحقيق: مجموعة من الباحثين في ١٧ رسالة جامعية، تنسيق: د. سعد بن ناصر بن عبد العزيز الشثري، ط ١، السعودية، الرياض، دار العاصمة للنشر والتوزيع، دار الغيث للنشر والتوزيع، (بدون تاريخ)، رواه عن عائشة، باب الصنائع وكسبهم، رقم/١٣٤٤، ج ٧/١٩٧، وقال: أخرجه أبو يعلى في المسند (٣٤٩/٧: ٣٨٦) به بلفظه. ولم أجده عند البوصيري في الإتحاف، وأورده الهيثمي في المقصد العلي رقم (٦٩٢)، وفي مجمع الزوائد (٩٨/٤) كتاب البيوع، باب نصح الأجير وإتقان العمل، وقال: رواه أبو يعلى، وفيه مصعب بن ثابت، وثقه ابن حبان وضعفه جماعة.

سيده راع وهو مسئول عن رعيته»^(١).

كل هذه التراتيب النبوية الشريفة التي اتخذت منهجية البناء الوجداني في نفس المؤمن، أعدته إعداداً معنوياً يفتح الخيارات المادية أمامه، فيؤهله نفسياً للعمل والإنتاج والعطاء الذي يجعل منه عضواً فاعلاً في مجتمعه، ومتفاعلاً مع حاجاته، فيساهم إيجابياً من موقعه في القيام بمهمتي الاستخلاف والإعمار بكل إيمان، فشكّل ذلك لاحقاً الأساس الأول والأهم في إدارة الموارد البشرية وتنميتها.

المطلب الثاني

الأساس التعبدية أو «التشريعي»

ومقتضى هذا الأساس يؤكد على كون أن: ما من فعل من أفعال المكلفين إلا وللشارع الحكيم فيه حكم مُتَعَبَّد به، والحكم الشرعي هو: «خطاب الله تعالى المتعلق بأفعال المكلفين بالاقتضاء أو التخيير»^(٢)، ويقسم الحكم الشرعي إلى^(٣): تكليفي، وهو خطاب الله تعالى المتعلق بأفعال المكلفين بالاقتضاء أو التخيير، والاقتضاء: الطلب، والطلب: طلب فعل، وطلب نهْي، وما لا طلب فيه ولا نهْي فهو على الإباحة وهو التخيير، والإباحة حكم شرعي؛ لأنَّ الشارع أباحه، وحكم شرعي وضعي، وهو: خطاب الله تعالى المتعلق بأفعال المكلفين بجعل الشيء سبباً أو شرطاً أو مانعاً أو صحيحاً أو فاسداً؛ وعليه: فإن مراتب الحكم الشرعي خمس على قول الجمهور خلافاً للحنفية، وهي: «الواجب أو الفرض، والمندوب، والمحرم، والمكروه، والمباح»^(٤).

ولقد جاءت السنّة النبوية الشريفة أيضاً بالفعل والقول والتقرير، لتحدد معالم التعبد

(١) البخاري، أبي عبد الله، محمد بن إسماعيل بن بردزبه البخاري الجعفي، المتوفى: (٢٥٦هـ)، صحيح البخاري، ط ٢، الرياض، السعودية، دار السلام للنشر، ٢٠٠٠م، وقد رواه البخاري في صحيحه، عن ابن عمر، كتاب النكاح، باب المرأة راعية في بيت زوجها، رقم/ ٥٢٠٠.

(٢) الإسنوي، عبد الرحيم بن الحسن بن علي الإسنوي الشافعي، أبو محمد، جمال الدين (المتوفى: ٧٧٢هـ)، نهاية السؤل شرح منهاج الوصول، ط ١، بيروت، لبنان، دار الكتب العلمية، ١٩٩٩م، ص ١٦.

(٣) الخن، مصطفى سعيد الخن، الكافي الوافي في أصول الفقه الإسلامي، ط ١، بيروت، مؤسسة الرسالة للنشر، ٢٠٠٠م، ص ٤٥ وما بعدها (بتصرف).

(٤) الخن، الكافي الوافي في أصول الفقه، (مصدر سابق)، ص ٤٦.

بما أجازت أو منعت من تصرفات ضبطت ووجهت المسلم؛ لتؤسس له طريقة إدارة شؤونه الخاصة - فضلاً عن شؤونه ذات العلاقة بمحيطه - وفق مقتضيات الشريعة، فشكّل أداءها وفق الأساس العقدي فضلاً عن دورها الوظيفي أساساً تعديداً كان أساساً مهماً في توجيه وإدارة الموارد البشرية وتنميتها، وذلك وفق منهجية نبوية يعرضها الباحث كما يلي:

أولاً: أوجب الشارع الحكيم العلم قبل القول والعمل، وله بؤب البخاري - رحمه الله - بقوله: «باب: العلم قبل القول والعمل، لقول الله تعالى: ﴿فَاعْلَمْ أَنَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ﴾ (محمد: ١٩)، فبدأ بالعلم»^(١)، حتى «حكى الإمام الشافعي - رحمه الله - في الرسالة، والغزالي في الإحياء: الإجماع على أن المكلف لا يجوز له أن يقدّم على أمر حتى يعلم حكم الله فيه، وقال القرافي في الفروق: فمن باع وجب عليه أن يتعلم ما عينه الله وشرعه في البيع، ومن أجزأه وجب عليه أن يتعلم ما شرعه الله في الإجارة، ومن قارض وجب عليه أن يتعلم حكم الله في القراض»^(٢)، ودليله التطبيقي: منع عمر بن الخطاب رضي الله عنه من لا يفقه أحكام الشارع في التجارة من مزاولتها، بقوله: «لا يبيع في سوقنا إلا من قد تفقه في الدين»^(٣).

ثانياً: شجّع صلى الله عليه وسلم على تنمية المهارات التجارية الشخصية، فأجاز الوكالة، ورخص بيع الفضولي، فعن عروة البارقي، قال: «دفع إلي رسول الله صلى الله عليه وسلم ديناراً لأشتري له شاة، فاشتريت له شاتين، فبعتهما إحداهما بدينار وجئت بالشاة والدينار إلى النبي صلى الله عليه وسلم، فذكر له ما كان من أمره، فقال له: بارك الله لك في صفقة يمينك»^(٤).

ثالثاً: حضّ صلى الله عليه وسلم، على الزرع والغرس وندب إليه، فقال: «ما من مسلم يغرس غرساً، أو

(١) صحيح البخاري، (مصدر سابق)، كتاب العلم، باب العلم قبل القول والعمل، ص ١٦.

(٢) القرافي، أبو العباس أحمد بن إدريس الصنهاجي القرافي، (المتوفى: ٦٨٤هـ)، الفروق، أو: أنوار البروق في أنواء الفروق، (د. ط)، الرياض، السعودية، عالم الكتب للنشر، (د. ت)، ج ٢/ ٤٨، وانظر: المكتبة الشاملة، تنضيف الكتاب.

(٣) رواه الترمذي في جامعه، عن العلاء بن عبد الرحمن ابن يعقوب، عن أبيه، عن جده، باب ما جاء في فضل الصلاة على النبي، رقم / ٤٨٧، وقال: حسن غريب.

(٤) رواه الترمذي في جامعه، عن عروة البارقي، رقم / ١٢٥٨، وقال: وقد ذهب بعض أهل العلم إلى هذا الحديث وقالوا به، وهو قول أحمد وإسحاق، ولم يأخذ بعض أهل العلم بهذا الحديث منهم الشافعي.

يزرع زرعاً، فيأكل منه طير أو إنسان أو بهيمة، إلا كان له به صدقة»^(١)، فكان ذلك دافعا على الإنتاج والعمل للذان هما غاية التنمية البشرية، لما يؤدّيانه من تحسّن اقتصادي يعود على المجتمع بالفائدة، فالكفاية، فالرفاهية المشروعة.

رابعاً: مارس ﷺ فريضة الشورى بنفسه؛ فشاور أصحابه من الخاصة والعامة، والشورى أصل في الإدارة الرشيدة، ولها بؤب البخاري بقوله: «باب قول الله تعالى: ﴿وَأْمُرْهُمْ شُورَىٰ بينهم﴾ (الشورى: ٣٨)، وقوله: ﴿وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾ (آل عمران: ١٥٩)، وأن المشاورة قبل العزم والتبّين، لقوله: ﴿فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ﴾ (آل عمران: ١٥٩)... وشاور النبي ﷺ أصحابه يوم أحد في المقام والخروج، فرأوا له الخروج... وشاور علياً، وأسامة فيما رمى به أهل الإفك عائشة فسمع منهما»^(٢).

خامساً: ندب ﷺ إلى استعمال القوي، ومنع من استعمال الضعيف للقيام بإدارة أمر العامة، فعن أبي ذرٍّ، قال: قلت: يا رسول الله، ألا تستعملني؟ قال: فضرب بيده على منكبي، ثم قال: «يا أبا ذر، إنك ضعيف، وإنها أمانة، وإنها يوم القيامة خزي وندامة، إلا من أخذها بحقها، وأدى الذي عليه فيها»^(٣)، ومنع الولاية عمن طلبها وحرص عليها، فعن أبي موسى ﷺ، قال: دخلت على النبي ﷺ أنا ورجلان من قومي، فقال أحد الرجلين: أمّرنا يا رسول الله، وقال الآخر مثله، فقال: «إنا لا نولي هذا من سألّه، ولا من حرص عليه»^(٤).

سادساً: حدّدت السنّة للناس حدود التعاملات عموماً، فحرّمت - فضلاً عن القرآن - التعامل بالرّبا، حيث (لعن رسول الله ﷺ أكل الربا ومؤكله وكاتبه وشاهديه، وقال: هم سواء)^(٥)، مثلما حرّمت كذلك الاتّجار ببعض السلع والتحيل فيما يتولّد منها؛ قال ﷺ: «إن الله ورسوله حرّم بيع الخمر والميتة والخنزير والأصنام، فقيل يا رسول الله: رأيت شحوم

(١) رواه البخاري في صحيحه، عن أنس بن مالك، باب فضل الزرع والغرس إذا هو أكل منه، رقم / ٢٣٢٠.

(٢) صحيح البخاري، (مصدر سابق)، باب قول الله تعالى: ﴿وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾، كتاب الاعتصام بالكتاب والسنة، ص ١٢٦٧.

(٣) رواه مسلم في صحيحه، عن أبي ذرٍّ، كتاب الإمارة، باب كراهة الإمارة بغير ضرورة، رقم / ٤٧١٩.

(٤) رواه البخاري في صحيحه، عن أبي موسى الأشعري، كتاب الأحكام، باب ما يكره من الحرص على الإمارة، رقم / ٧١٤٩.

(٥) رواه مسلم في صحيحه، عن جابر بن عبد الله، كتاب البيوع، باب لعن أكل الربا ومؤكله، رقم / ١٥٩٨.

الميتة؟ فإنَّها يُطلى بها السفن، ويُدهن بها الجلود، ويستصبح بها الناس، فقال: لا، هو حرام، ثم قال ﷺ عند ذلك: قاتل الله اليهود، إنَّ الله لما حرم شحومها، جملوه، ثم باعوه، فأكلوا ثمنه»^(١)، كما نهى ﷺ عن تلقِّي الركبان، بقوله: «لا تلقوا الركبان، ولا يبيع حاضر لباد»^(٢)، و«نهى عن بيع الثمار حتى يبدو صلاحها، نهى البائع والمبتاع»^(٣)، و«نهى عن المنابذة»، وهي: طرح الرجل ثوبه بالبيع إلى الرجل قبل أن يقلبه أو ينظر إليه، و«نهى عن الملامسة»، و«الملامسة: لمس الثوب لا ينظر إليه»^(٤)، و«نهى عن المزبنة، والمزبنة: بيع الثمر بالتمر كيلاً، وبيع الزبيب بالكرم كيلاً»^(٥)، و«نهى عن النجش»^(٦)، و«النجش: أن يأتي الرجل الذي يفصل السلعة إلى صاحب السلعة، فيستام بأكثر مما تسوى، وذلك عندما يحضره المشتري، يريد أن يغترَّ المشتري به، وليس من رأيه الشراء، إنما يريد أن يخدع المشتري بما يستام، وهذا ضرب من الخديعة»^(٧).

وعليه: فإن الناظر في الأحاديث المذكورة، ليجد بأنَّ التشريعات النبويَّة هي أحكام أقرَّها النبي ﷺ أساساً تعبدياً، دارت بين الوجوب والندب والإباحة والكرهية والتحريم، وقد شكَّلت الأساس الثاني: «الأساس التعبدية» في منظومة أسس «التربية» النبوية للأفراد الذي يُشكِّل اجتماعهم كتلة الموارد البشرية، فأهل ﷺ بذلك المؤمن للنظر في كل تصرفاته، ليضبطها وفقاً لمعايير أحكام الشرع، فتنضبط بذلك حركة المجتمع وتوجَّهاته، وتتهيأ «تشريعياً» أهم أسباب نجاح إدارة وتنمية المجتمع عموماً، والموارد البشرية خصوصاً.

-
- (١) رواه البخاري في صحيحه، عن جابر بن عبد الله، كتاب البيوع، باب بيع الميتة والأصنام، رقم/ ٢٢٣٦.
(٢) رواه البخاري في صحيحه، عن ابن عباس، كتاب البيوع، باب هل يبيع حاضر لباد بغير أجر، رقم/ ٢١٥٨.
(٣) رواه البخاري في صحيحه، عن عبد الله بن عمر، كتاب البيوع، باب: بيع الثمار قبل أن يبدو صلاحها، رقم/ ٢١٩٤.
(٤) رواه البخاري في صحيحه، عن أبي سعيد الخدري، كتاب اللباس، باب: اشتمال الصماء، رقم/ ٥٨٢٠.
(٥) رواه البخاري في صحيحه، عن عبد الله بن عمر، كتاب البيوع، باب: بيع التمر بالتمر، رقم/ ٢١٧١.
(٦) رواه البخاري في صحيحه، عن عبد الله بن عمر، كتاب البيوع، باب النجش، رقم/ ٢١٤٢.
(٧) الترمذي، الجامع الصحيح، (مصدر سابق)، في تعليقه على حديث أبي هريرة، رقم/ ١٣٠٤، ص ٣١٦.

المطلب الثالث الأساس الأخلاقي

وهو أساس يتجلى بوضوح بتتبع أحاديث النبي ﷺ وسمته العام، حيث نلاحظ تركيزه ﷺ على تزكية النفس البشرية وتنقيتها من ترسبات استعباد المادة وعبادة المال، والجدي في إشاعة روح الود والإخاء والترابط والتراحم بين أفراد المجتمع الإسلامي، وذلك من خلال الحُصّ على التزام قيم العفو، واللين، والتجاوز، والتيسير، والسماحة في سائر التعاملات ولا سيما المالية التي غالباً ما يكون موضع الخلاف فيها، وذلك بعد النهي عن جميع أساليب الغش والخداع والتدليس والغبن والغرر والخيانة فيهما؛ لينأى بالمجتمع المسلم عن أسباب الفساد والتقاطع والتناحر والتدابير والتحاسد، فيصل إلى تحقيق مقصده في إيجاد مجتمع متماسك، ذي صبغة مميزة، وشخصية مستقلة، مقولبة في هيئة الجسد الواحد للأمة، الذي يوطّر أسباب وجوده بقوله ﷺ: «لا تحاسدوا، ولا تناجشوا، ولا تباغضوا، ولا تدابروا، ولا يبيع بعضكم على بيع بعض، وكونوا عباد الله إخواناً، المسلم أخو المسلم لا يظلمه ولا يخذله ولا يحقره، التقوى هاهنا، ويشير إلى صدره ثلاث مرات، بحسب امرئ من الشر أن يحقر أخاه المسلم، كل المسلم على المسلم حرام دمه وماله وعرضه»^(١)، فعمد ﷺ إلى التأكيد على وجوب نبذ الحسد والبغضاء والتناحر والتدابير؛ ليكون ذلك سبباً في تحقيق الأخوة الإيمانية في مجتمع متعاقد متناغم يشدّ بعضه بعضاً؛ ليرقى بالإنسان نحو المقاصد العليا، ويصل بأفراد المجتمع الإسلامي إلى التنعم بعلاقات إيمانية تفيض ودّاً وإخاء وثقةً وطمأنينةً، وذلك وفق منهجية نبوية تؤكد تراتبية الأحاديث الشريفة التالية:

أولاً: ندب ﷺ إلى السماحة في المعاملات، فقال: «رحم الله رجلاً سمحاً إذا باع، وإذا اشترى، وإذا اقتضى»^(٢)، «وفيه الحُصّ على السماحة في المعاملة، واستعمال «معالي الأخلاق»، وترك المشاحّة والحُصّ على ترك التضييق على الناس في المطالبة، وأخذ العفو منهم»^(٣).

(١) رواه مسلم في صحيحه، عن أبي هريرة، باب تحريم ظلم المسلم وخذله، رقم/ ٢٥٦٤.

(٢) رواه البخاري في صحيحه، عن جابر بن عبد الله، باب السهولة والسماحة في البيع والشراء، رقم/ ٢٠٧٦.

(٣) ابن حجر، أحمد بن علي بن حجر أبو الفضل العسقلاني الشافعي، فتح الباري شرح صحيح البخاري، رقم كتبه وأبوابه وأحاديثه: محمد فؤاد عبد الباقي، وصححه وأشرف على طبعه: =

ثانياً: حض رسول الله ﷺ على إنظار المعسر واليتسير على الموسر، فقال: «تلقّت الملائكة روح رجل ممّن كان قبلكم، فقالوا: أعملت من الخير شيئاً، قال: لا، قالوا: تذكر، قال: كنت أداين الناس، فأمر فتياي أن ينظروا المعسر، ويتجوّزوا عن الموسر، قال: قال الله عز وجل: تجوّزوا عنه»^(١).

ثالثاً: دأب ﷺ على ترسيخ قيم الرحمة والشفقة والعطف والرفق في نفوس المسؤولين عن الأفراد: مدراءً وسادةً وقادةً، فقال النبي ﷺ: «... إخوانكم خولكم، جعلهم الله تحت أيديكم، فمن كان أخوه تحت يده، فليطعمه مما يأكل، وليلبسه مما يلبس، ولا تكلفوهم ما يغلبهم، فإن كلفتموهم فأعينوهم»^(٢).

رابعاً: نهى رسول الله ﷺ عن الغشّ في البيع، فقال: «من غشّ فليس منّي»^(٣)، والغشّ ليس حكراً على معاملات البيع والشراء، وإنما يطال بمعناه العام سائر المعاملات، والإدارات والأعمال؛ وقوله: «من غشّ فليس منّي، لم يرد به نفيه عن دين الإسلام، إنما أراد أنه ترك اتباعي؛ لأنّ هذا ليس من أخلاقنا وأفعالنا، أو ليس هو على سنتي وطريقتي في مناصحة الإخوان»^(٤).

وبتلك الترتيبات النبوية على الصعيد الأخلاقي، نلاحظ أنه ﷺ وضع الأساس التربوي الثالث في سعيه لبناء الشخصية المسلمة المتميزة، والتي يعتبر صلاحها وتأهيلها صلاحاً وتأهيلاً للخلية الأولى التي يعني باجتماعها إلى مثيلاتها تشكّل الجسد الواحد الذي يمثّل الكتلة البشرية، أو قل: ثروة الموارد البشرية التي سيعمل ﷺ فيما بعد على إدارتها وتنميتها بعد إقرار أسس بنائها: عقدياً وتشريعياً وأخلاقياً.

= محب الدين الخطيب، تعليقات العلامة: عبد العزيز بن عبد الله بن باز، (بدون رقم طبعة)، بيروت، دار المعرفة، ١٣٧٩ هـ، ج ٤/ ٣٠٧.

- (١) رواه مسلم في صحيحه، عن حذيفة بن اليمان، باب فضل إنظار المعسر، رقم / ١٥٦٠.
- (٢) رواه البخاري في صحيحه، عن أبي ذر، كتاب الإيمان، باب المعاصي من أمر الجاهلية، رقم / ٣٠.
- (٣) رواه مسلم في صحيحه، عن أبي هريرة، باب قول النبي ﷺ: «من غشنا فليس منا»، رقم / ١٠٢.
- (٤) ينظر: البغوي، الحسين بن مسعود البغوي، (المتوفى: ٥١٦ هـ)، شرح السنة، ط ٢، تحقيق: شعيب الأرنؤوط، ومحمد زهير الشاويش، دمشق، وبيروت، المكتب الإسلامي للنشر، ١٩٨٣ م، ج ٨/ ١٦٧.

المطلب الرابع الأساس التطبيقي

وهو الأساس الذي يُثبت قابلية الأسس الثلاثة السابقة للتطبيق، وفيه أيضاً الإشارة إلى المؤهلات والقدرات الإدارية عند النبي ﷺ، تلك القدرات التي يقول عنها هنري فايول «Henri Fayol»: «إنَّ معنى أن تُدير هو: أن تتنبأ، وتخطّط، وتُنظّم، وتصدر الأوامر، وتنسّق، وتراقب»^(١).

ولقد أوتي رسول الله ﷺ قدرات إدارية فذة، تتناسب وموقعه القيادي الذي نيط به كنبوي مشرّع، وإمام وقائد للمجتمع، وخليفة لله على الناس في أرضه، وقد برز ذلك في مواقف لا تحصى سردها لنا آيات القرآن الكريم، وكتب السيرة، ومصنفات الحديث، ويذكر الباحث منها نماذجاً تتطابق مع أبرز وظائف الإدارة الحديثة وعناصرها في الفروع التالية:

الفرع الأول

التخطيط عند النبي ﷺ

«ترتيبات الهجرة النبوية نموذجاً»

يعرّف هنري فايول أيضاً التخطيط بأنه: «عملية التنبؤ بما سيكون عليه المستقبل مع الاستعداد لهذا المستقبل»^(٢)، وهو ما اتبعه النبي ﷺ في الترتيبات الدقيقة التي سبقت هجرته إلى المدينة المنورة، فنراه: «أمر أبا بكر ﷺ بإعداد راكبتين، وأمر علياً ﷺ أن يبيت في مضجعه تلك الليلة، واستأجر هادياً ماهراً عارفاً بمسالك الطرق، هو: عبد الله بن أريقط الليثي، وسار ليلاً مع صاحبه إلى غار ثور، وجنّد عامر بن فهيرة - وكان راعياً على غنم لأبي بكر؛ ليكون له عيناً يأتيهما بخبر قريش، وعهدا إلى أسماء بنت أبي بكر مهمة تزويدهما بالطعام مدة إقامتهما في الغار، وهي ثلاث ليال، حتى خمد عنهما نار الطلب، فجاءهما بعدها عبد الله بن أريقط بالراكبتين، فارتحلا»^(٣).

(١) مبادئ إدارة الأعمال، الإدارة وماهيتها، الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، (بدون تعيين اسم مؤلف)، مطابع المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، المملكة العربية السعودية، ص ٢.
(٢) مبادئ إدارة الأعمال، الإدارة وماهيتها، الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، (مصدر سابق)، ص ١٨.
(٣) ابن القيم، شمس الدين أبي عبد الله محمد بن أبي بكر الزرعي الدمشقي، (المتوفى: ٧٥١هـ)، زاد المعاد في =

الفرع الثاني

التنظيم والتنسيق عند النبي ﷺ

«المؤاخاة وكتابة الوثيقة نموذجاً»

عرّف جيمس موني التنظيم بأنه: «الطريقة التي يتمّ بموجبها التعاون الإنساني من أجل تحقيق هدف مشترك، وعرفه ريتشارد هودجتس بأنه: توزيع الواجبات والتنسيق بين كافة العاملين بشكل يضمن تحقيق أقصى درجة ممكنة من الكفاية في تحقيق الأهداف المحددة»^(١). والتنسيق من منظور إسلامي هو: «عمل جماعي مشترك، يظهر فيه الموظفون - رؤساء ومروؤسين - أثناء أدائهم لأعمالهم كالبنیان المرصوص، وفي انسجامهم وتفاهمهم كالجسد الواحد، لإنجاز مهمّة معينة في وقت محدد... وعوامل إنجاحه: الإيمان بالهدف العام، والقيادة الفعالة، وتوافر المعلومات، والاتصال الجيد، والمتابعة المستمرة»^(٢) وقد برزت قدرات النبي ﷺ التنظيمية والتنسيقية في مواطن ومحطّات كثيرة من عمر الدعوة الإسلامية، ونذكر منها الإجراءات النبوية التالية الذي أجراها عليه الصلاة والسلام أول وصوله في المدينة: **الفقرة الأولى: المؤاخاة بين المهاجرين والأنصار:** والمؤاخاة ليست مسألة عاطفية عابرة، وإنما تعني عملية دمج جذريّة ذات تبعات اقتصادية واجتماعية دمجاً توحيدياً للمجتمع الإيماني وإظهاره جسداً واحداً متجانساً.

وقد استطاع ﷺ ذلك من خلاله تنظيم المجتمع الوليد، فوزّع الواجبات، ونسّق بين المتآخين تنسيقاً منظماً يضمن كفاية الغني من الأنصار للمحتاج من المهاجرين، باقتسام الأموال وغيرها على أساس من الأثرة، فتجاوز ﷺ بذلك أزمة المهاجرين وتبعاتها المادية والاجتماعية والنفسية، ما أبرز واضحاً الصورة المثالية للتعاون الإنساني من أجل تحقيق الهدف المشترك، حيث يروى أنه: «... لما قدموا المدينة، نزل المهاجرون على الأنصار، فنزل عبد الرحمن بن عوف على سعد بن الربيع، فقال سعد: أقاسمك مالي، وأنزل لك عن إحدى

= هدي خير العباد، ط ٢، بيروت، دار ابن حزم، ٢٠٠٥ م، ص ٣٨٦، (بتصرّف).

(١) مبادئ إدارة الأعمال، الإدارة وماهيتها، الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، (مصدر سابق)، ص ٤٢.

(٢) الأشعري، أحمد بن داود المزجاني الأشعري، مقدمة في الإدارة الإسلامية، ط ١، جدة، السعودية، (د.

ن)، ٢٠٠٠ م، ص ٢٨٥، وما بعدها.

امرأتني...»^(١).

الفقرة الثانية: كتابة «الوثيقة»^(٢): وكتابة الوثيقة تمثل حالة متقدمة على مستويات التنظيم والتنسيق الإداري على الصُّعد الاجتماعية والسياسية والاقتصادية أيضاً، ذلك أنها جاءت كضرورة لضبط وتنظيم العلاقات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، وتنسيق العمل بين مكونات المجتمع المدني برباط قانوني تشريعي مكتوب، يمثل أول وأسبق نظام دستوري في تاريخ الدولة الإسلامية، حيث وُضعت به أسس التعامل بين مكونات المجتمع المدني؛ وسيحاول الباحث عرض أهم مقررات الوثيقة التنظيمية في النقاط التالية^(٣):

أ- أنها نظّمت العلاقة بين المؤمنين ومحيطهم من غير المسلمين.

ب- أنها نسّقت العمل في مواجهة الحوادث جميع مكونات المجتمع المدني.

ج- أنها قنّنت التعاملات وحددت المسؤوليات بين الجماعات بعضها بعضاً، وبين الأفراد بعضهم بعضاً، وبين الأفراد والجماعات، فأبرزت وحدة الأمة الإسلامية، وتساوي أبنائها، وتكاتفهم، واشتراكهم في تقرير العلاقات مع أعداء الأمة، ومنعت البغي والظلم بين كل المكونات.

(١) رواه البخاري في صحيحه، عن أنس، كتاب النكاح، باب الوليمة ولو بشاة، رقم/٥١٦٧.

(٢) وفي الوثيقة: كتب رسول الله ﷺ كتاباً بين المهاجرين والأنصار، وادع فيه اليهود وعاهدهم وأقرهم على دينهم وأموالهم، واشترط عليهم وشرط لهم، ومما ورد فيها: بسم الله الرحمن الرحيم «هذا كتاب من محمد النبي الأمي، بين المؤمنين والمسلمين من قريش ويثرب ومن تبعهم فلحق بهم وجاهد معهم، إنهم أمة واحدة من دون الناس، المهاجرون من قريش على ربعتهم يتعاقلون بينهم، وهم يفدون عانيهم بالمعروف والقسط، وبنو عوف على ربعتهم يتعاقلون معاقلهم الأولى، وكل طائفة تفدي عانيها بالمعروف والقسط بين المؤمنين.... وإنه من تبعنا من يهود فإن له النصر والأسوة غير مظلومين ولا متناصر عليهم، وإن سلم المؤمنين واحدة، لا يسالم مؤمن دون مؤمن في قتال في سبيل الله إلا على سواء وعدل بينهم... وإن اليهود ينفقون مع المؤمنين ما داموا محاربين، وإن يهود بني عوف أمة مع المؤمنين، لليهود دينهم وللمسلمين دينهم مواليهم وأنفسهم، إلا من ظلم وأثم فإنه لا يوتغ إلا نفسه وأهل بيته، انظر: ابن كثير، أبو الفداء إسماعيل بن عمر بن كثير القرشي الدمشقي (المتوفى: ٧٧٤هـ)، السيرة النبوية (من البداية والنهاية لابن كثير)، تحقيق: مصطفى عبد الواحد، بيروت، دار المعرفة للطباعة، ١٩٧٦م، ج٢/٢٢٣.

(٣) السباعي، مصطفى بن حسني السباعي (المتوفى: ١٣٨٤هـ)، السيرة النبوية - دروس وعبر، ط٣، لبنان، الناشر: المكتب الإسلامي، ١٩٨٥م، ص٦٥، وما بعدها «بتصرف».

الفرع الثالث

الرقابة والمتابعة عند النبي ﷺ

«تعاهد زيارة السوق ومراقبة الباعة نموذجاً»

والرقابة من الوظائف الإدارية التي حرص النبي ﷺ على أدائها ليقينه بأهميتها، ومنها: أنه ﷺ: «مرّ على صبرة طعام، فأدخل يده فيها، فنالت أصابعه بللاً فقال: «ما هذا يا صاحب الطعام؟» قال: أصابته السماء يا رسول الله، قال: «أفلا جعلته فوق الطعام كي يراه الناس؟! من غشّ فليس مني»^(١).

والخلاصة: فإن النبي ﷺ جدّ في إرساء الأسس العقديّة والتعبديّة والأخلاقية والتطبيقية؛ لتكون قواعد الانطلاق في أي بناء، فضبط بذلك الوجدان والسلوك عقدياً وتشريعياً وأخلاقياً، فسَهّل بعدها إدارة البناء وتنميته، وبذلك أصبحت الأرضية في مجال إدارة الموارد البشرية - كأحد المسارب المهمّة والمساهمة في بناء مجتمع منتج - وتنميتها جاهزة للبناء، وهذا ما سيعرضه الباحث في التراتيب النبوية المتّبعة في المبحث التالي:

المبحث الثالث

مؤشرات وأساليب إدارة الموارد البشرية وتنميتها في السّنة النبوية

لقد اتّضحت مجالات الاهتمام النبوي بالعنصر البشري وتجلّت بصور وأشكال كثيرة، وذلك تبعاً لاهتمام الشريعة بمطلق الإنسان، دون اعتبار للونه أو جنسه أو حسبه أو نسبه، وفي مختلف المجالات والصّعد، بقصد تأهيله للقيام بواجباته نحو مجتمعه وبيئته ومحيطه؛ ليصبح منتجاً مساهماً في بناء مجتمعه السائر في أداء مهمتي الاستخلاف والإعمار، وذلك بمنهجية فريدة، وعلى أسس عقيدية وتعبدية وأخلاقية تم عرضها في المبحث السابق، ووفق رؤية نبوية للهدف الأساسي العام لغايات التنمية البشرية على المستوى الفردي والجماعي، اختزلها ﷺ بقوله: «من أصبح منكم آمناً في سربه، معافى في جسده، عنده قوت يومه، فكأنما حيزت له الدنيا»^(٢)، فكان توفير الأمن - بشقيه المادي والمعنوي - وتوفير

(١) سبق تخريجه، مسلم في صحيحه، عن أبي هريرة، رقم / ١٠٢.

(٢) رواه الترمذي في جامعه، عن سلمة بن عبيد الله بن محسن الخطمي، عن أبيه، وكانت له صحبة، =

أسباب الصحة، وتوفير الغذاء كحق واجب لكل شخص، يشكّل الحد الأدنى من أهداف التنمية في السنّة النبوية، وكان تحقيقها يستوجب تحقيق شروط بمعايير معينة، وفق أساليب تطبيقية معينة، وهذا ما سيعرضه الباحث في المطالبين التاليين:

المطلب الأول

مؤشرات إدارة الموارد البشرية وتنميتها في السنّة النبوية

ويتناول الباحث عرضه في الفروع الثلاثة التالية:

الفرع الأول

مؤشرات عامة

وهي التي تطلّ التأهيل العام للأفراد على المستوى الاجتماعي والسياسي والاقتصادي، وقد أفرد الباحث لكل مفردة فقرة يتمّ من خلالها رصد مؤشرات في إجراءات النبي ﷺ وتفعيلها والتعامل معها وتأهيل الأفراد للقيام بواجبهم فيها، وذلك كما يلي:

الفقرة الأولى: مؤشرات اجتماعية:

وقد اتضحت في الأسلوب النبوي الشريف ودأبه على تشكيل البناء الاجتماعي على أسس من المساواة والعدالة الاجتماعية التي تؤدي بالمجتمع إلى هيكل الجسد الواحد الصحيح المتماسك، وظهر ذلك في المنهجية النبوية التالية:

أولاً: العمل على الحفاظ على الجنس البشري وحمايته وصيانته بتحريم قتل النفس البشرية إلا بالحق، امتثالاً لقوله تعالى: ﴿وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ إِلَّا بِالْحَقِّ﴾ (الإسراء: ٣٣)، وقوله: ﴿وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا﴾ (النساء: ٢٩)، فقال ﷺ: «من تردّى من جبل فقتل نفسه، فهو في نار جهنم يتردّى فيه خالداً مخلداً فيها أبداً، ومن تحسّى سمّاً فقتل نفسه، فسمّه في يده يتحسّاه في نار جهنم خالداً مخلداً فيها أبداً، ومن قتل نفسه بحديدة، فحديدته في يده يجأ بها في بطنه في نار جهنم خالداً مخلداً فيها أبداً»^(١).

= رقم/٢٣٤٦، وقال: هذا حديث حسن غريب، لا نعرفه إلا من حديث مروان بن معاوية. وحيزت: جمعت، وقال: حدثنا بذلك محمد بن إسماعيل (يعني البخاري)، قال: حدثنا الحميدي، قال: حدثنا مروان بن معاوية، نحوه، وفي الباب عن أبي الدرداء.
(١) رواه البخاري في صحيحه، عن أبي هريرة، باب شرب السم والدواء به وبما يخاف منه، رقم/٥٧٧٨.

ثانياً: الحث النبوي على تكثير النسل بالأساليب الشرعية التي تضمن نقاء وصحة وسلامة الجنس البشري: وفيه تكثير المجتمع تكثيراً سليماً، وزيادة عدد المنتجين فيه، وزيادة فرص إيجاد المبدعين، وثبت ذلك بأحاديث، منها: قوله ﷺ: «يا معشر الشباب، من استطاع الباءة فليتزوج...»^(١)، وقوله: «تزوجوا الودود الولود فإني مكاثر بكم الأمم»^(٢)، وسبق ذلك كله الحض على اختيار الأم بعناية؛ بقصد تحقيق الجودة والنوعية والسلامة المادية والمعنوية في النسل، فقال: «تخيروا لنطفكم»^(٣)، وقال: «تنكح المرأة لأربع: لمالها ولحسبها وجمالها ولدينها، فاظفر بذات الدين، تربت يداك»^(٤).

ثالثاً: إرساء قيم العدل والمساواة بين أفراد المجتمع المسلم، وثبت بقوله ﷺ: «يا أيها الناس، ألا إن ربكم واحد، وإن أباكم واحد، ألا لا فضل لعربي على عجمي، ولا لعجمي على عربي، ولا أحمر على أسود، ولا أسود على أحمر، إلا بالتقوى»^(٥)، واقترن ذلك بتوجيهات وإجراءات نبوية يضيق المقام عنها، ومنها: نبذ التعصب الأعمى للقبيلة، وبث روح الأخوة الإيمانية من خلال المؤاخاة، وكلها إجراءات سعت لتوسيع المجال الاجتماعي أمام أفرادها، بجعله البيئة الموحدة المستقرة نفسياً، والمحفزة لتأهيل أفراد المجتمع كمورد بشري فاعل

(١) رواه البخاري في صحيحه، عن ابن مسعود، باب الصوم لمن خاف على نفسه العزبة، رقم/ ١٩٠٥.
(٢) أبو داود، سليمان بن الأشعث بن إسحاق الأزدي السجستاني، (المتوفى: ٢٧٥هـ)، سنن أبي داود، ط ١، إشراف ومراجعة: صالح بن عبد العزيز بن محمد بن إبراهيم آل الشيخ، الرياض، المملكة العربية السعودية، دار السلام للنشر والتوزيع، ١٩٩٩م، رواه أبو داود في سننه، عن معقل بن يسار، باب النهي عن تزويج من لم يلد من النساء، رقم/ ٢٠٥٠، ولم يعلق عليه، وقد قال في مقدمة سننه، في ص ١٠: (ذكرت في السنن الصحيح وما يقاربه، فإن كان فيه وهن شديد بيّنته)، وهذا ما سيعتمده الباحث في هذا البحث في تخريج أحاديث أبي داود - رحمه الله -.

(٣) ابن ماجه، أبو عبد الله محمد بن يزيد الربيعي، ابن ماجه القزويني، (المتوفى: ٢٧٣هـ)، سنن ابن ماجه، إشراف: صالح بن عبد العزيز بن محمد بن إبراهيم آل الشيخ، ط ١، الرياض، السعودية، دار السلام للنشر، ١٩٩٩م، رواه ابن ماجه في سننه، عن عائشة، باب الأكفاء، رقم/ ١٩٦٨، وصححه الأرنؤوط في سنن ابن ماجه، تحقيق: شعيب الأرنؤوط، ط ١، بيروت، دار الرسالة العالمية ٢٠٠٩م، ج ٣/ ١٤٢.

(٤) رواه البخاري في صحيحه، عن أبي هريرة، باب الأكفاء في الدين، رقم/ ٥٠٩٠.

(٥) ابن حنبل، أبو عبد الله أحمد بن محمد بن حنبل بن هلال بن أسد الشيباني (المتوفى: ٢٤١هـ)، مسند الإمام أحمد بن حنبل، تحقيق: شعيب الأرنؤوط، عادل مرشد، وآخرون، إشراف: عبد الله بن عبد المحسن التركي، ط ١، بيروت، مؤسسة الرسالة، ٢٠٠١م، رواه عن أبي نضرة، باب حديث رجل من أصحاب النبي ﷺ، رقم/ ٢٣٤٨٩، ج ٣٨/ ٤٧٤، وقال الأرنؤوط: إسناده صحيح.

يساهم في تنمية بيئته.

رابعا: توحيد البنية المجتمعية وإبرازها قوياً متماسكة بهيئة الجسد الواحد، وفي ذلك تأهيل البيئة الاجتماعية للعمل بقوة واحدة، وفي اتجاه واحد، غايته تحقيق المصلحة العامة، دون هضم لحق الفرد وجهده فيه، وثبت ذلك بقوله ﷺ: «ترى المؤمنين في تراحمهم وتوادهم وتعاطفهم، كمثل الجسد، إذا اشتكى عضواً تداعى له سائر جسده بالسهر والحمى»^(١)، وهذا أمر نبوي خرج مخرج الخبر ليكون أكد في الحز على تحصيله.

الفقرة الثانية: مؤشرات سياسية:

وهي المؤشرات التي تنم عن النضج في إدارة الشؤون العامة، كعدم احتكار السلطة وتحقيق مبدأ الشورى وتفويض السلطات إلى المؤهلين من أفراد المجتمع، وقد تجلّى ذلك فيما يلي:

أولاً: إقرار مبدأ الشورى في المجتمع النبوي والعمل به:

والشورى أصل قرآني وفريضة إسلامية عديدة، أمر تعالى بها، فقال: ﴿وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾ (آل عمران: ١٥٩)، وقال: ﴿وَأْمُرْهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ﴾ (الشورى: ٣٨)، وقد طبق ﷺ فريضة الشورى بنفسه؛ فشاوّر أصحابه من الخاصة والعامة كما ذكره الباحث قريباً، وقال: ولها بوب البخاري في صحيحه بقوله: «باب قول الله تعالى: ﴿وَأْمُرْهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ﴾ (الشورى: ٣٨)، وقوله: ﴿وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾ (آل عمران: ١٥٩) وأنّ المشاورة قبل العزم والتبيين، لقوله سبحانه وتعالى: ﴿فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ﴾ (آل عمران: ١٥٩) ... وشاور النبي ﷺ أصحابه يوم أحد في المقام والخروج، فرأوا له الخروج ... وشاور علياً، وأسامة فيما رمى به أهل الإفك عائشة فسمع منهما ﷺ»^(٢).

ثانياً: مبدأ تفويض السلطات القضائية:

وثبت ذلك في مواطن كثيرة يُخطئها العد، ومنها: أن رسول الله ﷺ لما أراد أن يبعث معاذاً

(١) رواه البخاري في صحيحه، عن النعمان بن بشير، باب رحمة الناس والبهائم، رقم / ٦٠١١.
(٢) صحيح البخاري، (مصدر سابق)، باب قول الله تعالى: ﴿وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾، كتاب الاعتصام بالكتاب والسنة، ص ١٢٦٧.

إلى اليمن قال: «كيف تقضي إذا عرض لك قضاء؟»، قال: أقضي بكتاب الله، قال: فإن لم تجد في كتاب الله؟ قال: فبسنة رسول الله ﷺ، قال: «فإن لم تجد في سنة رسول الله ﷺ، ولا في كتاب الله؟» قال: أجتهد رأيي، ولا ألو، فضرب رسول الله ﷺ صدره، وقال: «الحمد لله الذي وفق رسول رسول الله لما يرضي رسول الله»^(١)، ووجه الاستدلال بالحديث: أن القضاء حكم وسلطة، وأنه فوضها لمعاذ، ولغيره من الصحابة في مرّات متكرّرة.

ثالثاً: مبدأ التفويض في الإدارة العامة والمشاركة في الحكم:

فقد ثبت عنه ﷺ أنه إذا خرج في سفرٍ أو غزوٍ استخلف على المدينة من صحابته من يتولّى إدارتها، ومن ذلك: «أنه ﷺ لما خرج إلى تبوك، استخلف عليّاً على المدينة»^(٢)، و«أنه ﷺ استخلف ابن أم مكتوم على المدينة مرتين»^(٣)، وعن أبي هريرة أنه قال: «قدمت المدينة والنبي ﷺ بخيبر، قد استخلف على المدينة سباع بن عرفطة»^(٤).

الفقرة الثالثة: مؤشرات اقتصادية:

وهي المؤشرات التي تعبّر عن الحرص على تحسين المستوى الاقتصادي لأفراد المجتمع، والحرص على الاحتراف، وإيجاد فرص العمل، وتشجيع المواهب، واستغلال كل ما تيسر في إمكانيات في تحصيل وزيادة الإنتاج الذي يعود على الفرد خصوصاً، وعلى المجتمع عموماً بالكفاية الاقتصادية، ويذكر الباحث في ذلك التراتيب النبوية التالية:

أولاً: الحُصّ النبوي على العمل وإيجاد الفرص والنهي عن المسألة: فعن أنس بن مالك، أن رجلاً من الأنصار أتى النبي ﷺ يسأله، فقال: «أما في بيتك شيء؟»، قال: بلى، جلس نلبس بعضه ونبسط بعضه، وقعب نشرب فيه من الماء، قال: «أثنتي بهما»، قال: فأثأ بهما،

(١) رواه أبو داود، في سننه، عن معاذ بن جبل، كتاب القضاء، باب اجتهد الرأي في القضاء، رقم/ ٣٥٩٢.
(٢) رواه أحمد في مسنده، عن سعد بن أبي وقاص، باب مسند أبي إسحاق سعد بن أبي وقاص، رقم ١٥٣٢، وقال شعيب الأرنؤوط: صحيح.

(٣) رواه أبو داود في سننه، عن أنس بن مالك، باب في الضرير يولّى، رقم/ ٢٩٣١.
(٤) ابن خزيمة، أبو بكر محمد بن إسحاق بن خزيمة بن المغيرة بن صالح بن بكر السلمي النيسابوري (المتوفى: ٣١١هـ)، صحيح ابن خزيمة، تحقيق: محمد مصطفى الأعظمي، ط ٣، بيروت، المكتب الإسلامي للنشر، ٢٠٠٣م، رواه ابن خزيمة، عن أبي هريرة، باب ذكر الدليل على ضد قول من زعم أن النبي ﷺ لم يسجد في الفصل بعد هجرته إلى المدينة، رقم/ ٥٥٩.

فأخذهما رسول الله ﷺ بيده، وقال: «من يشتري هذين؟»، قال رجل: أنا أخذهما بدرهم، قال: «من يزيد على درهم مرتين»، أو ثلاثاً، قال رجل: أنا أخذهما بدرهمين، فأعطاهما إياه، وأخذ الدرهمين وأعطاهما الأنصاري، وقال: اشتر بأحدهما طعاماً فانبذه إلى أهلك، واشتر بالآخر قدوماً، فأتني به، فأتاه به، فشد فيه رسول الله ﷺ عوداً بيده، ثم قال له: «اذهب فاحتطب وبع»، ولا أرينك خمسة عشر يوماً، فذهب الرجل يحتطب ويبيع، فجاء وقد أصاب عشرة دراهم، فاشترى ببعضها ثوباً، وببعضها طعاماً، فقال رسول الله ﷺ: «هذا خير لك من أن تجيء المسألة نكتة في وجهك يوم القيامة...»^(١).

ثانياً: التشجيع النبوي على الاحتراف والكد والأكل من عمل اليد، وتشجيع المهارات، وثبت ذلك بقوله ﷺ: «إن الله يحب المؤمن المحترف»^(٢) وقال: «كان زكرياء عليه السلام نجاراً»^(٣)، وقال: «ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يده»^(٤)، ومرو حديث عروة البارقي إذ قال: «دفع إلي رسول الله ﷺ ديناراً لأشتري له شاة، فاشتريت له شاتين، فبعت إحدهما بدينار، وجئت بالشاة والدينار إلى النبي ﷺ، فذكر له ما كان من أمره، فقال له: بارك الله لك في صفقة يمينك»^(٥).

ثالثاً: الدأب النبوي على تشغيل الأيدي في استغلال الأراضي بالزراعة وإحياء مواتها، وثبت ذلك بقوله ﷺ: «من كانت له أرض فليزرعها، فإن لم يستطع أن يزرعها، وعجز عنها، فليمنحها أخاه المسلم ولا يؤاجرها إياها»^(٦)، ووصل في تشجيعهم إلى تملكهم إياها بإحيائها، فقال: «من أحيى أرضاً ميتة فهي له...»^(٧).

-
- (١) رواه أبو داود في سننه، عن أنس بن مالك، باب ما تجوز فيه المسألة، رقم/ ١٦٤١.
 (٢) البيهقي، شعب الإيمان، (مصدر سابق)، رواه البيهقي، عن ابن عمر، باب التوكل بالله، ج ٢/ ٤٤١، وقال: تفرد به أبو الربيع عن عاصم، وليس بالقويين.
 (٣) رواه مسلم في صحيحه، عن أبي هريرة، باب فضائل زكرياء عليه السلام، رقم/ ٢٣٧٩.
 (٤) رواه البخاري في صحيحه، عن المقدم بن معد يكرب، باب كسب الرجل وعمل يده، رقم/ ٢٠٧٢.
 (٥) سبق تخريجه، الترمذي في جامعه، عن عروة البارقي، رقم/ ١٢٥٨.
 (٦) رواه مسلم في صحيحه، عن جابر بن عبد الله، باب كراء الأرض، رقم/ ١٥٣٦.
 (٧) رواه أبو داود في سننه، عن سعيد بن زيد، باب في إحياء الموات، رقم/ ٣٠٧٣، وسكت عنه.

الفرع الثاني مؤشرات خاصة

وهي التي تهتم بتشكيل الفرد وتربيته وتعليمه على المستوى الشخصي، وصياغة شخصيته؛ ليكون لبننةً صالحةً في بناء جسد المجتمع، وعضواً فعالاً ومنتجاً فيه، وقد برز ذلك في التراتيب النبوية الشريفة التي يذكرها الباحث في الفقرات التالية:

الفقرة الأولى: التربية الدينية:

وقد تناول تأسيسها ﷺ في وجدان المسلم عبر ثلاثة مساقات متكاملة، تمّ ذكرها في مبحث أسس إدارة الموارد البشرية وتنميتها، ويعيد الباحث ذكر الضروري منها مختصراً مضافاً إليه ما يحقق الغاية في النقاط التالية:

أولاً: المساق العقدي: فقد أسس ﷺ للعقيدة في نفوس أصحابه رضي الله عنهم، وغرس في ضمائرهم مبادئ الإيمان بالله وتوحيده، والإيمان بالغيب، والإيمان بوسائل البلاغ، فقال: «الإيمان: أن تؤمن بالله وملائكته وكتبه ورسله واليوم الآخر، وتؤمن بالقدر خيره وشره»^(١)؛ ليقرّ اليقين وحسن التوكل في تلك النفوس بقوله: «واعلم أن الأمة لو اجتمعت على أن ينفعوك بشيء لم ينفعوك إلا بشيء قد كتبه الله لك، ولو اجتمعوا على أن يضروك بشيء لم يضروك إلا بشيء قد كتبه الله عليك»^(٢)؛ ليرقى بالمؤمن إلى مقام الإحسان، والذي قرّره بقوله: «أن تعبد الله كأنك تراه، فإن لم تكن تراه فإنه يراك...»^(٣).

ثانياً: المساق العبادي: وأصله أركان الإسلام التي حدّدها قوله ﷺ: «بُني الإسلام على خمس: شهادة أن لا إله إلا الله وأن محمداً رسول الله، وإقام الصلاة، وإيتاء الزكاة، والحج، وصوم رمضان»^(٤).

ثالثاً: المساق الأخلاقي والسلوكي: وهو ثمرة الدين، وقد أعطاه النبي ﷺ الجهد الوافر؛ لتخريج جيل مميّز بالأخلاق الحسنة، والسلوكيات السويّة التي تساعد - بلا شك - في

(١) رواه البخاري في صحيحه، عن عبد الله بن عمر بن الخطاب عن أبيه، كتاب الإيمان، رقم / ٨.

(٢) سبق تخريجه، الترمذي في جامعه، عن ابن عباس، رقم / ٢٥١٦.

(٣) رواه مسلم في صحيحه، عن أبي هريرة، كتاب الإيمان، باب معرفة الإيمان والإسلام والقدر، رقم / ٩.

(٤) رواه البخاري في صحيحه، عن ابن عمر، باب قول النبي ﷺ: «بُني الإسلام على خمس»، رقم / ٨.

ضبط حركة المجتمع وسكينته واستقراره، ومن ثمَّ نماءه وازدهاره وبناء نهضته وتشبيد حضارته، فقال ﷺ: «أَكْمَلُ الْمُؤْمِنِينَ إِيمَانًا أَحْسَنُهُمْ خُلُقًا»^(١)، وقال ﷺ: «إِنَّ مِنْ أَحْبَبِكُمْ إِلَيَّ وَأَقْرَبَكُمْ مِنِّي مَجْلِسًا يَوْمَ الْقِيَامَةِ: أَحَاسِنُكُمْ أَخْلَاقًا»^(٢)، وقال: «إِنَّ الْمُؤْمِنَ لَيَدْرِكُ بِحَسَنِ خَلْقِهِ دَرَجَةَ الصَّائِمِ الْقَائِمِ»^(٣).

الفقرة الثانية: شروط نفسية:

وهي الشروط التي تهتمُّ بتهيئة المناخ النفسي الفردي؛ لتهيئة مناخ نفسي جماعي عام يشجّع على الإنتاج والتنمية، كان أحد سبله تغيير المفاهيم المقترنة ببعض المهن والحرف؛ ويذكر الباحث بعضاً من أمثلة ذلك في السنة النبوية الشريفة:

أولاً: رفع قيمة الصنّاع واستغلال مهاراتهم في الصناعة:

ذلك أنَّ العرب قبل الإسلام كانت تأنّف الصناعة، وتنظر إلى محترفيها بدونيّة واحتقار، فجاء النبي ﷺ؛ ليرفع هذه النظرة، ويزيل الاحتقار عن محترفي الصناعة وأهل المهن تشجيعاً لهم ودفعاً لهم على الاحتراف والإنتاج، وليبيّن أنهم جزءٌ فاعل في المجتمع، متساوون مع باقي الناس في الحقوق والواجبات، ومن ذلك دليلاً: ما رواه البخاري - رحمه الله - عن أنس رضي الله عنه قال: «إِنَّ خِيَّاطًا دَعَا رَسُولَ اللَّهِ ﷺ لَطَعَامَ صَنْعِهِ، قَالَ أَنَسُ بْنُ مَالِكٍ: فَذَهَبَتْ مَعَ رَسُولِ اللَّهِ ﷺ إِلَى ذَلِكَ الطَّعَامِ»^(٤).

ثانياً: تأهيل واحتضان المتميزين:

ومن ذلك ما ثبت في احتضانه ﷺ ابن عباس، لما رأى بواذر النبوغ والفهم لديه، وكان حينها قد ناهز الحلم، فكان يردفه وراءه ويعلمه ويوصيه ويوجّهه لتأهيله؛ ليكون حبر الأمة، وقد كان، والدليل: ما رواه ابن عباس، قال: كنت خلف رسول الله ﷺ يوماً، فقال: «يا غلام إني أعلمك كلمات: احفظ الله يحفظك، احفظ الله تجده تجاهك، إذا سألت فاسأل الله،

(١) أبو داود في سننه، عن أبي هريرة، باب الدليل على زيادة الإيمان ونقصانه، رقم/ ٤٦٨٢.

(٢) رواه الترمذي في جامعه، عن جابر بن عبد الله، باب ما جاء في معالي الأخلاق، رقم/ ٢٠١٨، وقال: وفي الباب عن أبي هريرة، وهذا حديث حسن غريب من هذا الوجه.

(٣) رواه أبو داود في سننه، عن عائشة، باب في حسن الخلق، رقم/ ٤٧٩٨.

(٤) رواه البخاري في صحيحه، عن أنس، باب ذكر الخياط، رقم/ ٥٤٣٩.

وإذا استعنت فاستعن بالله، واعلم أن الأمة لو اجتمعت على أن ينفعوك بشيء لم ينفعوك إلا بشيء قد كتبه الله لك، ولو اجتمعوا على أن يضروك بشيء لم يضروك إلا بشيء قد كتبه الله عليك، رفعت الأقلام وجفت الصحف»^(١)، وقد دعا له فقال: «اللهم فقّه في الدين»^(٢).

ثالثاً: الإشادة بالمهارات والصفات الشخصية لأفراد المنظمة:

وما لذلك من أثر نفسي في التأهيل القيادي، ومن ذلك قوله ﷺ: «أرحم أمتي بأمتي أبو بكر، وأشهدهم في أمر الله عمر، وأصدقهم حياءً عثمان، وأقرأهم لكتاب الله أبي بن كعب، وأفرضهم زيد بن ثابت، وأعلمهم بالحلال والحرام معاذ بن جبل؛ ألا وإن لكل أمة أميناً، وإن أمين هذه الأمة أبو عبيدة بن الجراح»^(٣).

الفرع الثالث

مؤشرات تقنية

وهي التي تهتمّ بالكليات الإدارية والعمل والأدوات واستخدام التقنية وتوطينها، ويتناول الباحث عرضها كما جاءت في السنّة النبوية في الفقرات التالية:

الفقرة الأولى: مؤشرات إدارية:

كارتفاع المهارات الفنية والإدارية، وتطوير أساليب الإدارة، واعتماد أسلوب التخطيط، واختيار الكفاءات، والعمل على التدريب والتأهيل، وفق منهجية، ومن ذلك:

أولاً: اختيار الأصلح للمهمّة، ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب، وهو عمل يُفصح عن حذق الإدارة في تسيير شؤون المنظمة، ومن ذلك أن النبي ﷺ لما «بعث بعثاً، وأمر عليهم أسامة بن زيد، قطعن بعض الناس في إمارته، فقال النبي ﷺ: إن تطعنوا في إمارته، فقد طعنتم في إمارة أبيه من قبله، وإيم الله! إن كان خليقاً لها، وإيم الله! إن كان لأحب الناس إليّ، وإيم الله! إن هذا لها لخليقٌ، وإيم الله! إن كان لأحبهم إليّ من بعده، فأوصيكم به فإنه من

(١) سبق تخريجه، الترمذي في جامعه، عن ابن عباس، رقم/ ٢٥١٦.

(٢) رواه البخاري في صحيحه، عن ابن عباس، باب وضع الماء عند الخلاء، رقم/ ١٤٣.

(٣) رواه الترمذي في جامعه، عن أنس، باب مناقب معاذ بن جبل، رقم/ ٣٧٩١، وقال: هذا حديث حسن صحيح.

صالحكم»^(١)... واستبعد الضعيف عن القيام بإدارة أمر العامة، وثبت ذلك بما رواه أبو ذرٍّ رضي الله عنه إذ قال: قلت: يا رسول الله، ألا تستعملني؟ قال: فضرب بيده على منكبي، ثم قال: «يا أبا ذر، إنك ضعيف، وإنها أمانة، وإنها يوم القيامة خزي وندامة، إلا من أخذها بحقها، وأدى الذي عليه فيها»^(٢).

ثانياً: الاعتماد على الشباب وتأهيلهم للقيادة والاستفادة من مهاراتهم، وثبت ذلك حين «ولّى رسول الله ﷺ عتّاب بن أسيد على مكة، وكان في العشرينات من عمره، وحدّد له راتباً يومياً: درهمين كل يوم، وبردين معقدين كسوة سنوية نظير إدارته شؤون مكة وأهلها»^(٣).

ثالثاً: الحثّ على التدريب والتأهيل المستمر، فقد خطب ﷺ مرّة، فقال: «ما بال أقوام لا يفقهون جيرانهم، ولا يعلمونهم، ولا يعظونهم، ولا يأمرونهم، ولا ينهونهم؟! وما بال أقوام لا يتعلّمون من جيرانهم، ولا يتفقهون ولا يتّعظون؟! والله ليعلمن قوم جيرانهم، ويفقهونهم، ويعظونهم، ويأمرونهم، وينهونهم؛ وليتعلّمن قوم من جيرانهم، ويتفقهون، ويتّعظون، أو لأعجلنهم العقوبة»^(٤).

كما ثبت تركيزه ﷺ على التدريب واكتساب المهارات والخبرات أيضاً بإرساله «عروة بن مسعود، وغيلان بن سلمة إلى مدينة جرش ليتعلّما صناعة الدّبابات والمنجنيقات والعرّادات، وهي أضخم الآلات الحربية آن ذاك؛ بناءً على حاجة المنظمة آنذاك إليها»^(٥).

الفقرة الثانية: مؤشرات سكانية:

وهي المؤشرات التي يبرز بها الاستغلال الأمثل للموارد البشرية، وثبت ذلك في المنهجية النبوية الفريدة، ويذكرها الباحث في النقاط التالية:

(١) رواه مسلم في صحيحه، عن ابن عمر، كتاب فضائل الصحابة، باب من فضائل زيد بن حارثة وابنه أسامة، رقم/٢٤٢٦.

(٢) رواه مسلم في صحيحه، عن أبي ذرٍّ، كتاب الإمارة، باب كراهة الإمارة بغير ضرورة، رقم/٤٧١٩.

(٣) الكرّمى، الإدارة في عصر الرسول ﷺ، (مصدر سابق)، ص ١٠٩، يتصرف.

(٤) الألباني، محمد ناصر الدّين نجاتي الألباني، **ضعيف التّرجيب والتّرهيب**، ط ١، الرياض، المملكة العربية السعودية، مكتبة المعارف للنّشر والتّوزيع، ٢٠٠٠م، ج ١/٦٥، وقال: ضعيف، رواه الطبراني في «الكبير» عن بكير بن معروف عن علقمة.

(٥) الكرّمى، الإدارة في عصر الرسول ﷺ، (مصدر سابق)، ص ١٩١، باختصار.

أولاً: التكتيل البشري من خلال تجميع الأفراد في حيز جغرافي واحد، لتجميع طاقات المجتمع وتوحيد قوّته: ويظهر ذلك في حصّه ﷺ المسلمين على اللحاق بالمدينة المنورة: نواة الدولة الوليدة وعاصمتها، حيث قال ﷺ: «أنا بريء من كل مسلم يقيم بين أظهر المشركين»^(١)، وقال أيضاً: «إن الإيمان ليأرز إلى المدينة كما تأرز الحيّة إلى جحرها»^(٢)، و«يأرز: يفتح أوله، وسكون الهمزة، وكسر الراء، وقد تضم، بعدها زاي، معناه: ينضم ويجتمع»^(٣).

ثانياً: إحصاء أفراد المجتمع: وهو إجراء نبويّ يُعدّ سابقة إدارية فذّة في حينه، إذ أراد من خلاله التكميم بعد التكتيل، وهو إجراء تنظيمي ذو عمق اجتماعي كبير، أراد النبي ﷺ من خلاله معرفة عدد المسلمين قبل الانطلاق في حركة بناء المجتمع وتوزيع المهام، وثبت بقوله: «أحصوا لي كم يلفظ الإسلام»^(٤)، و«أحصوا، معناه: عدّوا، وقد جاء في رواية البخاري اكتبوا... ومعناه: كم عدد من يتلفظ بكلمة الإسلام؟»^(٥).

الفقرة الثالثة: مؤشرات تعليمية وصحية وارتفاع مستوى المعيشة والدخل:

وهي المؤشرات التي تُنبئ بمواطن الاهتمام النبوي بقطاعات التعليم والصحة وارتفاع مستوى دخل الفرد، ويعرضها الباحث كما يلي:

أولاً: الاهتمام النبوي بالتعليم:

يُعدّ ارتفاع نسبة البالغين الملمّين بالقراءة والكتابة أحد متغيرات مؤشر قياس التنمية البشرية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لعام ١٩٩٠م^(٦)، وفي السنّة النبوية يُلاحظ أنّ إنشاء منظومة التعليم والاهتمام به بدأ مبكراً، ويمكن التدليل على ذلك بما يلي:

(١) رواه الترمذي في جامعه، عن جرير بن عبد الله، باب ما جاء في كراهية الإقامة بين أظهر المشركين، رقم / ١٦٠٤، وقال: حدثنا هناد قال: حدثنا عبدة، عن إسماعيل بن أبي خالد، عن قيس بن أبي حازم مثل حديث أبي معاوية، ولم يذكر فيه عن جرير، وهذا أصح.

(٢) رواه البخاري في صحيحه، عن أبي هريرة، باب الإيمان يأرز إلى المدينة، رقم / ١٨٧٦.

(٣) ابن حجر، فتح الباري، (مصدر سابق) ج ٤ / ٩٣.

(٤) رواه مسلم في صحيحه، عن حذيفة بن اليمان، باب الاستسرار للخائف، رقم / ١٤٩.

(٥) النووي، أبو زكريا محيي الدين يحيى بن شرف النووي، (المتوفى: ٦٧٦هـ)، المنهاج شرح صحيح

مسلم بن الحجاج، ط ٢، بيروت، دار إحياء التراث العربي، ١٣٩٢هـ، ج ٢ / ١٧٩.

(٦) انظر: تقرير التنمية البشرية ١٩٩٠م، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، (مصدر سابق).

- ١- تعليم أسارى بدر الكتابة لأبناء المسلمين: فعن ابن عباس رضي الله عنه، قال: «لم يكن لأناس من أسارى بدر فداءً، فجعل رسول الله ﷺ فداءهم أن يعلموا أولاد الأنصار الكتابة»^(١).
- ٢- أمره ﷺ زيد بن ثابت بتعلم لغة يهود، فعن خارقة بن زيد، عن أبيه قال: «لما قدم النبي ﷺ المدينة أتني بي إليه، فقرأت عليه، فقال لي: «تعلم كتاب اليهود؛ فأني لا آمنهم على كتابنا»، قال: فما مر بي خمسة عشر حتى تعلمته، فكنت أكتب للنبي ﷺ، وأقرأ كتبهم إليه»^(٢).

ثانياً: الاهتمام بالصحة:

- حيث يُعدّ تحسّن مستوى الرعاية الصحية أحد المؤشرات الأساسية والهامة التي يمكن من خلاله قياس مستوى التنمية البشرية، وقد ثبت اهتمام النبي ﷺ بهذا الجانب الهام مع بواكير نشأة المجتمع المدني الوليد، والدليل على ذلك ما يلي:
- ١- كان ﷺ يأمر الناس بالتداوي من الأمراض، وثبت ذلك بقوله: «يا عباد الله تداووا، فإن الله لم يضع داء إلا وضع له شفاء»^(٣).
 - ٢- لما مرض أبي بن كعب رضي الله عنه بعث رسول الله ﷺ إليه طبيباً، فقطع منه عرقاً، ثم كواه عليه»^(٤).
 - ٣- وروى مسلم وغيره «أنّ ناساً من عُرينة قدموا على رسول الله ﷺ المدينة، فاجتووها، فقال لهم رسول الله ﷺ: «إن شئتم أن تخرجوا إلى إبل الصدقة، فتشربوا من ألبانها وأبوالها»، ففعلوا، فصحوا... الحديث»^(٥)، و«اجتووها معناه: استوخموها، أي: لم توافقهم، وكرهوها لسقم أصابهم، قالوا: وهو مشتق من الجوى، وهو داء في الجوف»^(٦).
 - ٤- وثبت أنه ﷺ حكم على من يتعاطى الطب من غير علم به بالعقوبة، فقال: «من تطب ولم

(١) البيهقي، أحمد بن الحسين بن علي بن موسى الخسروجردي الخراساني، أبو بكر البيهقي (المتوفى: ٤٥٨ هـ)، السنن الكبرى، تحقيق: محمد عبد القادر عطا، ط ٣، بيروت، دار الكتب العلمية، ٢٠٠٣ م، رواه عن ابن عباس، باب أخذ الأجرة على تعليم القرآن، رقم / ١١٦٨٠، ج ٦ / ٢٠٦.

(٢) ابن حجر، فتح الباري، (مصدر سابق)، ج ٣ / ١٨٦، وقال: وهذا التعليق من الأحاديث التي لم يخرجها البخاري إلا معلقة، وقد وصله مطولاً في كتاب التاريخ.

(٣) رواه الترمذي في جامعه، عن أسامة بن شريك، باب ما جاء في الدواء والحث عليه، رقم / ٢٠٣٨، وقال: وفي الباب عن ابن مسعود، وأبي هريرة، وأبي خزيمة، عن أبيه، وابن عباس، وهذا حديث حسن صحيح.

(٤) رواه مسلم في صحيحه، عن جابر بن عبد الله، باب لكل داء دواء واستحباب التداوي، رقم / ٢٢٠٧.

(٥) رواه مسلم في صحيحه، عن أنس بن مالك، باب حكم المحاربين والمرتدين، رقم / ١٦٧١.

(٦) النووي، المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج، (مصدر سابق)، ج ١١ / ١٥٤.

يُعلم منه طَبُّ فهو ضامن»^(١).

ثالثاً: ارتفاع وتحسّن مستوى المعيشة:

وهو أيضاً أحد مؤشرات قياس مستوى التنمية البشرية، وقد عُلم في السيرة النبوية الاهتمام النبوي بتحسين مستوى المعيشة، والجدّ في انتشال المحتاجين في المجتمع الجديد من الفقر، باتخاذ خطوات عملية يجمُلها الباحث في النقاط التالية:

١- المؤاخاة - وقد مرّ ذكرها - بين المهاجرين الذين خرجوا بدينهم ولا مال لهم ولا متاع، والأنصار الذين آثروا إخوانهم على أنفسهم، فقاسموهم أموالهم، حتى أنهم كانوا يرث بعضهم بعضاً، وفي ذلك يقول ابن عباس: «كان المهاجرون حين قدموا المدينة يورثون الأنصار، دون ذوي القربى، رحمة للأخوة التي آخى رسول الله ﷺ بينهم»^(٢).

٢- وهذا الدمج الاجتماعي والاقتصادي الذي تحصّل بالمؤاخاة دفع للعمل والاتجار الذي أدّى إلى تحسين مستوى المعيشة، لا إلى الاتكال والتبطل والقعود، وانظر حقيقة ذلك بما رواه عبد الرحمن بن عوف رضي الله عنه، قال: «لما قدمنا المدينة آخى رسول الله ﷺ بيني وبين سعد بن الربيع، فقال سعد بن الربيع: إني أكثر الأنصار مالاً، فأقسم لك نصف مالي، وانظر أي زوجتي هويت نزلت لك عنها، فإذا حلّت، تزوّجتها، قال: فقال له عبد الرحمن: لا حاجة لي في ذلك، هل من سوق فيه تجارة؟ قال: سوق قينقاع، قال: فغدا إليه عبد الرحمن، فأتي بأقط وسمن، قال: ثم تابع الغدو، فما لبث أن جاء عبد الرحمن عليه أثر صفرة، فقال رسول الله ﷺ: «تزوجت؟»، قال: نعم، قال: «ومن؟»، قال: امرأة من الأنصار، قال: «كم سقت؟»، قال: زنة نواة من ذهب - أو نواة من ذهب - فقال له النبي ﷺ: «أولم ولو بشاة»^(٣).

(١) رواه أبو داود في سننه، عن عمرو بن شعيب عن أبيه عن جدّه، باب فيمن تطبّب بغير علم فأعنت، رقم/٤٥٨٦.

(٢) الحاكم، أبو عبد الله الحاكم محمد بن عبد الله بن محمد بن حمدويه بن نعيم بن الحكم الضبي الطهماني النيسابوري المعروف بابن البيع (المتوفى: ٤٠٥ هـ)، المستدرک علی الصحیحین، تحقيق: مصطفى عبد القادر عطا، ط ١، بيروت، دار الكتب العلمية، ١٩٩٠ م، رواه الحاكم عن ابن عباس، باب تفسير سورة النساء، رقم/٣١٩٦، ج ٢/٣٣٥، وقال: هذا حديث صحيح على شرط الشيخين ولم يخرجاه.

(٣) رواه البخاري في صحيحه، عن عبد الرحمن بن عوف، باب ما جاء في قول الله تعالى: =

٣- بناء سوق المدينة: وهو وسيلة إلى رفع مستوى الدخل وأحد أسبابها، ذلك أنه لما أراد النبي ﷺ بناء سوق المدينة بعد أن رأى سيطرة اليهود على التجارة فيها واحتكارهم لها: «ذهب إلى سوق النبط، فنظر إليه، فقال: ليس هذا لكم بسوق؛ ثم ذهب إلى سوق، فنظر إليه، فقال: ليس هذا لكم بسوق؛ ثم رجع إلى هذا السوق، فطاف فيه ثم قال: «هذا سوقكم فلا ينتقصن ولا يضربن عليه خراج»^(١).

٤- وفي سبيل فتح الخيارات أمام الناس لتحسين مستواهم المعيشي أيضاً، دفع ﷺ أصحابه للعمل والاستثمار المؤدي حتماً إلى رفع مستوى المعيشة، فشجّع ﷺ إلى استغلال الأرض وإحياء مواتها، فقال: «من كانت له أرضٌ فليزرعها، فإن لم يستطع أن يزرعها، وعجز عنها، فليمنحها أحاه المسلم ولا يؤجرها إياها»^(٢)، وفي الموات من الأراضي، فقد شرّع ﷺ لهم امتلاكها بإحيائها لمحيها باستغلالها، فقال: «مَنْ أَحْيَا أَرْضًا مَيْتَةً فَهِيَ لَهُ...»^(٣).

٥- شجّع رسول الله ﷺ على الاحتراف والكد والأكل من عمل اليد، فقال: «إن الله يحب المؤمن المحترف»^(٤) وقال: «كان زكرياء عليه السلام نجاراً»^(٥)، وقال: «ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يده»^(٦).

المطلب الثاني

أساليب إدارة الموارد البشرية وتنميتها في السنة النبوية

وفي هذا المطلب يعرض الباحث لأمتثلة من المنهجية النبوية وأساليبها في تأهيل العنصر البشري كمورد وأساس تنموي يعمل على تحقيق متطلبات وأهداف وغايات نفسه أولاً،

﴿فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ﴾، رقم/ ٢٠٤٨.

(١) رواه ابن ماجه في سننه، عن أبي أسيد الساعدي: مالك بن ربيعة، باب الأسواق ودخولها، رقم/ ٢٢٣٣، وقال شعيب الأرنؤوط: إسناده ضعيف؛ لضعف إسحاق بن إبراهيم بن سعيد.

(٢) سبق تخريجه، رواه مسلم، عن جابر بن عبد الله، رقم/ ١٥٣٦.

(٣) رواه أبو داود في سننه، عن سعيد بن زيد، باب في إحياء الموات، رقم/ ٣٠٧٢، وسكت عنه.

(٤) سبق تخريجه، رواه البيهقي، عن ابن عمر، شعب الإيمان، ج ٢/ ٤٤١.

(٥) سبق تخريجه، رواه مسلم، عن أبي هريرة، رقم/ ٢٣٧٩.

(٦) سبق تخريجه، رواه البخاري، عن المقدم بن معد، رقم/ ٢٠٧٢.

ومتطلبات وأهداف المجتمع عموماً والمنظمة التي يعمل بها خصوصاً، حيث اتبع النبي ﷺ أساليب عدة في سبيل الوصول إلى تفعيل الطاقات البشرية وتنميتها، ويستعرضها الباحث في الفروع التالية:

الفرع الأول

التعليم والنصح والإرشاد

والتعليم والنصح والإرشاد النبوي الشريف له منحى مميز، تشكلت وتنوعت في الأساليب، يستعرض الباحث بعضها في الفقرات التالية:

الفقرة الأولى: تعميم الخطاب التوجيهي، ومن ذلك:

أولاً: كان النبي ﷺ، إذا بلغه عن الرجل الشيء لم يقل: ما بال فلان يقول؟ ولكن يقول: «ما بال أقوام يقولون كذا وكذا؟»^(١).

ثانياً: كان ﷺ يقول: «ما بال أقوام يتنزهون عن الشيء أصنعه؟ فوالله إني لأعلمهم بالله وأشدّهم له خشية»^(٢).

الفقرة الثانية: التعليم بالترديد، خشية الملامة، ومن ذلك:

أولاً: يقول أنس رضي الله عنه: «أنه ﷺ كان إذا تكلم بكلمة، أعادها ثلاثاً حتى تفهم عنه...»^(٣)، وتقول عائشة رضي الله عنها: «كان النبي ﷺ لا يسرد الكلام كسر دكم هذا، ولكن كان إذا تكلم فكلم فصلاً ببيته، يحفظه من سمعه»^(٤).

ثانياً: «كان رسول الله ﷺ يذكر أصحابه ويتخولهم بالموعظة في الأيام كراهية السامة

(١) رواه أبو داود في سننه، عن عائشة، كتاب الأدب، باب حسن العشرة، رقم/ ٤٧٨٨.

(٢) رواه البخاري في صحيحه، عن عائشة، كتاب الأدب، باب من لم يواجه الناس بالعتاب، رقم/ ٦١٠١.

(٣) رواه البخاري في صحيحه، عن أنس، كتاب العلم، باب من أعاد الحديث ثلاثاً ليفهم عنه، رقم/ ٩٥.

(٤) رواه البيهقي، السنن الكبرى، عن عائشة، كتاب الجمعة، باب ما يستحب من تبين الكلام وترتيله وترك العجلة، رقم/ ٥٧٥٨، ج ٣/ ٢٩٤، وقال: وبهذا الإسناد رواه وكيع بن الجراح، وأبو أسامة، عن الثوري، أخبرنا أبو الحسن بن عبدان قال: قال أبو القاسم سليمان بن أحمد اللخمي أسامة، عن القاسم، والزهرى، صحيحان جميعاً. قال الشيخ: وقد ثبت الحديث في معناه عن يونس بن يزيد، وغيره، عن الزهرى، عن عروة، عن عائشة، رقم/ ٥٧٥٩.

عليهم»^(١).

الفقرة الثالثة: التعليم بضرب الأمثال: وهو كثير في السنة النبوية، ومن ذلك قوله ﷺ: «مثل القائم على حدود الله والواقع فيها، كمثل قوم استهموا على سفينة، فأصاب بعضهم أعلاها، وبعضهم أسفلها، فكان الذين في أسفلها إذا استقوا من الماء، مروا على من فوقهم، فقالوا: لو أنا خرقنا في نصيبنا خرقاً ولم نؤذ من فوقنا؛ فإن يتركوهم وما أرادوا هلكوا جميعاً، وإن أخذوا على أيديهم، نجوا، ونجوا جميعاً»^(٢).

الفرع الثاني

التدريب والزج في ميدان العمل وتشجيع المهارات

ويعرضه الباحث في الفقرات التالية:

الفقرة الأولى: الحث النبوي على التدريب والعمل على التأهيل المستمر، ويلاحظ ذلك بما يلي:

أولاً: خطب ﷺ مرة، فقال: «ما بال أقوام لا يفقهون جيرانهم، ولا يعلمونهم، ولا يعظونهم، ولا يأمرونهم، ولا ينهونهم؟! وما بال أقوام لا يتعلمون من جيرانهم، ولا يتفقهون ولا يتعظون؟! والله ليعلمن قوم جيرانهم، ويفقهونهم، ويعظونهم، ويأمرونهم، وينهونهم؛ وليتعلمن قوم من جيرانهم، ويتفقهون، ويتعظون، أو لأعجلنهم العقوبة»^(٣)، وفي الحديث الحض على التعليم والتعلم والمتابعة على ذلك.

ثانياً: كما لوحظ تركيزه ﷺ - كما مر - على ضرورة التدريب واكتساب المهارات والخبرات بإرساله «عروة بن مسعود، وغيلان بن سلمة إلى مدينة جرش ليتعلما صناعة الدبابات والمنجنقيات والعرادات، وهي أضخم الآلات الحربية آنذاك، بناءً على حاجة المنظمة إليها»^(٤)، وفي ذلك اكتساب للمهارات ونقل للخبرات والصناعات.

(١) رواه البخاري في صحيحه، عن ابن مسعود، كتاب الدعوات، باب الموعظة ساعة بعد ساعة، رقم / ٦٤١١.

(٢) رواه البخاري في صحيحه، عن النعمان بن بشير، كتاب الشركة، باب هل يقرع في القسمة والاستهام فيه، رقم / ٢٤٩٣.

(٣) سبق تخريجه، الألباني، ضَعِيفُ التَّرْغِيبِ وَالتَّرْهِيْبِ، ج ١ / ٦٥.

(٤) الكرّمى، الإدارة في عصر الرسول ﷺ، (مصدر سابق)، ص ١٩١، باختصار.

ثالثاً: «قام النبي ﷺ بتدريب عماله على الصدقات حتى أصبحوا مثالا للنزاهة والشرف والأخلاق في العمل، وكان النبي ﷺ يزودهم بتوجيهاته وتعليماته»^(١)، ومن الأدلة على ذلك أنه قال ﷺ لمعاذ بن جبل حين بعثه إلى اليمن: «إنك ستأتي قوما أهل كتاب، فإذا جئتهم، فادعهم إلى أن يشهدوا أن لا إله إلا الله، وأن محمداً رسول الله، فإن هم أطاعوا لك بذلك، فأخبرهم أن الله قد فرض عليهم خمس صلوات في كل يوم وليلة، فإن هم أطاعوا لك بذلك، فأخبرهم أن الله قد فرض عليهم صدقة تؤخذ من أغنيائهم فترد على فقرائهم، فإن هم أطاعوا لك بذلك، فإياك وكرائم أموالهم، واتق دعوة المظلوم، فإنه ليس بينه وبين الله حجاب»^(٢).

الفقرة الثانية: الزجّ في ميدان العمل وتشجيع المهارات الفردية:

أولاً: فعن أنس، أن رجلاً من الأنصار أتى النبي ﷺ يسأله، فقال: «أما في بيتك شيء؟» قال: بلى، حلس نلبس بعضه ونبسب بعضه، وقعب نشرب فيه من الماء، قال: «أئتني بهما»، قال: فأتاه بهما، فأخذهما رسول الله ﷺ بيده، وقال: «من يشتري هذين؟» قال رجل: أنا، أخذهما بدرهم، قال: «من يزيد على درهم» مرتين، أو ثلاثاً، قال رجل: أنا أخذهما بدرهمين، فأعطاهما إياه، وأخذ الدرهمين وأعطاهما الأنصاري، وقال: «اشتر بأحدهما طعاماً فانبذه إلى أهلك، واشتر بالآخر قدوماً فأتني به، فأتاه به، فشد فيه رسول الله ﷺ عوداً بيده، ثم قال له: اذهب فاحتطب وبع، ولا أرينك خمسة عشر يوماً»، فذهب الرجل يحتطب ويبيع، فجاء وقد أصاب عشرة دراهم، فاشترى ببعضها ثوباً، وببعضها طعاماً، فقال رسول الله ﷺ: «هذا خير لك من أن تجيء المسألة نكتة في وجهك يوم القيامة، إن المسألة لا تصلح إلا لثلاثة: لذي فقر مدقع، أو لذي غرم مفظع، أو لذي دم موجع»^(٣).

ثانياً: عن عروة البارقي رضي الله عنه قال: «دفع إليّ رسول الله ﷺ ديناراً لأشتري له شاة، فاشترت له شاتين، فبعتُ إحداهما بدينار وجئت بالشاة والدينار إلى النبي ﷺ، فذكر له ما

(١) الكرمي، الإدارة في عصر الرسول ﷺ، (مصدر سابق)، ص ٥٨.

(٢) رواه البخاري في صحيحه، عن ابن عباس، باب أخذ الصدقة من الأغنياء وترد في الفقراء حيث كانوا، رقم/١٤٩٦.

(٣) سبق تخريجه: أبو داود في سننه، عن أنس بن مالك، رقم/١٦٤١.

كان من أمره، فقال له: بارك الله لك في صفقة يمينك»^(١).

الفرع الثالث

المتابعة والمراقبة

وهما من مهمّات الإدارة وبعض وظائفها، ويذكر الباحث دليلهما في الفقرات التالية:

الفقرة الأولى: «استعمل رسول الله ﷺ رجلاً من الأزد على صدقات بني سليم، يدعى ابن اللبية، فلما جاء حاسبه فقال: هذا مالكم وهذا هدية، فقال رسول الله ﷺ: «فهلأ جلست في بيت أبيك حتى تأتيتك هديتك إن كنت صادقاً»، ثم خطب ﷺ فحمد الله وأثنى عليه وقال: «أما بعد: فأني أستمع الرجل منكم على العمل، فيأتيني فيقول هذا مالكم، وهذا هدية أهديت لي، أفلا جلس في بيت أبيه وأمه حتى تأتيته هديته إن كان صادقاً، والله لا يأخذ أحد منكم منها شيئاً بغير حقه، إلا لقي الله عز وجل يحمله يوم القيامة»^(٢)، فكان النبي ﷺ يستوفي الحساب على عمّاله، يحاسبهم على المستخرج والمصروف»^(٣).

الفقرة الثانية: لقد كان ﷺ يتعاهد السوق بالزيارة والرقابة، ويرصد المخالفات، فتراه: وجّه ووعظ وأجاز وحرّم، ومن ذلك ما رواه مسلم في صحيحه عن أبي هريرة رضي الله عنه، قال: «مرّ رسول الله ﷺ على صبرة طعام، فأدخل يده فيها، فنالت أصابعه بللاً فقال: «ما هذا يا صاحب الطعام؟» قال: أصابته السماء يا رسول الله، قال: «أفلا جعلته فوق الطعام كي يراه الناس؟! من غشّ فليس مني»^(٤).

الخاتمة

أولاً: نتائج البحث: وتلخّصت بالنتائج التالية:

١- أنّ لتنمية الموارد البشرية في الشريعة الإسلامية مفهوماً خاصاً، وأنه يتجاوز المفهوم الوضعي ويتفوق عليه بالوضوح والشمول والمنهجية التأسيسية للفرد تعليماً وتدريباً

(١) سبق تخريجه: الترمذي في جامعه، عن عروة البارقي، رقم/ ١٢٥٨.

(٢) رواه البخاري في صحيحه، عن أبي حميد الساعدي، باب محاسبة الإمام عماله، رقم/ ٧١٩٧.

(٣) ابن القيم، محمد بن أبي بكر بن أيوب بن سعد، شمس الدين ابن قيم الجوزية، (المتوفى: ٧٥١هـ)، الطرق

الحكمية في السياسة الشرعية، (د. ط)، سوريا، مكتبة دار البيان، (د. ت)، ج ١/ ٢٠٩.

(٤) سبق تخريجه، رواه مسلم في صحيحه، عن أبي هريرة، رقم/ ١٠٢.

ومتابعة، ما يجعل منه سبيلاً لفتح الخيارات أمام الناس على جميع الصُّعد، ويثبت أسبقية السنة النبوية في هذا الباب.

٢- أن إدارة الموارد البشرية وتنميتها في السنّة النبوية هي: «عملية منهجية مستمرة تعمل على تأهيل الإنسان روحياً ومادياً، وتطوير قدراته ومهاراته تعليمياً وتدريباً؛ بما يمكنه من استغلال ما حوله من إمكانيات كونية، وفق المعايير الشرعية، خلال قيامه بمهمتي الاستعمار والاستخلاف المناطقتان به، بقصد تحقيق صلاح حاله في الدنيا والآخرة».

٣- أن للنبي ﷺ من الإمكانيات والمؤهلات الإدارية على صعيد التخطيط والتنظيم والتنسيق والتوجيه والرقابة ما يمكنه من إدارة الموارد البشرية وتنميتها وفق منهجية يمكن الاستفادة منها في واقعنا المعاصر.

٤- أن السياسة الإدارية عند النبي ﷺ عموماً، وفي إدارة الموارد البشرية وتنميتها خصوصاً كانت مبنية على أسس: عقدية، وتعبدية، وأخلاقية، وسلوكية تطبيقية، بدا أثرها جلياً في المجتمع النبوي.

٥- أن المنهج النبوي في إدارة الموارد البشرية وتنميتها اتّضح واتّضحت معالمه من خلال المؤشرات والأساليب التي اتبعها النبي ﷺ، إضافة إلى الأسس التي بُني عليها ذلك المنهج.

ثانياً: التوصيات: ويوصي الباحث بالتالي:

١- تكثيف الدراسات البحثية في السنة النبوية عموماً، وفي الدراسات الإدارية خصوصاً، واستنباط المناهج والأساليب النبوية كل مجالات الإدارة للاستفادة منها في الواقع المعاصر.

٢- القيام بعمل جاد من الباحثين يصل بهم إلى كتابة بحوث شرعية في المجال الإداري تتميز بالأصالة والجدة، بحيث يمكنها اقتحام ميدان الدراسات الإدارية الحديثة وإفادة قطاع الأعمال منها.

المصادر والمراجع

١- التنمية الاقتصادية، مفهوماً، نظرياتها، سياستها، عجمية، الليثي، محمد عجمية وعلي الليثي، (د. ط)، مصر، مطبعة دار الجامعة، ١٩٩٨ م.

- ٢- التنمية البشرية: مراجعة نقدية للمفهوم والمضمون، القصيفي، جورج، ط ١، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٩٥ م.
- ٣- الجامع المختصر من السنن عن رسول الله ومعرفة الصحيح والمعلول وما عليه العمل، الترمذي، أبو عيسى محمد بن عيسى بن سورة بن موسى الترمذي، (المتوفى: ٢٧٩هـ)، ط ١، الرياض، المملكة العربية السعودية، دار السلام للنشر والتوزيع، ١٩٩٩ م.
- ٤- رؤية الإسلام لحل المشاكل الاقتصادية، ماشا، حسن محمد ماشا، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة القرآن والعلوم الإسلامية، السودان، العدد الأول، ٢٠٠٨ م.
- ٥- زاد المعاد في هدي خير العباد، ابن القيم، شمس الدين أبي عبد الله محمد بن أبي بكر الزرعي الدمشقي، (المتوفى: ٧٥١هـ)، ط ٢، بيروت، دار ابن حزم، ٢٠٠٥ م.
- ٦- سنن ابن ماجه، ابن ماجه، أبو عبد الله محمد بن يزيد الربيعي، ابن ماجه القزويني، (المتوفى: ٢٧٣هـ)، إشراف: صالح بن عبد العزيز بن محمد بن إبراهيم آل الشيخ، ط ١، الرياض، السعودية، دار السلام للنشر، ١٩٩٩ م.
- ٧- سنن أبي داود، أبو داود، سليمان بن الأشعث بن إسحاق الأزدي السجستاني، (المتوفى: ٢٧٥هـ)، ط ١، إشراف ومراجعة: صالح بن عبد العزيز بن محمد بن إبراهيم آل الشيخ، الرياض، المملكة العربية السعودية، دار السلام للنشر والتوزيع، ١٩٩٩ م.
- ٨- السنن الكبرى، البيهقي، أبي بكر أحمد بن الحسين بن علي البيهقي، (المتوفى: ٤٨٥هـ)، تحقيق: محمد عبد القادر عطا، ط ٣، بيروت، دار الكتب العلمية، ٢٠٠٣ م.
- ٩- السيرة النبوية - دروس وعبر، السباعي، مصطفى بن حسني السباعي (المتوفى: ١٣٨٤هـ)، ط ٣، لبنان، الناشر: المكتب الإسلامي، ١٩٨٥ م.
- ١٠- السيرة النبوية (من البداية والنهاية لابن كثير)، ابن كثير، أبو الفداء إسماعيل بن عمر بن كثير القرشي الدمشقي (المتوفى: ٧٧٤هـ)، تحقيق: مصطفى عبد الواحد، (د. ط)، بيروت، دار المعرفة للطباعة والنشر والتوزيع، ١٩٧٦ م.
- ١١- شرح السنة، البغوي، الحسين بن مسعود البغوي، (المتوفى: ٥١٦هـ)، ط ٢، تحقيق:

شعيب الأرناؤوط، ومحمد زهير الشاويش، دمشق، وبيروت، المكتب الإسلامي للنشر، ١٩٨٣م.

١٢- شعب الإيمان، البيهقي، أحمد بن الحسين بن علي بن موسى الخُسْرُو جُردي الخراساني، أبو بكر البيهقي (المتوفى: ٤٥٨ هـ)، تحقيق: عبد العلي عبد الحميد حامد، ط ١، السعودية، الرياض، مكتبة الرشد للنشر والتوزيع بالرياض بالتعاون مع الدار السلفية بومباي بالهند، ٢٠٠٣م.

١٣- صحيح ابن خزيمة، ابن خزيمة، أبو بكر محمد بن إسحاق بن خزيمة بن المغيرة ابن صالح بن بكر السلمي النيسابوري (المتوفى: ٣١١ هـ)، تحقيق: محمد مصطفى الأعظمي، ط ٣، بيروت، المكتب الإسلامي للنشر، ٢٠٠٣م.

١٤- صحيح البخاري، البخاري، أبي عبد الله، محمد بن إسماعيل بن بردزبه البخاري الجعفي، المتوفى: (٢٥٦ هـ)، ط ٢، الرياض، السعودية، دار السلام للنشر، ٢٠٠٠م.

١٥- صحيح مسلم، مسلم، أبي الحسين مسلم بن الحجاج بن ورد بن كوشاذ القشيري النيسابوري، (المتوفى: ٢٦١ هـ)، ط ٢، الرياض، دار السلام للنشر، ٢٠٠٠م.

١٦- ضعيف الترغيب والترهيب، الألباني، محمد ناصر الدين نجاتي الألباني، ط ١، الرياض، المملكة العربية السعودية، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، ٢٠٠٠م.

١٧- الطرق الحكمية في السياسة الشرعية، ابن القيم، محمد بن أبي بكر بن أيوب بن سعد، شمس الدين ابن قيم الجوزية، (المتوفى: ٧٥١ هـ)، (د. ط)، وبدون تاريخ)، سوريا، مكتبة دار البيان، (د. ت).

١٨- فتح الباري شرح صحيح البخاري، العسقلاني، أحمد بن علي بن حجر أبو الفضل العسقلاني الشافعي، رقم كتبه وأبوابه وأحاديثه: محمد فؤاد عبد الباقي، وصححه وأشرف على طبعه: محب الدين الخطيب، تعليقات العلامة: عبد العزيز بن عبد الله بن باز، (بدون رقم طبعة)، بيروت، دار المعرفة، ١٣٧٩هـ.

١٩- الفروق، أو: أنوار البروق في أنواء الفروق، القرافي، أبو العباس أحمد بن إدريس الصنهاجي القرافي، (المتوفى: ٦٨٤ هـ)، (د. ط)، الرياض، السعودية، عالم الكتب للنشر،

(د.ت.)

٢٠- الكافي الوافي في أصول الفقه الإسلامي، الخن، مصطفى سعيد الخن، ط ١، بيروت،

مؤسسة الرسالة للنشر، ٢٠٠٠م.

٢١- لسان العرب، ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي، أبو الفضل، جمال الدين بن منظور

الأنصاري الرويفعي الإفريقي (المتوفى: ٧١١هـ)، ط ٣، بيروت، دار صادر، ١٤١٤هـ،

٢٢- مبادئ إدارة الأعمال، الإدارة وماهيتها، (د. ط)، الإدارة العامة لتصميم وتطوير

المناهج، المملكة العربية السعودية، مطابع المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب

المهني، (د.ت.)

٢٣- مبادئ إدارة الأعمال، عبد العليم، محمد بكرى عبد العليم، جمهورية مصر، جامعة

بنها، مركز التعليم المفتوح، كلية التجارة، كود: ٢١١، ٢٠٠٧م، نسخة: PDF، موقع:

www.pdfactory.com

٢٤- مبادئ الفكر الإداري الإسلامي، دراسة مقارنة، خميس، محمد عبد المنعم خميس،

بحث رقم ١ / ضمن وقائع ندوة رقم ٣١: الإدارة في الإسلام، المعهد الإسلامي للبحوث

والتدريب التابع للبنك الإسلامي للتنمية، جدة، بالتعاون مع جامعة الأزهر بالقاهرة،

ط ٢، ٢٠٠١م.

٢٥- المستدرك على الصحيحين، الحاكم، أبو عبد الله الحاكم محمد بن عبد الله بن محمد بن

حمدويه بن نعيم بن الحكم الضبي الطهماني النيسابوري المعروف بابن البيع (المتوفى:

٤٠٥هـ)، تحقيق: مصطفى عبد القادر عطا، ط ١، بيروت، دار الكتب العلمية، ١٩٩٠م.

٢٦- مسند الإمام أحمد بن حنبل، ابن حنبل، أبو عبد الله أحمد بن محمد بن حنبل بن هلال

ابن أسد الشيباني (المتوفى: ٢٤١هـ)، تحقيق: شعيب الأرنؤوط، عادل مرشد،

وآخرون، إشراف: عبد الله بن عبد المحسن التركي، ط ١، بيروت، مؤسسة الرسالة،

٢٠٠١م.

٢٧- المطالب العالِيَّة بزوائد المسانيد الثمانية، ابن حجر، أبو الفضل أحمد بن علي بن

محمد بن أحمد بن حجر العسقلاني، (المتوفى: ٨٥٢هـ)، تحقيق: مجموعة من الباحثين في

١٧ رسالة جامعية، تنسيق: د. سعد بن ناصر بن عبد العزيز الشثري، ط ١، السعودية، الرياض، دار العاصمة للنشر والتوزيع، دار الغيث للنشر والتوزيع، (د.ت).
٢٨- مقدمة في الإدارة الإسلامية، الأشعري، أحمد بن داود المزجاجي الأشعري، ط ١، جدة، السعودية، (د.ن)، ٢٠٠٠ م.

٢٩- المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج، النووي، أبو زكريا محيي الدين يحيى بن شرف النووي، (المتوفى: ٦٧٦هـ)، ط ٢، بيروت، دار إحياء التراث العربي، ١٣٩٢ هـ.
٣٠- نهاية السؤل شرح منهاج الوصول، الإسنوي، عبد الرحيم بن الحسن بن علي الإسنوي الشافعي، أبو محمد، جمال الدين (المتوفى: ٧٧٢هـ)، ط ١، بيروت، لبنان، دار الكتب العلمية، ١٩٩٩ م.

المقالات والتحقيقات الصحفية والتقارير وفق الترتيب الهجائي:

- ١- تقرير التنمية البشرية ١٩٩٠ م، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.
- ٢- تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٢ م، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.
- ٣- تقرير التنمية البشرية للعام ٢٠١٥ م، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، التمهيد.
- ٤- الموارد البشرية من منظور إسلامي، دوابة، أشرف محمد دوابة، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي الثالث حول واقع التنمية البشرية في اقتصاديات البلدان الإسلامية، كلية الاقتصاد والتسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، ٢٦ - ٢٧ نوفمبر ٢٠٠٧.
- ٥- مفهوم التنمية البشرية وتنمية الذات، خليل، صبري محمد خليل، (مقال)، صحيفة الركوبة، السودان، تاريخ الإدراج: ٣ / ١١ / ٢٠١٣ م.

<http://www.alrakoba.net>.

- ٦- نظرة في البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، المدهون، رانية عبد الرحيم المدهون، (تحقيق صحفي) شبكة الأخبار العربية: www.anntv.tv

Copyright of Journal of Sharia & Islamic Studies is the property of Kuwait University, Academic Publication Council and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.