

المعايير الإسلامية في التوظيف



د. عبد المنعم دهمان

محاضر في جامعة حلب

مدرب واستشاري في إدارة الموارد البشرية والسلامة المهنية

مدير المركز السوري للتدريب والاستشارات الاقتصادية

الجزء الأول:

معايير التوظيف الأساسية

الموارد البشرية هي أهم الموارد على وجه الأرض، وهي متوفرة كميًا في كافة أنحاء المعمورة، والاهتمام بها ساهم في تقدم بعض الدول، وعدم العناية اللازمة بها ساهم بتخلف دول أخرى، وقد رأت أغلب الدول المتخلفة ومنها الدول الإسلامية الخلاص باستيراد التقانة (التكنولوجيا) المتقدمة وبتكاليف باهظة، ولكن للأسف هذه التقانة لم تصنع تقدمًا في هذه البلدان لأسباب عديدة، أهمها هو عدم الاهتمام بالموارد البشرية التي سوف تُشغل هذه التقانة، لذلك فإن عملية اختيار الموارد البشرية وتأهيلها يوفق بالأهمية استخدام أفضل أنواع التقانة، ويجب أن توضع لها الميزانية المناسبة.

إن الإسلام اهتم بالإنسان وجعله مكرمًا على المخلوقات كلها وسخر له ما في السموات والأرض، كما في قول الله تعالى: أَلَمْ تَرَوْا أَنَّ اللَّهَ سَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَأَسْبَغَ عَلَيْكُمْ نِعْمَهُ ظَاهِرَةً وَبَاطِنَةً وَمِنَ النَّاسِ مَن يُجَادِلُ فِي اللَّهِ بِغَيْرِ عِلْمٍ وَلَا هُدًى وَلَا كِتَابٍ مُّنِيرٍ (لقمان: ٢٠).

هذا الاهتمام الإلهي بالإنسان يجب أن ينعكس باهتمام الإنسان بالإنسان في عالم الأعمال؛ كون الإنسان الفاعل الأول والمنتج الحق، وكل الأدوات الإنتاجية هي من صنعه.

متى يبدأ الاهتمام في الموارد البشرية في عالم الأعمال؟

إن الاهتمام بالموارد البشرية يبدأ مع عمليات تأسيس المشروع لمعرفة ماذا نحتاج من موارد بشرية؟ ولماذا؟ وأين؟ وكيف يتم تأمين هذه الاحتياجات؟ وسوف نحاول الإجابة في هذا البحث عن هذه الأسئلة.

معايير التوظيف الإسلامية الأساسية :

في هذا الجزء سوف نتحدث عن معايير التوظيف الإسلامية الأساسية، والتي لا بد من أن توفر بشكل نسبي في عمالة المنظمة ككل، وأول هذه المعايير هو:

المعيار الأول - معيار القرب:

القرب من المنظمة في (الدين، القيم، والثقافة، والجغرافية) لقوله تعالى: وَأَنْذِرْ عَشِيرَتَكَ الْأَقْرَبِينَ (الشعراء: ٢١٤). وفي تفسير هذه الآية يقول القرطبي فيه مسألتان:

الأولى: قوله تعالى وأنذر عشيرتك الأقربين خص عشيرته الأقربين بالإنذار لتحسم أطماع سائر عشيرته وأطماع الأجانب في مفارقتها إياهم على

الشرك. وعشيرته الأقربون قريش. وقيل: بنو عبد مناف. وروى مسلم من حديث أبي هريرة قال: لما نزلت هذه الآية وأنذر عشيرتك الأقربين دعا رسول الله صلى الله عليه وسلم قريشاً فاجتمعوا فعم وخص فقال: يا بني كعب بن لؤي أنقذوا أنفسكم من النار، يا بني مرة بن كعب أنقذوا أنفسكم من النار، يا بني عبد شمس أنقذوا أنفسكم من النار، يا بني عبد مناف أنقذوا أنفسكم من النار، يا بني هاشم أنقذوا أنفسكم من النار، يا بني عبد المطلب أنقذوا أنفسكم من النار، يا فاطمة أنقذي نفسك من النار، فإني لا أملك لكم من الله شيئاً.

الثانية: في هذا الحديث والآية دليل على أن القرب في الأنساب لا ينفع مع البعد في الأسباب، ودليل على جواز صلة المؤمن الكافر وإرشاده ونصيحته.

في هذه الآية يحدد الله سبحانه وتعالى في بداية الدعوة الشريعة التي يجب على النبي صلى الله عليه وسلم أن يستقطبها للدعوة إلى الإيمان ومساندته.

ومعيار القرب يفرض علينا استقطاب الموارد البشرية الأقرب للمنظمة ابتداءً من القرب القيمي والديني ومن ثم القرب الجغرافي، وبالطبع القرب الوظيفي أي الأنسب لشغل هذه الوظيفة، ولا مانع من تشغيل غير المسلم والمسلم وأولى لقوله تعالى: لا ينهاكم الله عن الذين لم يقاتلوكم في الدين ولم يخرجوكم من دياركم أن تبروهم وتقسطوا إليهم إن الله يحب المقسطين (المتحنة: ٨)

وهناك العديد من الفتاوى تجيز توظيف غير المسلم بشرط ألا يترتب على توظيفه محذور، وألا يلحق ضرراً بالمسلمين.

وهذا المعيار له إيجابيات كثيرة على المنظمة الإسلامية أولها خلق الألفة والمحبة في الوسط الذي تعيش فيه، كون أغلب عمالها من هذه البيئة، وثانيها هو بناء فرق عمل متماسكة وفعّالة لوحدة القيم والثقافة والبيئة المشتركة، الأمر الثاني هو انخفاض تكاليف نقل العمالة من وإلى مكان المنظمة.

أما أهم ما يؤخذ على هذا المعيار هو تكتل العاملين من جهة معينة (جغرافية أو عرقية) للضغط على إدارة المنظمة، وهذا قد يحدث فعلاً في المنظمات التقليدية التي تحكمها مبادئ سلبية، فيلجأ العمال لنفس المبادئ للحصول على حقوقهم، بينما في المنظمات الإسلامية، التي تعتمد المبادئ الإسلامية وأولها العدل في تقويم الأداء والأجور، فلن يسعى العمال في هذه المنظمات للكتل أو غير ذلك للضغط على الإدارة، لأن الإدارة تراقب الله سبحانه عند التعامل مع أعضاء المنظمة قبل أن تواجه أي ضغط منهم.

المعيار الثاني- معيار القوّة

أعظمهم تحملاً، وفي الوقت نفسه هو أكثر الناس حرصاً على التجديد في أساليب الدعوة، وتحسين معيشة المسلمين.

ومن القوة بذل الجهد في أداء العمل على أحسن وجه وليس الاكتفاء بالحد الأدنى، وهنا نقطة هامة جداً لأن الموظف القوي لا يرضى بتقديم عمل لا يحقق المواصفات العليا إرضاءً لله أولاً وإرضاءً لنفسه ثانياً، وتحقق رضا المنظمة وعملائها، لقوله صلى الله عليه وسلم: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه". وفي رواية: "إن الله تعالى يحب من العامل إذا عمل أن يحسن". وتكمن أهمية هذا المعيار كونه يتخلص من مقولة بعض العاملين في المنظمات التقليدية أننا نعمل على قدر الراتب، لأن هذه المقولة تضر بصاحبها أولاً قبل أن تضر بالمنظمة، ولا يرضى الموظف الذي يحقق متطلبات هذا المعيار ذلك فيعمل بكل قوته ليحقق أعلى النتائج بغض النظر عن باقي العوامل.

والتطوير شكّل من أشكال قوة العامل، وصفة من صفات الموظف الناجح الذي يسعى إلى تحسين أدائه وأداء مؤسسته، والتجديد في الأساليب الوظيفية والأنظمة سمة الحيوية في المؤسسة، أما الجمود والرتابة (الروتين) فهو مؤثر للضعف والفسل.

فما يصلح لوقت قد لا يصلح لوقت آخر، وما يناسب أناساً لا يناسب آخرين، وما كان مفيداً في وقت سابق قد لا يكون مفيداً الآن. "من استوى يومه فهو مغبون". فعلى الشركات الإسلامية أن تسعى إلى زيادة قدرتها التنافسية مع كل يوم جديد.

ثم إن الحياة بطبيعتها تتجدد يومياً، فكل صباح تطلع شمسها تكتب الحياة لبشر وحيوانات وكائنات، فيجولون في الدنيا ويضيّفون عليها شيئاً جديداً، ويغادر آخرون مخلفين تغييراً بشكل ما.

والحياة الوظيفية تتجدد أيضاً، فشركات تنشأ وشركات تنهار، ومنتجات تظهر وأخرى تندثر، وأنظمة تقرّر ومثلها تلغى، لذا فإن من لا يواكب التطور سيظل في آخر الركب. ومن باب التطوير يجب أن يسأل الموظف نفسه بعض الأسئلة التي تدل على اهتمامه بالعمل، مثل:

- هل لديّ تطلعات إيجابية تجاه عملي؟
- هل أنا نشيط في العمل؟
- هل أنجز عملي بدقة من المحاولة الأولى؟
- هل أنا مستعد للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي إن احتاجت مصلحة المنظمة لذلك؟
- هل يمكنني أن أقوم بالعمل الموكل إلي بكلفة أقل وطريقة أسرع وجودة أعلى؟
- هل يحقق عملي أعلى رضا لعملاء المنظمة وإدارتها وكيف يمكن أن أزيد من ذلك؟
- هل يحقق عملي رضا الله سبحانه
- هل عملي متقن "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه" وأكون ممن يحبهم الله سبحانه وتعالى.

والذي يشعر من الموظفين أن فيه ضعفاً بسبب صحّي، أو نفسي، أو قلة في الخبرة، فعليه أن يفصح لإدارته ولا يطلب أكثر من حقه؛ لأنه في الغالب لا يقوم بالعمل بشكل كامل، بل على الإدارة ألا توليه هذا العمل الذي لا

القوّة هي المؤهل الأول لتولي المناصب والوظائف، وعالمنا الإسلامي النموذج المثالي للقوى الكامنة، فكل ما عندنا (خام) الإنسان والطبيعة والموارد، ولعل لله في ذلك حكمة بالغة، والمنظمة الفعّالة هي التي تستطيع أن تربط ما بين القوة الكامنة لدى الإنسان وقوة الآلة الربط الصحيح، ضمن بيئة عمل محفّزة تستنبط القوة الإنسانية الإبداعية من خلال توظيف الأصلاح والأنسب لشواغرها، الذي يتمتع بالقوة للمساهمة في زيادة إنتاجية المنظمة، بالاعتماد على قول الله سبحانه: يَا يَحْيَى خُذِ الْكِتَابَ بِقُوَّةٍ (مريم: ١٢)، وهنا تكليف من رب العالمين لرسوله بأن يأخذ الكتاب بقوة، وكذلك المنظمات الإسلامية الفعّالة يجب أن تبحث عما ينجز أعماله بقوة، وقد تكون القوة الإقتان أو الولاء أو القوة الجسدية أو غيرها. وكذلك قول النبي صلى الله عليه وسلم "المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف..."، والعموم في الحديث يدل على أنواع القوة جميعها، فالمؤمن القوي جسداً، والمؤمن القوي عقلاً، والمؤمن القوي إيماناً خير من غيرهم من المؤمنين الضعفاء في هذه الأنواع.

والقوة للمؤمن مطلوبة في الوظيفة وغيرها، أمر الله بها الأنبياء عليهم السلام نرى ذلك في قوله سبحانه: وَكَتَبْنَا لَهُ فِي الْأَلْوَابِ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ مَوْعِظَةً وَتَفْصِيلاً لِكُلِّ شَيْءٍ فَخَذَهَا بِقُوَّةٍ (الأعراف: ١٤٥). وأمر الله بها المؤمنين في قوله: خُذُوا مَا آتَيْنَاكُمْ بِقُوَّةٍ (البقرة: ٦٣). وقوله: وَأَعِدُوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ (الأنفال: ٦٠).

وهذا رسول الله صلى الله عليه وسلم عندما اشتد الكرب على المسلمين دعا اللهم اعز الدين بأحد العمرين (عمر بن الخطاب أو عمر بن هشام) (أبو جهل) وهذا كان لمكانه الرجلين، ولكن الله اختار الأصلاح لهذا الدين، وهو الفاروق الذي كان إسلامه جهراً ونصراً وهجرته فتحة (لقوله رضي الله عنه: من أراد أن تتكلم أمه فليتبعني خلف هذا الجبل).

والقوة في الوظيفة تختلف من مجال إلى آخر، وهي في كل مجال بحسبها، "القوة في كل ولاية بحسبها، فالقوة في إمارة الحرب ترجع إلى شجاعة القلب والخبرة بالحروب والمخادعة فيها، والقوة في الحكم بين الناس ترجع إلى العلم بالعدل والقدرة على تنفيذ الأحكام".

والقوة بالنسبة إلى الموظف نوعان: جسدية ومعنوية.

أ) الجسدية: هي قدرته على القيام بالعمل بالأ يكون فيه عاهة أو مرض يمنعه من القيام بالعمل.

ب) المعنوية: تعني القوة العلمية التي تشمل التمكّن في التخصص، واستغلال القدرات والإمكانات، ومتابعة التطوير والتجديد، وهذا النوع من القوة مقدم على القوة المادية في أغلب الوظائف، كما قيل: الرأي قبل شجاعة الشجعان. والمتولي لوظيفة تجارية أو غيرها لابد له أن يكون قوياً شرعياً (الإمام بالأحكام الشرعية لها قبل توليها)، كما في قول عمر بن الخطاب رضي الله عنه: "لا يبيع في سوقنا إلا من قد تفقه في الدين"، وهذه إحدى جوانب القوة العلمية للمهنة.

وعند البحث عن قائد للفريق أو المنظمة ككل لا بد من أن تجتمع فيه القوتان، كما جمع الله تعالى بين القوتين للقائد طالوت الذي قال فيه: إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ (البقرة: ٢٤٧). وجمعهما لرسوله فهو في العبادة أكثر الناس صبراً، وفي القتال أشدهم بأساً، وفي حمل الدين



يستطيعه، فقد أجاب صلى الله عليه وسلم لأبي ذرّ عندما طلب من النبي أن يوليه أمر المسلمين: " يا أبا ذرّ، إني أراك ضعيفاً وإني أحبّ لك ما أحبّ لنفسي، لا تأمّرّن على اثنين ولا تولّين مال يتيم " .

المعيار الثالث: معيار الأمانة

الأمانة هي أداء الحقوق والمحافظة عليها، فالمسلم يجب أن يعطي كل ذي حق حقه، ويؤدي حق الله في العبادة، ويحفظ جوارحه عن الحرام، ويردّ الودائع، والموظف سر نجاحه هو تأدية أمانة العمل (تنفيذ العمل المكلف به على أكمل وجه) ... الخ.

وهي خلقٌ جليل من أخلاق الإسلام وأساس من أسسه، وهي فريضة عظيمة حملها الإنسان بينما رفضت السموات والأرض والجبال أن يحملنها لعظمتها وثقلها، يقول سبحانه وتعالى: إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا (الأحزاب: ٧٢).

وقد أمرنا الله بالمحافظة على الأمانات وتسليمها لأهلها، فقال تعالى: إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا (النساء: ٥٨)، فعلى الموظف أن يؤدي حق العمل لأهله (المنظمة داخلياً/خارجياً)، ويحافظ على الأمانة في ناطق عمله ومع زملائه وإدارته، مما يشيع الثقة بين الإدارة والمؤسسة ويساهم في تعزيز عمل الفرق، ويلبي توقعات عملاء المنظمة مما يساهم في تحسين صورة المنظمة في السوق، ويعزز ميزتها التنافسية.

وجعل الرسول الأمانة دليلاً على إيمان المرء وحسن خلقه. فقال صلى الله عليه وسلم: " لا إيمان لمن لا أمانة له ولا دين لمن لا عهد له " .

عندما يلتزم العاملون جميعهم بالأمانة يتحقق لهم الخير، ويعمهم الحب، ويسود بيئة العمل جو خصب للإبداع وزيادة الإنتاجية، وقد أثنى الله سبحانه على عباده المؤمنين بحفظهم للأمانة فقال في كتابه العزيز: وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ (المعارج: ٣٢).

وفي الآخرة يفوز الأمانة برضا ربهم، ويجنة عرضها السموات والأرض أعدت للمتقين. كل إنسان لا يؤدي ما يجب عليه من أمانة فهو خائن، والله سبحانه وتعالى لا يحب الخائنين، كما في قوله تعالى: إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ خَوَانًا أَثِيمًا (النساء: ١٠٧)، فالسلبية في العمل وعدم إعطاء العمل حقه المتفق عليه قد يؤدي بالعامل لخسران محبة الله سبحانه وليس محبة إدارته أو زملائه أو أهله.

أنواع الأمانة: على إدارة الموارد البشرية أن تدرك أنواع الأمانة، فكل أنواعها مهمة وذات ميزة في العمل تساهم في تميّز المنظمة الإسلامية عن غيرها، ويزيدها قوة ومنعة ويدعم ميزتها التنافسية:

أ) الأمانة في العبادة: فمن الأمانة أن يلتزم المسلم بالتكاليف، فيؤدي فروض الدين كما ينبغي، ويحافظ على الصلاة والصيام وبرّ الوالدين وغير ذلك من الفروض التي يجب علينا أن نؤديها بأمانة لله رب العالمين، الموظف الناجح يؤدي هذه الأمانة قبل غيرها، والمنظمة الإسلامية تدمج في ثقافتها وقيمها الكيفية التي يؤدي بها عمالها عبادتهم من دون أن يتعطل العمل بشكل كلي ويتضرر العملاء، حتى لا يتضارب ذلك مع خدمة العميل كما يحدث في بعض المنظمات.

ب) الأمانة في حفظ الجوارح: وعلى المسلم أن يعلم أن الجوارح والأعضاء كلها أمانات يجب عليه أن يحافظ عليها ولا يستعملها فيما يغضب الله سبحانه وتعالى؛ فالعين أمانة يجب عليه أن يغيّضها عن الحرام، والأذن

أمانة يجب عليه أن يجنّبها سماع الحرام، واليد أمانة يجب أن تعمل وفقاً لشروط العمل واتفاقه، والرجل أمانة... وهكذا، وهنا الدور متبادل بين المنظمة ومواردها البشرية، على المنظمة أن تؤمن البيئة المناسبة الصحية والسليمة للمحافظة على صحة وحيوة مواردها البشرية، وعلى العاملين التقيد بإجراءات السلامة المهنية وعدم الاستهتار بها أو إهمالها.

ج) الأمانة في الودائع: ومن الأمانة حفظ الودائع وأداؤها إلى أصحابها عندما يطلبونها كما هي، مثلما فعل الرسول صلى الله عليه وسلم مع المشركين، الذين كانوا يتركون ودائعهم عند الرسول ليحفظها لهم، فقد عرف الرسول بصدقه وأمانته بين أهل مكة، فكانوا يلقبونه قبل البعثة بـ(الصادق الأمين)، وحينما هاجر الرسول من مكة إلى المدينة، ترك علي بن أبي طالب رضي الله عنه ليعطي المشركين الودائع والأمانات التي تركوها عنده.

الأمانة على الودائع ضرورية جداً في العمل، وخصوصاً في بعض الوظائف المالية التي تحتاج إلى عنصر الأمانة أكثر من غيره عند التعيين.

د) الأمانة في العمل: ومن الأمانة أن يؤدي المرء ما عليه على خير وجه؛ فالطالب يؤدي ما عليه من واجبات، ويجتهد في تحصيل علومه ودراسته، ويخفف عن والديه الأعباء، وهكذا يؤدي كل امرئ واجباً بجد واجتهاد، والعامل يتقن عمله ويؤديه بإجادة وأمانة، وهذا يخفف من تكاليف أنظمة الرقابة الذاتية ودعمها. إن التزام العامل الذاتي بواجباته وتنفيذ المهام المطلوبة منه بدقة وجودة متناهية هو أقصى ما تسعى إليه أية مؤسسة.

هـ) الأمانة في الكلام: ومن الأمانة أن يلتزم المسلم بالكلمة الجادة فيعرف قدر الكلمة وأهميتها، فالكلمة قد تدخل صاحبها الجنة وتجعله من أهل التقوى، كما قال الله تعالى: أَلَمْ تَرَ كَيْفَ ضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا كَلِمَةً طَيِّبَةً كَشَجَرَةٍ طَيِّبَةٍ أَصْلُهَا ثَابِتٌ وَفَرْعُهَا فِي السَّمَاءِ (إبراهيم: ٢٤).

وقد ينطق بها الكافر فيصير من أهل النار، وضرب الله سبحانه وتعالى مثلاً لهذه الكلمة بالشجرة الخبيثة، فقال: وَمَثَلُ كَلِمَةٍ خَبِيثَةٍ كَشَجَرَةٍ خَبِيثَةٍ اجْتُثَّتْ مِنْ فَوْقِ الْأَرْضِ مَا لَهَا مِنْ قَرَارٍ (إبراهيم: ٢٦).

وقد بين الرسول أهمية الكلمة وأثرها، فقال: " إن الرجل ليتكلم بالكلمة من رضوان الله ما كان يظن أن تبلغ ما بلغت، يكتب الله له بها رضوانه إلى يوم يلقاه، وإن الرجل ليتكلم بالكلمة من سخط الله ما كان يظن أن تبلغ ما بلغت يكتب الله له بها سخطه إلى يوم يلقاه " .

والمسلم يتخير الكلام الطيب ويتقرب به إلى الله سبحانه وتعالى قال النبي صلى الله عليه وسلم: "... والكلمة الطيبة صدقة...".

لذلك يجب على العامل أن يراعي كلامه بحق زملائه في العمل سواء أكانوا أعلى منه مرتبة أم أدنى منه، ويسعى دائماً إلى نشر الخير في بيئة العمل، والالتزام بهذا المبدأ يبني ثقافة مؤسسية إيجابية تقدر وتحترم الآخرين دافعة للإبداع الوظيفي.

(و) الأمانة في المسؤولية: كل إنسان مسؤول عن شيء يعتبر أمانة في عنقه سواء أكان عاملاً أم مديراً أم حارساً، وسواء أكان رجلاً أم امرأة، فهو راع ومسؤول عن رعيته. قال صلى الله عليه وسلم: "ألا كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته، فالأمير الذي على الناس راع وهو مسؤول عن رعيته، والرجل راع على أهل بيته وهو مسؤول عنهم، والمرأة راعية على بيت بعلها (زوجها) وولده وهي مسؤولة عنهم، والعبد راع على مال سيده وهو مسؤول عنه، ألا فكلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته"، وهذا يدفع كل فرد في المنظمة ليكون حريصاً على منفعة المنظمة وعلى منفعة أفرادها وعلى منفعتها.

(ز) الأمانة في حفظ الأسرار: فالمسلم يحفظ سر أخيه ولا يخونه ولا يفشي أسرارهم، وقد قال النبي صلى الله عليه وسلم: "إذا حدث الرجل بالحديث ثم التفت فهي أمانة".

وهذا ينطبق على العاملين مهما كانت صفتهم، فواجب عليهم كتمان أسرار شركاتهم وعدم البوح بها للمنافسين أو لأي شخص كان سواء أكان ذلك من دافع التباهي أم لتقصد آخر.

(ح) الأمانة في البيع: المسلم لا يغش أحداً ولا يفدر به ولا يخونه. "عن أبي هريرة أن رسول الله صلى الله عليه وسلم مرَّ على صُبْرَةِ طعام (الكومة من الطعام) فأدخل يده فيها فنالت أصابعه بللاً فقال: ما هذا يا صاحب الطعام؟ فقال الرجل: أصابته السماء (المطر) يا رسول الله، قال: أفلا جعلته فوق الطعام كي يراه الناس؟ من غش فليس مني".

إن عدم الالتزام بتعليمات العمل بالشكل المطلوب يدخل أيضاً ضمن خانة الغش، فعلى العامل الالتزام بتعليمات العمل وعدم التهاون المقصود بشيء لأنه محاسب عليه، وهذه الصفة ضرورية خصوصاً في أقسام التسويق والمبيعات؛ لأنهم على احتكاك مباشر مع المستهلكين وأثرهم كبير على المنظمة وعملائها.

الخاتمة:

الحمد لله رب العالمين وصلى الله على حبيبنا محمد وآله وأصحابه أجمعين، وبعد تم الانتهاء من الجزء الأول من معايير التوظيف الإسلامي، فما كان من خير في هذا البحث فمردده لله سبحانه وما كان من تقصير فمردده لضعفي وتقصيري ونسأل الله التوفيق في الجزء الثاني من معايير التوظيف الإسلامية وفي الأمر كله، وندعو لكم بالمغفرة والعمل الصالح.

المراجع:

١. القرطبي، محمد بن أحمد الأنصاري. تفسير القرطبي، دار الفكر، دمشق، الجزء الثالث عشر الصفحة ١٣٢.
٢. الهيئة العامة للشؤون الإسلامية والأوقاف في دولة الإمارات العربية المتحدة، الفتوة رقم ٩١٨ ٤
٣. <http://www.awqaf.gov.ae/QA/QA.aspx?SectionID=9&RefID=4918>
٤. د. بكار عبد الكريم، إن خير من استأجرت القوي الأمين.
٥. <http://www.saaid.net/Doat/bakkar/014.htm>
٦. رواد مسلم.
٧. د. المطيرات، عادل. أداء الأمانة. بحث منشور في شبكة الإنترنت www.flawa.w5/lib/data/amanah.doc
٨. رواد الترمذي.
٩. رواد البيهقي عن أم المؤمنين عائشة رضي الله عنها.
١٠. رواد البيهقي عن كليب t.
١١. عن عبد العزيز بن أبي رواد قال رأيت النبي ﷺ فقلت: أوصني فقال: "من استوى يومه فهو مغبون ومن كان يومه شر من أمسه فهو ملعون ومن لم يكن على زيادة فهو في نقصان فالموت خير له ومن اشتاق إلى الجنة سارع إلى الخيرات". "رواه البيهقي في الزهد الكبير".
١٢. رواد البيهقي عن أم المؤمنين عائشة رضي الله عنها.
١٣. رواد مسلم.
١٤. رواد أحمد في مسنده.
١٥. موطأ الإمام مالك.
١٦. رواد مسلم.
١٧. رواد مسلم.
١٨. رواد أبو داود والترمذي.
١٩. رواد مسلم.

