الأمن الوظيفي و أثره في التنمية المستدامة دراسة فقهية مقاصدية

د. رقية القرالة*

تاريخ وصول البحث: 2023/9/9م تاريخ قبول البحث: 2023/11/12م

الملخص

يعتبر موضوع الأمن الوظيفي وأثره في التنمية المستدامة من منظور مقاصدي من الموضوعات ذات الأثر الجليل في بناء سلم التعايش وبث الطمأنينة، ممايساعد في رفع درجة الاقتصاد الإسلامي المالي، وقد قعدت مقاصد الشريعة الإسلامية لمصطلح الأمن الوظيفي معتمدة في ذلك على ماجاءت به الشريعة الإسلامية في حفظ الضروريات وخاصة مقصد حفظ المال، لذا هدف هذا البحث الى بيان مفهوم الأمن الوظيفي والتنمية المستدامة ومقاصد الشريعة، والتطرق إلى موقف الفقه من تحقيق الأمن الوظيفي وأثر ذلك على التنمية المستدامة، وصولاً إلى التقعيد للأمن الوظيفي من منظور مقاصد الشريعة وأثر ذلك على التنمية المستدامة، وقد اعتمد البحث على المنهج الاستقرائي في تتبع النصوص المتعلقة بالموضوع، والمنهج التحليلي من خلال تحليل ما تم جمعه من أدلة شرعية ونصوص فقهية، وقد توصل البحث إلى نتائج كان من بينها أن تحقيق الأمن الوظيفي من الشروط المتفق عليها في عقد العمل حيث لا يجوز إنهاء العقد دون رضا الطرفين، وكذلك الدور الفعال الذي تؤديه مقاصد الشريعة الإسلامية في الحث على وجود الأمن الوظيفي في المجتمع وتأثير ذلك في التنمية المستدامة مع التأكيد على أن للشريعة الإسلامية السبق في التأصيل لمفهومي الأمن الوظيفي والتنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: الأمن الوظيفي، التنمية المستدامة، المقاصد.

* أستاذ مشارك، كلية الفقه الشافعي، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

Job Security and its Impact on Sustainable Development: A Maqasid Jurisprudential Study

ABSTRACT

From a Maqasid perspective, the issue of job security and its impact on sustainable development is considered one of the topics that have a significant impact in achieving coexistence and spreading reassurance, which helps in raising the degree of Islamic financial economy. The objectives of Islamic Sharia have been based on the term job security, relying on what Islamic Sharia has stated in preserving necessities especially the purpose of saving money. Accordingly, this research aimed to explain the concept of job security, sustainable development, and the objectives of Sharia, and to address the position of jurisprudence on achieving job security and its impact on sustainable development, leading to the restriction of job security from the perspective of the objectives of Sharia and its impact on sustainable development. The research was based on the inductive approach in tracing texts related to the subject, and the analytical approach through analyzing the collected legal evidence and jurisprudential texts. The research revealed results, among which was that achieving job security is one of the conditions agreed upon in the employment contract, as the contract may not be terminated without satisfaction of both parties, as well as the effective role played by the objectives of Islamic Sharia in encouraging the presence of job security in society and the impact of this on sustainable development, while emphasizing that Islamic Sharia takes precedence in establishing the concepts of job security and sustainable development.

Keywords: job security, sustainable development, objectives.

المقدمة:

الحمد لله رب العالمين حمداً يليق بذاته وعظمته والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين أما بعد،

دعت الشريعة الإسلامية الى التعايش وكسب المال من خلال العمل، وقد كانت نظرة الإسلام للعمل نظرة تعبدية قال تعالى، ﴿وَآخَرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللهِ﴾ (المزمل:20) وجاء في صحيح مسلم "ما من مسلم يغرس غرساً إلا كان ما أُكل منه له صدقة"[1]

وقد حرصت الشريعة الإسلامية على توفير منظومة الأمن والأمان في شتى مجالات الحياة وكان من ضمنها الأمن الوظيفي، والناظر إلى التشريعات الإسلامية يجد أنها حرصت على التنمية المستدامة في جوانب كثيرة كان من بينها الوقف والزكاة، ولا شك أن مصطلح الأمن الوظيفي والتنمية المستدامة له أصوله وجذوره الشرعية، فهذه المصطلحات ليست جديدة، وإن كانت قد ظهرت في مجتمعنا المعاصر إلا أن الشريعة الإسلامية قد حرصت عليها قديماً وقد كان ولا زال لهذه المصطلحات أهمية بالغة تنبثق من خلال دورمقاصد الشريعة في تحقيق الأمن الوظيفي وربطه بالتنمية المستدامة، لذا كان من الأهمية بمكان الوقوف على موضوع البحث ومناقشته.

وقد قسمت بحثي هذا إلى ثلاثة مطالب

مشكلة البحث:

وتكمن مشكلة البحث في

1- عدم وجود رؤية متميزة لموقف الفقه من تحقيق الأمن الوظيفي وأثر ذلك على التنمية المستدامة من منظور مقاصدي.

2- الندرة في وجود دراسة تغطي جميع جوانب موضوع البحث

أسئلة البحث:

يحاول هذا البحث الإجابة على الأسئلة الآتية:

1- ما مفهوم الأمن الوظيفي والتنمية المستدامة وأهميتها في المجتمع.؟

2- ما موقف الفقه من تحقيق الأمن الوظيفي وأثر ذلك على التنمية المستدامة؟

3- ما هو واقع الأمن الوظيفي من منظور مقاصد الشريعة وأثر ذلك على التنمية المستدامة؟

أهداف البحث:

1- بيان مفهوم الأمن الوظيفي والتنمية المستدامة، وأهميتها في المجتمع

2- بيان موقف الفقه من تحقيق الأمن الوظيفي، وأثر ذلك على التنمية المستدامة

1- بيان الأمن الوظيفي من منظور مقاصد الشريعة، وأثر ذلك على التنمية المستدامة.

أهمية البحث:

وتبرز أهمية موضوع البحث من الأثر الذي يؤديه الأمن الوظيفي في التنمية المستدامة وتحقيق أهدافها التي تنبثق بدايةً من مقاصد الشريعة وصولاً إلى ماينتج عنه من آثار إيجابية في المجتمع فيما إذا أحسن تحقيقه.

منهجية البحث:

سيعتمد هذا البحث على المنهج الاستقرائي في تتبع النصوص المتعلقة في الأمن الوظيفي وأثره في التنمية المستدامة من منظور مقاصد الشريعة الاسلامية، من خلال أقوال الفقهاء المعتبرة والنصوص الواردة في هذا الموضوع، وكذلك يعتمد البحث على المنهج التحليلي حيث يقوم في تحليل ما تم جمعه من أدلة وآراء شرعية.

الدراسات السابقة:

وقد حرصت الباحثة على النظر في بعض المؤلفات التي تخص موضوع البحث

حيث لم تقف الباحثة على دراسة تناولت جميع مفردات البحث كاملة فالدراسات السابقة منها من لم تتطرق للجانب الشرعي فقد اختصت بالأمن الوظيفي من ناحية قانونية وغيرها ومنها ما هي مختصة بالتنمية المستدامة وسيأتي ذكرها في ثنايا البحث وأما الدراسات الشرعية فهي على النحو الآتي:

1- عواودة، سمير محمد جمعة، حفظ الأمن في ضوء مقاصد التشريع الإسلامي الضرورية، رسالة دكتوراه جامعة القدس، فلسطين 2022م/1444هـ.

وهذا الرسالة تكلمت عن الأمن عامة ومن ضمن ذلك الأمن الوظيفي ولم تتحدث عن التنمية المستدامة ولم تتعرض للمقاصد المنبثقة عن مقصد حفظ المال وهذا ما يميز دراستي عنها.

2- القصبي، منال بنت طارق القصبي، التنمية المستدامة وأثرها في حفظ مقاصد الشريعة الإسلامية، بحث منشور في مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بالإسكندرية، المجلد الثاني من العدد السابع والثلاثين.

فالبحث مختص بالتنمية المستدامة وربطها مع مقاصد الشريعة ولم يتعرض للأمن الوظيفي.

3- القره داغي، علي محيي الدين، الإجارة على منافع الأشخاص دراسة فقهية مقارنة .في الفقه الإسلامي، وقانون العمل، بحث مقدم للدورة الثامنة عشرة للمجلس - باريس جمادى الثانية/ رجب 1429 هـ / يوليو 2008 م.

والبحث دراسة فقهية في الإجارة على منافع الأشخاص ولم يتعرض للمقاصد ولا للتنمية المستدامة بخلاف دراستي.

4- عواودة، سمير محمد. وعساف، محمد مطلق، الإجارة على عمل الأبدان في ضوء مقاصد التشريع الإسلامي، بحث منشور في جامعة المدينة العالمية (مجمع) العدد السابع والثلاثين ابريل 2021م.

والبحث تكلم عن الإجارة على الأبدان بشكل عام واقتصر على المقاصد الخمسة ولم يتعرض للمقاصد المنبثقة عن مقصد حفظ المال. ولم يتعرض للتنمية المستدامة أيضًا.

حدود البحث:

تناول هذا البحث موضوع الأمن الوظيفي وأثره في التنمية المستدامة دراسة فقهية مقاصدية، وبيان المقصود بالمصطلحات ذات الصلة وبيان التكييف الفقهي من خلال ذكر الأدلة الشرعية والتفصيل فيها، وقد تطرق البحث إلى بيان أدلة الفقهاء وما يترتب عليها من موقف الفقه من تحقيق الأمن الوظيفي وأثر ذلك على التنمية المستدامة وصولاً إلى النظرة المقاصدية للأمن الوظيفي.

هيكلية البحث:

اشتمل البحث على ثلاثة مباحث هي:

المبحث الأول: مفهوم الأمن الوظيفي والتنمية المستدامة وأهميتهما في المجتمع.

المطلب الأول: مفهوم الأمن الوظيفي لغة واصطلاحاً.

المطلب الثاني: أهمية الأمن الوظيفي وخطورة انعدامه.

المطلب الثالث: مفهوم التنمية المستدامة لغة واصطلاحًا.

المطلب الرابع: أهمية التنمية المستدامة.

المبحث الثاني: موقف الفقه من تحقيق الأمن الوظيفي وأثر ذلك على التنمية المستدامة، ويشتمل على:

المطلب الأول: التكييف الفقهي للأمن الوظيفي.

المطب الثاني: أثر التكييف الفقهي للأمن الوظيفي على التنمية المستدامة.

المبحث الثالث: الأمن الوظيفي من منظور مقاصد الشرعية وأثر ذلك على التنمية المستدامة

المطلب الأول: النظرة المقاصدية للأمن الوظيفي.

المطب الثاني: أثر النظرة المقاصدية للأمن الوظيفي على التنمية المستدامة.

المبحث الأول: مفهوم الأمن الوظيفي والتنمية المستدامة وأهميتهما في المجتمع.

ويشتمل على المطالب الآتية:

المطلب الأول: مفهوم الأمن الوظيفي لغةً واصطلاحًا:

قبل الخوض في مفهوم الأمن الوظيفي وهو مصطلح مركب من لفظيّ الأمن والوظيفة لا بد من الرجوع إلى معنى الأمن والوظيفة لغةً.

- الأمن لغة: من: الأمان، والأمن: ضد الخوف، والأمانة: ضد الخيانة. والإيمان: ضد الكفر. وفي التنزيل العزيز: وآمنهم من خوف [1].

أما الوظيفة لغة: "الوظيفة من كل شيء: ما يقدر له كل يوم من رزق، أو طعام، أو علف، أو شراب، وجمعها الوظائف والوظف" [2].

وأما مصطلح الأمن الوظيفي. فقد عرف تعريفات عديدة من خلال الدراسات العلمية التي تناولته، ولعل من أبرز التعريفات وأشملها ما يأتي:

- حصول الموظف على الأمان في عمله بعد تعيينه وتثبيته في وظيفة ما، وعدم إنهاء خدماته إلا بموجب قوانين وقواعد مفهومة لديه [3].
- وعرف أيضًا: إحساس الشخص بالطمأنينة تجاه مصدر دخله واستقراره في عمله وعدم وقوعه تحت أي نوع من الخلافات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل [4].

مما سبق يتضح أن مفهوم الأمن الوظيفي هو شعور العامل بالأمان والثقة من خلال الحفاظ على وظيفته وتحقيق أهدافه المهنية دون خوف أو قلق من أنهاء خدماته، ويلحظ جليًا الترابط بين المعنى اللغوي والاصطلاحي، والشعور هو الحالة النفسية التي تنتاب الموظف بحيث تعكس توقعه الإيجابي نحو استمراريته في الوظيفة وهذا بدوره يؤدي إلى تحقيق ما يطمح إليه من أهداف ترتقي به والعمل معاً.

المطلب الثاني: أهمية الأمن الوظيفي ومخاطر انعدامه:

من خلال مفهوم الأمن الوظيفي يتضح لنا أنه يشتمل على أبعادٍ متنوعة منها ما هو إنساني وأخلاقي واجتماعي واقتصادي، ويمكن بيان أهمية الأمن الوظيفي في النقاط الآتية:

1- وجود الأمن الوظيفي يعضد الشعور النفسي حيث يساعد العاملين على الابداع والابتكار وتطوير الذات [5].

2- يرفع مقدارالرضا الوظيفي فيقبل العامل على وظيفته بروح معنوية عالية مما يزيد تركيزه في أداء الواجبات الموكلة إليه [6].

3- الاحساس بالاستقرار النفسي والاجتماعي وهذا من خلال اشباع الحاجات الأساسية للعامل فهو يعتاش على راتبه وبالتالي يستقر اجتماعيًا بوظيفته [7].

4- تفاني الموظف في عمله وتسخير طاقته في إنجاز المهام الموكلة إليه مما ينعكس على زيادة الإنتاجية فلا يهدر وقته في البحث عن عمل آخر [8].

5- يعد الأمن الوظيفي داعمًا رئيسيًا لأمن المجتمعات بشكل عام حيث يشكل فرص عمل يدخل بها الشباب، ويوجد استقرار للمنشآت والمؤسسات مما ينعكس على أمن المجتمع بشكل عام [9].

6- يؤدي إلى قلة نسبة الأخطاء في العمل، والعمل ومعالجتها الفورية إن وجدت، مما ينعكس على تلاشي الصراعات والمشاكل بين العاملين [10].

وأما أخطار انعدام الأمن الوظيفي فهي متعدد تشمل الجوانب الاجتماعية، والنفسية، والاقتصادية، والتنظيمية، ويمكن ايجازها في النقاط الآتية:

1- أن انعدام الأمان الوظيفي ينعكس سلبًا على العمال والمؤسسات فينتج ظواهر سلبية مثل الخوف والتشتت والقلق وانعدام الابتكار، وفقدان الثقة بين أفراد العمل وانعدام روح الولاء للمؤسسات [11].

2- كشفت الدراسات الحديثة أن الخوف والقلق من فقدان الوظيفة يترك نتائج سلبية على صحة العاملين لا تقل خطورة عن الأمراض المزمنة مثل ارتفاع الضغط بل إن تلك الآثار قد تكون مميتة [12].

3 -يؤثرعدم الاحساس بالأمان الوظيفي على الاقتصاد المالي فيضعفه وينتج اضطرابات في العلاقات السياسية والاجتماعية والاقتصادية، وربما يشكل حالة من التمرد والخروج عن سيطرة القانون [13].

4- التهميش والإقصاء: وذلك من خلال إقصاء دور الشخصية الناجحة والعاقلة عن طريق تحجيمها بوهم فقدان الوظيفة، وأما الإقصاء فيكون من خلال استبعاد الموارد البشرية المميزة القادرة على إيجاد منجزات مميزة للمؤسسات [14].

المطلب الثالث: مفهوم التنمية المستدامة لغةً واصطلاحًا:

يتكون هذا المصطلح من كلمتين هما: التنمية والاستدامة، وسيتم إيضاحهما على النحو الآتي:

- التنمية في اللغة: "من (نمى) النون والميم والحرف المعتل أصل واحد يدل على ارتفاع وزيادة، ونمى المال ينمي: زاد الشيء: ارتفع من مكان إلى مكان" [15].
- وأما الاستدامة لغةً: "دوم ديم: قال الليث: دام الشيء يدوم دوما، والديمة مطر يدوم يوما وليلة أو أكثر" [16]. واستدامة الشيء:" طلب دوامه"[17].

وأما مفهوم التنمية المستدامة فهو مصطلح حديث حاله حال الأمن الوظيفي، وهو مصطلح واسع لذلك تعددت التعريفات له بين مختصرة وجامعة ومنها ما يأتي:

التنمية المستدامة في الاصطلاح هي: عملية متكاملة تهدف إلى إيجاد تغيير حضاري يرفع من قدرة المجتمع الذاتية على الاستجابة لإشباع الحاجات الضرورية . المادية والفكرية والروحية والإبتكارية . المتعلقة بكل من الفرد والمجتمع [18].

"هي تلك التنمية التي يتم من خلالها عملية توظيف وإدارة وصيانة قاعدة الموارد الطبيعية المتاحة، وتوجيه التغيير التقني والمؤسسي على نحو يضمن استمرار إشباع الاحتياجات البشرية

للأجيال الحالية والمستقبلية"[19]، ويعتبر هذا التعريف هو الأقرب لحصر مفردات التنمية المستدامة حيث يعتبر جامعا مانعا لدخول تحته غيره.

والذي يهمنا في معرض هذا البحث موقف علماء الشريعة من مفهوم التنمية المستدامة حيث ورد عندهم بأنها:عملية متنوعة الأبعاد تعمل على إيجاد توازن بين أبعاد التنمية الاقتصادية والاجتماعية من جهة، والبيئة المحيطة، وتؤسس الى الاستغلال الأمثل للموارد والأنشطة البشرية القائمة عليها من منطلق إسلامي يؤكد أن الإنسان مستخلف في الأرض له حق الاستفادة بمواردها دون حق ملكيتها، ويلتزم في تنميتها بما جاء في القرآن والسنة النبوية، على أن يراعى في عملية التنمية الاستجابة لحاجات الحاضر دون تضييع لحق الأجيال اللاحقة ووصولاً إلى الارتفاع بالجوانب الكمية والنوعية للمادة والبشر[20] .

المطلب الرابع: أهمية التنمية المستدامة:

يتضح مما سبق أن مفهوم التنمية المستدامة واسع النطاق فهو يشمل أغلب مجالات الحياة المتعددة لذلك لا بد من التطرق لأهميته ويمكن ايجاز ذلك في النقاط الآتية:

1- القضاء على الفقر من خلال إيجاد فرص عمل دائمة وتمكين الأفراد من تحسين إنتاجهم.

2- القضاء على الجوع من خلال إيجاد مصادر دائمة مثل الزراعة ودعم هذه المشاريع[21]

3- وتعد التنمية حلقة وصل بين الجيل الحاضر والجيل القادم، بما يضمن استمرارية الحياة الإنسانية -بعد مشيئة الله-، من خلال العيش الكريم والتوزيع العادل للموارد الحالية والمستقبلية[22].

4- تقليص الفجوة بين الدول المتقدمة والدول النامية وينتج عنه تقليل التبعية الاقتصادية للخارج وتقليل الفجوة بين الشمال والجنوب في الإقليم الواحد من خلال التوزيع العادل والخطط الاستراتيجية المدروسة والواضحة لترك أرث للأجيال في المستقبل[23].

5- المحافظة على الموارد الطبيعية من خلال العمل الدؤوب لإيجاد حلول كفيلة تحد من الاستهلاك غير المبرر للموارد الاقتصادية[24].

6- شعور الأفراد بجهود الدولة المبذولة حيث أن تطبيق التنمية المستدامة يساهم في تعزيز أمن الدولة والمجتمع وتلاشي الانحراف والجريمة ونبذ الفرقة في الدولة[25].

المبحث الثاني: موقف الفقه من تحقيق الأمن الوظيفي وأثر ذلك على التنمية المستدامة.

مفهوم الفقه لغة واصطلاحًا

- الفقه لغةً: "العلم بالشيء، والفهم له، من قولهم: فقهت الشيء: إذا فهمته وأدركته، وأُوتي فلان فقهاً في الدين: أي: فهمًا فيه"[26].

وأما اصطلاحاً: فهو العلم بالأحكام الشرعية العملية المكتسبة من أدلتها التفصيلية[27].

المطلب الأول: التكييف الفقهي للأمن الوظيفي.

لا شك أن مصطلح الأمن الوظيفي من المصطلحات المستجدة، إلا أن ذلك لا يمنع من الوقوف على حكمه الشرعي وخاصة أن له صلةٌ بأحكام عقد الإجارة على منافع الأشخاص، أو الإجارة على الإبدان؛ وهو ما عرض مفصلًا في كتب الفقه قديمًا كأحكام المغارسة، والمزارعة، والمساقاة وغيرها؛ ولأن التكييف الفقهي للأمن الوظيفي ينبثق من عقد الإجارة وخاصة مايتعلق بقسم الإجارة على الأشخاص، كان لا بد من التعرض لمفهوم عقد الإجارة لغة واصطلاحاً وبيان مايتعلق به من أحكام شرعية، وربطه بالأمن الوظيفي.

- العقد لغة واصطلاحًا:

العقد لغة:" عَقَدَ الحَبْلَ والبَيْعَ والعَهْدَ يَعْقِدُهُ: شدَّهُ"[28].

وأما العقد اصطلاحًا: جاء عند الطبري في تفسير قوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾[29] "يعني: أوفوا بالعهود التي عاهدتموها ربكم والعقود التي عاقدتموها إياه، وأوجبتم بها على أنفسكم حقوقا وألزمتم أنفسكم بها لله فروضا، فأتموها بالوفاء والكمال والتمام منكم لله بما ألزمكم بها، ولمن عاقدتموه منكم بما أوجبتموه له بها على أنفسكم"[30].

وأما الإجارة لغة واصطلاحًا: الإجارة لغةً: "الكراء. تقول: استأجرت الرجل، فهو يأجرني ثماني حجج أي يصير أجيري. وأتجر عليه بكذا: من الأجرة" [31].

وأما الإجارة اصطلاحًا: "تمليك المنفعة بعوض"[32]. وعند جمهور الفقهاء من الحنفية [33]، والشافعية [34]، والحنابلة [35]: أنها تمليك المنفعة سواء كانت على الأعيان أو على الأشخاص، بخلاف المالكية[36]: الذي خصصوا المنفعة على الأعيان من الدواب والبيوت وغيرها بلفظ (الكراء) واقتصروا بلفظ الإيجار على الأشخاص، ولا جدال في الاصطلاح فإن ما يبذله الشخص من جهد ومنفعة وانصراف الوقت لإنجاز الأعمال يستحق عليه أجراً بناءً على الاتفاق بين طرفي العقد العامل وصاحب العمل، الذي يطلفي يومنا الحاضر(عقد العمل).

أما الأدلة الشرعية على جواز الإجارة على أعمال الأشخاص فهي متعدد منها ما يأتي:

أولاً: من القرآن الكريم.

1. **قوله تعالى:** ﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ، قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِيَ حِجَجٍ فَإِنْ أَتْمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ﴾[37].

ووجه الدلالة: قال الشافعي:" وقد ذكر الله - ﷻ- أن نبياً، من أنبيائه آجر نفسه حججاً مسماة ملَّكَه بها بُضعَ امرأة، فدل على تجويز الإجارة، وعلى أنه لا بأس بها على الحجج، إن كان على الحجج استأجره، وإن كان استأجره على غير حجج فهو تجويز الإجارة بكل حال، وقد قيل استأجره على أن يرعى له - الغنم -، والله تعالى أعلم"[38].

2. **قال تعالى:** ﴿فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقَضَّ فَأَقَامَهُ قَالَ لَوْ شِئْتَ لَاتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا﴾[39].

وفي وجه الدلالة قال القرطبي: لأن هذا تصرف يستحق أجرا[40]. وقال ابن قدامة: وهذا إنما يدل على جواز تقاضي الأجر على إقامته [41].

ثانياً من السنة النبوية:

جاءت أحاديث كثيرة تدل على جواز عقد الإجارة على منافع الأشخاص ومنها

1- حديث عائشة رضي الله عنها: " واستأجر النبي ﷺ ، وأبو بكر رجلا من بني الديل، ثم من بني عبد ابن عدي هاديا خريتا - الخريت: الماهر بالهداية..." [42]. ودلالة الحديث واضحة من فعل النبي ﷺ الذي أشار اليه الحديث.

2- عن أبي هريرة ﷺ، عن النبي ﷺ قال: "قال الله تعالى: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة، رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حرا فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يعطه أجره" [43]. وفي الحديث دلالة على الأهمية البالغة للحقوق المالية في عقد الإجارة.

ثالثاً: الإجماع:

جاء عند الكاساني: وأما الاجماع: فقد أجمعت الأمة على ذلك، وقد كانوا يعقدون عقد الإجارة من زمن الصحابة إلى يومنا هذا من غير إنكار لذلك، فلا يعبأ بخلافه إذ هو خلاف الاجماع [44]

وأما موقف الفقه من الأمان الوظيفي فيتضح من خلال ما يأتي:

1- ثبت عند جمهور الفقهاء أن عقد الإجارة من عقود المعاوضات الملزمة للطرفين، فلا يجوز لأحد الطرفين فسخه دون موافقة الطرف الآخر [45]، وفي هذا الحكم تحقيق للأمانٌ الوظيفي للعامل من خلال الحفاظ على عمله وعدم انهاء خدماته إلا برضا الطرفين، مع ضمان حق الطرفين إذا حدثت مخالفات لما جاء في بنود العقد تجيز فسخه.

2- حرصت الشريعة على أن يكون العمل مصدر كفاية واستقرار معيشي دائم للعامل ومن ذلك قول النبي ﷺ: "مَنْ وَلِيَ لَنَا عَمَلًا وَلَيْسَ لَهُ مَنْزِلٌ، فَلْيَتَّخِذْ مَنْزِلًا، أَوْ لَيْسَتْ لَهُ زَوْجَةٌ فَلْيَتَزَوَّجْ، أَوْ لَيْسَ لَهُ خَادِمٌ فَلْيَتَّخِذْ خَادِمًا، أَوْ لَيْسَتْ لَهُ دَابَّةٌ فَلْيَتَّخِذْ دَابَّةً، وَمَنْ أَصَابَ شَيْئًا سِوَى ذَلِكَ فَهُوَ غَالٌّ" [46]. وفي دلالة الحديث جاء عند الخطابي وهذا يتأول على أمرين الأول: أنه إنما أباح له الحصول على الخادم والمسكن من عمالته التي هي أجر مثله وليس له أن يزيد على ذلك بسواها، والأمر الثاني أن له السكن والخادم فإن لم يكن عنده المسكن والخادم استؤجر له من يقوم بذلك فيكفيه مهنة مثله ويكتري له مسكن يسكنه مدة إقامته في هذا العمل [47]. فالشريعة حريصة كل الحرص على تحقيق الاكتفاء والاستقرار المعيشي للعامل وذلك متحصلٌ بالأمن الوظيفي.

3- إن المتتبع لأحداث التاريخ الإسلامي وتحديدًا الوظائف منذ زمن النبي ﷺ والصحابة والتابعين ومن بعدهم يلمس الديمومة الواضحة في العمل في كافة مجالات الحياة المختلفة سواء كانت في تحصيل الزكاة أو العاملين في الدواوين التي أنشأت في باكورة الدولة الإسلامية، أو العاملين في سلك القضاء، ما لم يرد مخالفات توجب إنهاء عملهم، فمصطلح الأمن الوظيفي وإن ظهر حديثًا إلا أنه موجود في الإسلام قديمًا وله اعتباره في نظر الشرع ويتفق مع مقاصد الشريعة كما سيأتي بيانه.

3- لا شك أن تحديد العقد بمدة زمنية لا يتعارض مع الشريعة فحقوق المستأجر والأجير معتبرة شرعًا، ومسألة مدة الإجارة هي من أهم معاير عقد الإجارة، وقد فصل الفقهاء فيها قديمًا ويمكن ايجاز ذلك على النحو الآتي:

ذهب الحنفية[48] والمالكية [49] والشافعية على الأصح[50] والحنابلة[51] إلى جواز تحديد المدة الزمنية بصرف النظر طالت أم قصرت؛ لأنها موضع اتفاق بين الطرفين، قال السرخسي: "وإن استأجرها أكثر من شهر فالمذهب عندنا أنه إذا استأجرها مدة معلومة صح الاستئجار طالت أو

قصرت وفي قول الشافعي - رحمه الله - لا يجوز الاستئجار أكثر من سنة واحدة وفي قول آخر يجوز إلى ثلاثين سنة ولا يجوز أكثر من ذلك وفي قول آخر يجوز أبدا، وجه قوله الأول أن جواز الاستئجار للحاجة والحاجة في بعض الأشياء لا تتم إلا بسنة كما في الأراضي ونحوها وفيما وراء ذلك لا حاجة وعلى القول الثاني يقول: العادة أن الإنسان قل ما يسكن بالإجارة أكثر من ثلاثين سنة؛ فإنه يتخذ المسكن ملكا إذا كان قصده الزيادة على ذلك وعلى القول الآخر يقول: المنافع كالأعيان القائمة فالعقد على العين يجوز من غير التوقيت، فكذلك العقد على المنفعة وحجتنا في ذلك أن إعلام المعقود عليه لا بد منه، والمنفعة لا تصير معلومة إلا ببيان المدة فإنها تحدث شيئا فشيئا فكانت المدة للمنفعة، فالكيل والوزن فيما هو مقدر فكما لا يصير المقدار هنا معلوما إلا بذكر الكيل والوزن لا يصير المقدار هنا معلوما إلا بذكر المدة، وبعد إعلام المدة العقد جائز قل المعقود عليه أو كثر، وقد دل على ذلك جواز الاستئجار أكثر من سنة قوله تعالى {عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِيَ حِجَجٍ فَإِنْ أَتْمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ} [القصص: 27] ولأن كل مدة تصلح أجلا للبيع فإنها تصلح مشروطة في عقد الإجارة كالسنة وما دونها والمعنى فيه وهو أن الشرط الإعلام فيها على وجه لا يبقى بينهما منازعة"[52]، وذهب الشافعية في الصحيح إلى أن مدة العقد يجب أن لا تزيد عن ثلاثين سنة[53].

وبناءً على ما تقدم يتضح أن الشريعة حرصت على تحقيق الأمن الوظيفي من خلال تحديد مدة العمل سواء كانت قصيرة أم طويلة بحسب ما هو متفق عليه بين الطرفين، وفيما يختص بواقع الوظائف اليوم فيتحتم ويلزم على المؤسسات والشركات تحقيق الأمان الوظيفي للعاملين من خلال اشعارهم بديمومة العقد إذا ما أدوا الواجبات المسندة إليهم فلا مانع من تحديد فترة العقد على تجدد بين الطرفين بما يحفظ مصلحة الجميع.

4- حرصت الشريعة على الأمن الوظيفي الذي ينعكس على صحة الإنسان وتأمين قوته اليومي ومن ذلك قول النبي ﷺ:"مَنْ أَصْبَحَ مِنْكُمْ مُعَافًى فِي جَسَدِهِ، آمِنًا فِي سِرْبِهِ، عِنْدَهُ قُوتُ يَوْمِهِ، فَكَأَنَّمَا حِيزَتْ لَهُ الدُّنْيَا"[54].

وجاء في شرح الحديث عند المناوي: معافى في جسده) أي سليماً صحيحا في جسمه (عنده قوت يومه) أي ما يحتاج اليه في يومه من غداءً وعشاء، ذلك يعني من جمع الله له بين عافية بدنه وأمن قلبه حيث توجه وكفاف عيشه بقوت يومه وسلامة أهله فقد هيأ الله له جميع النعم التي

بها تملك الدنيا لذا ينبغي عليه شكر الله تعالى بتوجيه هذه النعم بطاعة الله ورضاه ولا يفتر عن ذكره (فكأنما حيزت) (له الدنيا) أي جمعت (بحذافيرها) أي بكل أطرافها أي وكأنه اعطيت له الدنيا بأكملها [55]، وبالأمن الوظيفي يتحقق الأمان الصحي والبدني.

المطلب الثاني: أثر التكييف الفقهي للأمن الوظيفي على التنمية المستدامة [56].

من خلال ما تقدم يتضح أن الشريعة الإسلامية كان لها السبق في إيجاد الأمن الوظيفي ولها السبق أيضًا في إيجاد التنمية المستدامة ويتضح ذلك من خلال ما يأتي:

1- حثت الشريعة الإسلامية على العمل وديمومته ونظر الفقهاء إلى العقود نظرة إلزام فلا يحق لأحد الطرفين فسخ العقد دون موافقة الطرف الآخر، وهذا هو الأمان الوظيفي بعينه، في حين أن من أهم أهداف التنمية المستدامة هو إيجاد فرص عمل دائمة. وهذا ما حرصت عليه الشريعة قديمًا.

2- أجاز الفقهاء كثيرًا من العقود التي تساعد في القضاء على الفقر الجوع مثل المزارعة والمساقاة فهي أعمال دائمة يسلمها الجيل الحاضر للجيل القادم، فهي تحقق الأمن الوظيفي للعاملين فيها.

3- وهذا من أهداف التنمية المستدامة المتمثل في القضاء على الجوع وإيجاد مصادر دائمة مثل المشاريع الزراعية ودعمها.

4- حرصت الشريعة على إيجاد العمل الذي ينعكس على صحة الإنسان ويؤمن له قوته اليومي لما في ذلك من استقرار للأفراد والمجتمعات، وهذا ما ينتج عن الأمن الوظيفي، وهذا ما دعت له التنمية المستدامة اليوم من تعزيز أمن الدولة والمجتمع لما لذلك من أثر على تلاشي الانحراف والجريمة.

5- حرصت الشريعة على توفير بيئة عمل مناسبة للعامل وحرصت على حقوقه المعنوية والمادية، وهذا ما ينادي به الأمن الوظيفي وهذا ما تسعى إليه التنمية المستدامة اليوم.

6- ما قدمته الشريعة من أحكام فقهية يحتم علينا عند الحديث عن الأمن الوظيفي أو التنمية المستدامة أن يكون ذلك من منظور إسلامي فالشريعة الإسلامية لم تغفل عن الأمن الوظيفي ولا عن إيجاد التنمية المستدامة.

فحاصل الأمر أن الشريعة الإسلامية حرصت كل الحرص على ما يُنادى به اليوم تحت مسمى الأمن الوظيفي والتنمية المستدامة فمهما اختلفت المسميات إلا أن للشريعة الإسلامية فضل السبق في إيجاد الأمن الوظيفي للعاملين وفي إيجاد التنمية المستدامة.

المبحث الثالث: الأمن الوظيفي من منظور مقاصد الشريعة وأثره على التنمية المستدامة.

تمهيد: المقاصد لغةً واصطلاحًا:

المقاصد لغةً: جمع مقصد، قال ابن منظور: "والمقصد استقامة الطريق، قصد يقصد قصدا، فهو قاصد والقصد في الشيء: خلاف الإفراط وهو ما بين الإسراف والتقتير، والقصد في المعيشة: أن لا يسرف ولا يقتر، يقال: فلان مقتصد في النفقة وقد اقتصد، واقتصد فلان في أمره أي استقام [57]"، وقال ابن فارس:" القاف والصاد والدال أصول ثلاثة، يدل أحدها على إِتْيَانِ شَيْءٍ وَأَمِّهِ، والآخر على اكتناز في الشيء فالأصل: قصدته قصدا ومقصدا. ومن الباب: أقصده السهم، إذا أصابه فقتل مكانه"[58].

وأما المقاصد اصطلاحًا: فلم يذكر العلماء الأوائل تعريفًا واضحًا جامعًا لمقاصد الشريعة، وإنما ذكروا ألفاظًا وجملًا لها تَعلق ببعض أنواعها وأقسامها، وبأمثلتها وتطبيقاتها.

ذكر المقاصد عند العلماء الأوائل:

1- قال الغزالي: "نعني بالمصلحة المحافظة على مقصود الشرع ومقصود الشرع من الخلق خمسة: وهو أن يحفظ عليهم دينهم ونفسهم وعقلهم ونسلهم ومالهم، فكل ما يتضمن حفظ هذه الأصول الخمسة فهو مصلحة، وكل ما يفوت هذه الأصول فهو مفسدة ودفعها مصلحة" [59].

وقال أيضاً: "أما المقصود، فينقسم: إلى ديني، وإلى دنيوي. وكل واحد ينقسم: إلى تحصيل، وإبقاء، وقد يعبر عن التحصيل بجلب المنفعة، وقد يعبر عن الإبقاء: بدفع المضرة. يعني: أن ما قصد بقاؤه: فانقطاعه مضرة، وإبقاءه دفع للمضرة.، فرعاية المقاصد عبارة حاوية للإبقاء ودفع القواطع، وللتحصيل على سبيل الابتداء، وجميع أنواع المناسبات ترجع إلى رعاية المقاصد، وما انفك عن رعاية أمر مقصود، فليس مناسبا، وما أشار إلى رعاية أمر مقصود، فهو: المناسب"[60].

2- وقال العز بن عبد السلام: من عمل بالشريعة وعقل مقاصد القرآن الكريم والسنة النبوية أدرك أن جميع ما أمر به لجلب مصلحة أو لدرء مفسدة أو لكلا الأمرين وأن جميع ما نهي عنه إنما نهي عنه لدرء مفسدة أو لجلب مصلحة أو لكلا الأمرين [61].

3- وقال الشاطبي: "إن الشارع قد قصد بالتشريع إقامة المصالح الأخروية والدنيوية، فذلك على وجه لا يختل لها به نظام، لا بحسب الكل ولا بحسب الجزء، وسواء في ذلك ما كان من قبيل الضروريات أو الحاجيات أو التحسينيات"[62]، يلحظ عليه أنه مقتصر على مقاصد الشارع.

وقال أيضًا: المقصد الرئيس من وضع الشريعة إخراج الشخص عن ملهمة هواه، حتى يصبح عبداً لله باختياره، كما هو عبد لله اضطرار [63]. ويلحظ هنا أنه مقتصر على مقاصد المكلف.

وعند جمع ما ذكره الشاطبي يلحظ أنه أراد بالمقاصد: إقامة مصالح المكلفين على نظام يكونون به عباد الله اختيارًا كما هم اضطرارًا، وسبب عدم وجود تعريف جامع مانع عندهم يعود إلى نضوج مصطلح المقاصد ووضوحه بشكل جلي.

وأما التعريفات المعاصرة فهي كثيرة ومتعددة ومنها:

1- "المعاني والحكم الملحوظة للشارع في جميع أحوال التشريع أو معظمها بحيث لا تختص ملاحظتها بالكون في نوع خاص من أحكام الشريعة، فيدخل في هذا أوصاف الشريعة وغايتها العامة، والمعاني التي لا يخلو التشريع عن ملاحظتها، ويدخل في هذا أيضاً معانٍ من الحكم ليست ملحوظة في سائر أنواع الأحكام؛ ولكنها ملحوظة في أنواع كثيرة منها". [64]

2- هي المصالح التي ترجع إلى العباد في الدنيا والآخرة، سواء أكان تحصيلها عن طريق جلب المنافع أم عن طريق درء المفاسد [65].

3- والمراد بمقاصد الشريعة: الهدف والغاية منها، وهي الحكم التي وضعها الشرع عند كل حكم من أحكامها [66] ،يلحظ على هذا التعريف أنه ذكر المقاصد العامة والخاصة بقوله: الغاية منها، وبقوله: عند كل حكم من أحكامها: أي انه قد ذكر أنواع المقاصد المتعددة.

ويلحظ أن المقاصد عُرِفت عمومًا وخصوصاً ويمكن أن نجمع من هذه التعريفات تعريفًا جامعًا على النحو الآتي:

المقاصد هي: المعاني والحِكم الملحوظة للشارع في جميع أحوال التشريع على العموم والخصوص بما يحقق مصالح العباد المعتبرة شرعًا.

المطلب الأول: النظرة المقاصدية للأمن الوظيفي.

الفرع الأول: النظرة المقاصدية للأمن الوظيفي من خلال أقسام المقاصد باعتبار المصالح.

قال الغزالي: المصلحة بالنظر الى قوتها في ذاتها تنقسم إلى ثلاثة مراتب هي الضرورات، ثم رتبة الحاجات، ثم رتبة التحسينات والتزيينات وهذه تتراجع عن رتبة الحاجات [67].

وقال الشاطبي: فأما مرتبة الضروريات فهي التي فمعناها لا بد منها لأجل قيام مصالح الدين والدنيا، حيث يترتب على فقدانها عدم استقامة مصالح الدنيا، بل أدى ذلك الى فسادها وهو ما ينتج عنه فوات النجاة في الآخرة [68].

وعليه يتضح أن الأمن الوظيفي ضرورة من الضروريات يجب المحافظ عليه وتحقيقه للعاملين مراعاة لمصالح العباد الضرورية في العيش وكسب الرزق. فالإسلام حث على العمل، والضرب في الأرض، بحثًا عن الرزق قال تعالى: {هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا} سورة الملك، آية 15.

فكما جاء الحث على العمل وطلب الرزق يأتي ضمنًا الأمن الوظيفي والدعوة له لما يحقق من ديمومة للعمل وكسب الرزق.

فلا يخفى على أحد الضرر الناتج عن إنهاء الخدمات وما يحدثه على الأسر والمجتمعات من أضرار فبات من الضرورة الحصول على الأمن الوظيفي بما يحفظ حقوق العاملين وأرباب العمل.

الفرع الثاني: النظرة المقاصدية للأمن الوظيفي من خلال المقاصد الخمسة.

والمراد بالمقاصد الخمسة أو الكليات الخمس هو: حفظ الدين، والنفس، والنسل، والمال، والعقل [69]. ولعل مقصد المال هو الأقرب للذهن عندما يكون الحديث عن الأمن الوظيفي والكسب، ولكن النظرة المقاصدية للأمن الوظيفي جاءت من خلال هذه الكليات الخمس كما سيأتي بيانه وإن كان ذلك أوضح في مقصد حفظ المال والمقاصد المنبثقة عنه لذلك تم افرادها كما سيأتي بيانه:

أولاً: مقصد حفظ الدين:

بينت الشريعة ما للدين من أهمية في حياة الإنسان فهو يلبي النزعة الإنسانية في العبودية الخالصة لله، وهو الذي يؤسس في الإنسان الوجدان والضمير، وهو الذي يقوي في النفس وازع الخير والفضيلة، بما ينعكس على الحياة بسعادة وطمأنينة واستقرار، وخاصة إذا تم العمل

بأحكامه ومن ذلك قوله تعالى: (فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ) [سورة الروم، آية:30].

قال القرطبي: معنى ذلك اتبعوا الدين الحق وطبقوا أحكامه لتحقيق الغاية من خلق الإنسان [70].

وعليه فقد تقدم أن عقد الإجارة من عقود المعاوضات الملزمة للطرفين فلا يجوز فسخه دون رضا الطرفين وهذ يدخل في قوله تعالى:﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾[71] فعلى صاحب العمل أن يوفي بالعقد من خلال اشعار العاملين لديه بالأمن الوظيفي وذلك من باب الوفاء بما ألزم نفسه فيه، وما تم التعاقد عليه، وعلى العامل أن يقوم بعمله على أتم وجه، وهذا من باب حفظ الدين من جانب الوجود.

ويتحقق حفظ الدين من جانب العدم من خلال الإلتزام بالعمل وعدم الغش من كلا الطرفين فمن حق العامل الحصول على الأمن الوظيفي ولكن يتحتم عليه القيام بما أسند إليه من أعمال على الوجه المطلوب منه فالشريعة راعت مصالح الجميع، وتقتضي العدالة في الشريعة التزام الطرفين، وأما الغش فقد نهي عنه لقول النبي ﷺ "من غش فليس منا"[72] . فلا يغش العامل ولا صاحب العمل بأي صورة من صور الغش، وليس من حق الموظف استغلال منصبه الموكل له في جلب المال بطريقة غير مشروعة جاء النهي عنها وليس له أيضاً التقصير في حفظ المال العام لأنه محاسب أمام الله عن هذا التصرف.

وما هذا إلا صورة من صور حفظ الدين والحرص على تطبيق تعاليمه من جانبي الوجود والعدم.

ثانياً: حفظ النفس: وحفظ النفس من الهلاك من مقاصد الشريعة، فالشريعة حافظت على النفس وحرمت الاعتداء عليها، وشرعت عقوبات للمعتدين على النفس سواء بالقتل أو ما هو دونه، وذلك حماية للنفس ولمنع الإفساد في الأرض، والأدلة الشرعية كثيرة في هذا المجال [73].

وعند النظر من خلال مقصد حفظ النفس إلى الأمن الوظيفي نخلص إلى ما يأتي:

إن استمرار العامل في عمله وشعوره بالأمن الوظيفي يحفظ له قوت يومه ومستلزمات حياته المعيشية والعلاجية وهذا من باب حفظ النفس من جانب الوجود.

وعلى العكس من ذلك فإن انعدام الأمن الوظيفي يعود بالضرر على العامل، وخاصة الأضرار الصحية والنفسية فيلزم وجوده من باب الحفاظ على النفس من جانب العدم.

ثالثاً: حفظ النسل:

ويقصد به حفظ البشرية على الأرض عن طريق التناسل ذلك أن الإسلام يسعى إلى استمرار الحياة الإنسانية على الأرض، ومن أجل تحقيق هذا المقصد شرع الإسلام جملة من التشريعات مثل: الزواج، وقد حث على التنشئة الصالحة وأشار الشاطبي إلى أن حفظ النسل داخل ضمن حفظ النفس(74).

وعند النظر من خلال مقصد حفظ النسل إلى الأمن الوظيفي نخلص إلى ما يأتي:

إن وجود الأمن الوظيفي يساعد على الاستقرار والاقبال على الزواج وتبعياته وفي ذلك حفظ للنسل من جانب الوجود.

وإن انعدام الأمن الوظيفي يعود على الشباب بالعزوف عن الزواج وعلى الأسرة بالتفكك أو التفكير بتحديد النسل فوجود الأمن الوظيفي ضرورة ملحة من باب الحفاظ على النسل من جانب العدم.

رابعاً: حفظ المال: إهتم الإسلام بالمال وأباح الإسلام أسباب تنميته وحرم الاعتداء عليه بالإتلاف، أو أكله بغير حق، قال الشاطبي: "المال راجع إلى مراعاة دخوله في الأملاك وكتنميته لكيلا يفنى، ومكمله دفع العوارض، وتلافي الأصل بالزجر والحد والضمان"(75) .

وعند النظر من خلال مقصد حفظ المال إلى الأمن الوظيفي نخلص إلى ما يأتي:

لعل مقصد المال هو الأبرز؛ لارتباطه بالعمل لذلك تم تخصص فرع له للحديث عن المقاصد المنبثقة عنه وأما على وجه العموم فيمكن القول: إن وجود الأمن الوظيفي يساهم في حفظ المال وتنميته وهذا من باب حفظ المال من جانب الوجود. وإن انعدام الأمن الوظيفي ينعكس على المال ويحد من تداوله وتنميته فبات وجوده ضرورة ملحة من باب حفظ المال من جانب العدم.

خامساً: حفظ العقل: للعقل في الإسلام أهمية كبيرة فقد جعله الله مناط التكليف وبه كرم الإنسان وفضله على سائر المخلوقات، وتهيأ للقيام بالخلافة في الأرض وحمل الأمانة على أحسن حال ومن ذلك:

قوله تعالى: "إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا " [الأحزاب: 72] ويتجلى ذلك من خلال الأسباب التي يدوم بها ويبقى ببقاء الإنسان

مستعملًا له فيما يعود عليه بالنفع في الدنيا والآخرة، وتحريم ما كان سببًا في إزالته أو إضعافه مما للمكلف فيه اختيار، كإزالته بتعاطي المسكرات، وكل ما يفسد العقل [76].

وعند النظر من خلال مقصد حفظ العقل إلى الأمن الوظيفي نخلص إلى ما يأتي:

إن وجود الأمن الوظيفي يساعد العامل على تطور نفسه ويجعله يبتكر ويبدع ويركز في العمل على أتم وجه؛ لصفاء ذهنه وراحة عقله. ويعد هذا من باب حفظ العقل من جهة الوجود.

وإن انعدام الأمن الوظيفي ينعكس على العامل بالقلق والاضطرابات التي تتعب عقله وتفكيره وتشوه ذهنه فوجود الأمن الوظيفي ضرورة ملحة من حفظ العقل من جهة العدم.

الفرع الثالث: النظرة المقاصدية للأمن الوظيفي من خلال المقاصد المنبثقة عن مقصد حفظ المال.

إن نظرة الشريعة إلى العمل المعيشي الدنيوي نظرة قداسة ترتفع به إلى منزلة العبادة أو إلى مقام الجهاد لذلك حرص الإسلام على العمل وعلى ديمومته ولا يتحقق ذلك إلا بالأمن الوظيفي ولارتباط العمل بالمال فإن العلماء استنتجوا مقاصد خاصة منبثقة عن مقصد حفظ المال[77] وفي ما يأتي تفصيل ذلك:

فمما هو معلوم أن المال والتملك مما هو محبب للفطرة الانسانية، والإسلام حث على إشباع هذه الفطرة والرغبات، ولكنه هذبها؛ لتحقيق الخير والنفع، فشرع ضوابطَ في جانب كسب المال وانفاقه، ولم يقتصر على وسيلة معينة لكسب المال وانفاقه، ولكنه اشترط المشروعية في طريقة الكسب والإنفاق. وعليه فإن الإعمال المشروعة من حقها الحصول على الأمن الوظيفي وينعكس هذا الأمن على مقصد حفظ المال وما ينبثق عنه من مقاصد وذلك على النحو الآتي:

1- مقصد التيسير ورفع الحرج.

من المعلوم أن التيسير ورفع الحرج من مقاصد الشريعة الإسلامية أصل من أصولها، وميزة ميز الله بها المسلمين عن غيرهم، فلم يأمرهم بما هو شاق عليهم وما لا طاقة لهم به.

والنصوص الواردة في القرآن الكريم والسنة النبوية أكثر من أن تحصى وسيأتي ذكر لبعضها.

التيسير ورفع الحرج: لغةً واصطلاحًا.

- **التيسير لغة:** اليسر: ضد العسر

- **الحرج لغة**: هو التضييق، قال الزجاج: الحرج في اللغة أضيق الضيق. قال: ومن قال رجل حرج الصدر فمعناه ذو حرج في صدره.[78]

ويقصد بقاعدة التيسير ورفع الحرج اصطلاحاً: الالتزام بأحكام هذا الدين كما أرادها الله سبحانه وتعالى، والتعامل مع الأحكام الشرعية بحسب منهج اليسر الذي تبينت معالمه من خلال المنهج النبوي الكريم[79]. ويظهر: رفع الحرج بإزالة كل ما يؤثر بالتسبب بمشقة زائدة في البدن، أو النفس، أو المال عاجلاً، أو آجلاً.[80]

وقد نبه الشاطبي إلى معنى رفع الحرج فقال: وأصل الحرج الضيق، فما كان من معتادات المشقات في الأعمال المعتاد مثلها، فليس بحرج أصلاً، وكيف يكون ذلك والقصد من وضعه الحكمة الشرعية الربانية؛ وهي التمحيص والاختبار[81].

- ومن أدلة التيسير ورفع الحرج من القرآن والسنة.

الدليل الأول: قوله تعالى: ﴿ يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمُ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمُ الْعُسْرَ ﴾ [البقرة: 185] .

وفي تفسير هذه الآية جاء "يُرِيدُ اللَّهُ أن ييسر عليكم ولا يعسر، وقد نفى عنكم الحرج في الدين، وأمركم بالحنيفية السمحة التي لا إصر فيها، وجملة ذلك ما رخص لكم فيه من إباحة الفطر في السفر والمرض".[82]

ومن السنة النبوية: عن عائشة -رضي الله عنها- أنها قالت: (ما خير رسول الله ﷺ بين أمرين إلا أخذ أيسرهما، ما لم يكن إثما، فإن كان إثما كان أبعد الناس منه، وما انتقم رسول الله ﷺ لنفسه إلا أن تنتهك حرمة الله، فينتقم لله بها).[83]

وجاء عند ابن حجر في شرح هذا الحديث: "قوله بين أمرين أي من أمور الدنيا يدل عليه قوله ما لم يكن إثما لأن أمور الدين لا إثم فيها وأبهم فاعل خير ليكون أعم من أن يكون من قبل الله أو من قبل المخلوقين وقوله إلا أخذ أيسرهما أي أسهلهما وقوله ما لم يكن إثما أي ما لم يكن الأسهل مقتضيا للإثم فإنه حينئذ يختار الأشد".[84]

وعند النظر من خلال مقصد التيسير ورفع الحرج إلى الأمن الوظيفي نخلص إلى ما يأتي:

- إن وجود الأمن الوظيفي يعد من التيسير على الناس ومنع لأسباب وقوع الحرج عليهم، وإن انعدام الأمن الوظيفي ما هو إلا تعسير على العاملين وايقاعهم في الحرج فبات وجود الأمن الوظيفي ضرورة ملحة من باب التيسير ورفع الحرج على الناس في معاشهم.

2- مقصد النهي عن أكل المال بغير حق

الأموال محفوظة في الشريعة الإسلامية وقد حرم الله التحايل والنصب وكل عمل يؤدي إلى ضياع أموال الناس واعتنى الفقه الإسلامي في كثير من المسائل التي تتعلق بالمال مثل مسائل الغرر والتدليس وسائر أنواع التصرفات المالية التي إذا لم تحتكم إلى أحكام الشريعة الإسلامية أدت إلى ضياع الأموال وأكلها بالباطل وقد جاءت الآيات القرآنية التي تحرم أكل المال بغير وجه حق منها قوله تعالى: ﴿وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾ [البقرة: 181].

وقد جاء في السنة النبوية مايدل على حرمة أكل مال الغير بغير حق قال رسول الله ﷺ: (فإن دماءكم وأموالكم وأعراضكم عليكم حرام، كحرمة يومكم هذا، في شهركم هذا، في بلدكم هذا، فليبلغ الشاهد الغائب) (85).

وعند النظر من خلال مقصد منع أكل الأموال بالباطل إلى الأمن الوظيفي نخلص إلى ما يأتي:

إن وجود الأمن الوظيفي يمنع أكل أموال العاملين بالباطل ويتمثل ذلك في أن عقد العمل ملزم للطرفين فانعدام الأمن الوظيفي هو عين أكل الأموال بالباطل فالعمل من حق العامل ومن حق المؤسسات قيام العمال بالواجبات الموكلة إليهم على أتم وجه، فإذا انعدم الأمن أصبحت الأرض خصبة لأكل الأموال بالبطل من كلا الطرفين فمن باب سد الذرائع يتحتم وجود الأمن الوظيفي منعًا للاعتداء على الحقوق وأكل الأموال بالباطل.

3- مقصد الوضوح وعدم الغرر في الأموال.

ويقصد به: أن يكون المال بعيداً عن مواطن الخلاف والمخاصمات وإلحاق الضرر (86).

قال تعالى "يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنتُم بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ ۚ وَلْيَكْتُب بَّيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ" [البقرة :282]

والكتابة تقتضي الدقة في تحديد بنود العقد من حيث المدة والمقدار وغيرها وهذه الدقة تقتضي توفر الاستمرارية والأمان في هذا الأمر فيما بعد.

وعند النظر من خلال مقصد الوضوح في الأموال إلى الأمن الوظيفي نخلص إلى ما يأتي:

- إن وضوح العقد الملزم للطرفين يحتم على وجود الأمن الوظيفي، فمن شروط العقد أن يكون واضحًا لا غموض فيه، فانعدام الأمن الوظيفي يوجب الغموض، وهذا يتنافى مع مقصد

الوضوح في الأموال فالأصل أن تكون فترة العمل واضحة للعاملين لا غموض فيها وفي هذا حفاظ على مقصد الوضوح في الأموال من جانب الوجود.

- وإن انعدام الأمن الوظيفي للعاملين أو عدم شعورهم فيه يتنافى مع مقصد الوضوح في الأموال فبات وجوده ملحًا من باب حفظ مقصد الوضوح في الأموال من جانب العدم.

4- مقصد تحقيق الأمن على المال العام والخاص.

تقدم مفهوم الأمن لغة واصطلاحا عند التعريف بمصطلح الأمن الوظيفي. وتقدم ذكر الأدلة الشرعية عليه وتبعًا لذلك يأتي الحديث عن مقصد الأمن على الأموال والمراد به: تأمين ثقة المكتسب- بالأمن على ماله- من أن ينتزعه منه منتزع [87]. ويتمثل ذلك بـ: "استقرار العقود بين المكلفين وبنائها على ضوابط شرعية تحفظ حقوق الأفراد والجماعات وما ينتج عن ذلك من أمن لأموالهم من أهم ما تقوم عليه حياة الفرد والمجتمع والدولة، إذ بأمن الناس على عقودهم وأموالهم يطمئنون على جانب عظيم من جوانب حياتهم"[88].

وعند النظر من خلال مقصد الأمن على الأموال إلى الأمن الوظيفي نخلص إلى أن الأمن على الأموال هو عين الأمن الوظيفي فكما أن من مقاصد الشرعة حثت على الأمن في الأموال فإنها حثت أيضًا على الأمن الوظيفي كونه فرع من فرع الأمن الأموال. وأن انعدام الأمن الوظيفي هو حتمًا انعدام للأمن المالي الذي يترتب عليه أخطار عديدة.

5- مقصد تجنب الإضرار بالآخرين.

مفهوم الضرر لغةً واصطلاحًا:

الضرر لغةً": ضدُّ النَّفْع، ويقال ضَرَّه يضُرُّه ضَرًّا، ثمَّ يحمل على هذا كلُّ ما وافقه"[89].

وفي المعنى الاصطلاحي: - عرّفه الرازي فقال: إلحاق مفسدة بالغير مطلقاً وتفويت منفعة لهم "[90].

وعليه يمكن أن نَخلُص إلى أن مقصد ابعاد الضرر يعني: النهي عن إيقاع الضرر وحرمته مطلقا،

ووردت نصوص متعددة في القرآن الكريم، والسنة النبوية، تدل على رفع الضرر وحرمته منها

قوله تعالى: ﴿ لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَلَدِهِ ﴾ [البقرة: 233]. وجاء في هذه الآية النهي عن الضرار

وهناك الكثير من الآيات التي جاءت تنهى عن التعدي على الأموال والأنفس والأعراض، وتدل صراحة على نفي الضرر، وعلى حرمة الاقتراب منه.

ومن السنة النبوية: حديث رسول الله ﷺ قال: (من ضَار أضر الله به، ومن شاق شق الله عليه) [91]. فالحديث فيه دليل على تحريم الضرر بأي شكل كان.

ومن هنا يعتبر مقصد نفي الضرر أو ابعاده من أهم المقاصد التي تشددت الشريعة الإسلامية في تحقيقها في شتى الجوانب. ونحدد الكلام هنا بجانب المال لارتباطه بالعمل والأمن الوظيفي [92].

وعند النظر من خلال مقصد الوضوح في الأموال إلى الأمن الوظيفي نخلص إلى ما يأتي:

إن وجود الأمن الوظيفي وشعور العاملين به يعد صورة من صور إبعاد الضرر عن الأموال خاصة قبل وقوعه، فينفي الضرر عن المؤسسات من خلال إقبال العاملين على العمل بجد وتفانٍ مما يساعد على نهوض هذه الشركات وزيادة دخلها واستثمارها. وكذلك ينفي الضرر عن أموال العاملين فلا يلحقهم تعطل ولا فقدان للوظيفة وما يترتب على ذلك من أضرار متعددة. وهذا حفاظ على مقصد إبعاد الضرر عن الأموال من جانب الوجود، ولا شك أن انعدام الأمن الوظيفي يحدث الضرر على أموال المؤسسات والعاملين فيها فبات وجود ضرورة ملحة من باب الحفاظ على نفي الضرر عن الأموال من جانب العدم.

6- مقصد تحقيق العدل بأنواعه.

العدل ضد الظلم ويقصد به أن يكون الحصول على المال بوجه عادل من وجوه الكسب، "كأن تحصل عليه بعمل، أو بعوض مع مالكها أو تبرع، أو بإرث"[93].

يقول أبو يوسف:"لأن العدل وإنصاف المظلوم وتجنب الظلم مع ما في ذلك من الأجر يزيد به الخراج وتكثر به عمارة البلاد والبركة مع العدل تكون، وهي تفقد مع الجور، والخراج المأخوذ من الجور تنقص البلاد به وتخرب"[94].

ويقول الماوردي:" أما القاعدة الثالثة: فهي عدل شامل يدعو إلى الألفة، ويبعث على الطاعة، وتتعمر به البلاد، وتنمو به الأموال، ويكثر معه النسل، ويأمن به السلطان. فقد قال المرزبان لعمر، حين رآه وقد نام متبذلا: عدلت فأمنت فنمت. وليس شيء أسرع في خراب الأرض ولا أفسد لضمائر الخلق من الجور؛ لأنه ليس يقف على حد ولا ينتهي إلى غاية [95].

فالعدل ركيزة أساسية في الحياة وعند النظر من خلال مقصد العدل إلى الأمن الوظيفي نخلص إلى ما يأتي: مقصد العدالة يتحقق بوجود الأمن الوظيفي وشعور الموظفين به فهو في النهاية عقد تقضى العدالة التزام الطرفين ببنوده.

وإن انعدام الأمن الوظيفي يعد ضربًا من ضروب الظلم ويتنافى مع مقصد تحقيق العدالة.

7- مقصد التداول والحث على الكسب.

مفهوم التداول لغةً واصطلاحًا:

التداول لغةً: التناقل: "تداول القوم الشيء تداولاً وهو حصوله في يد هذا تارة وفي يد هذا أخرى".[96]

واصطلاحا: هو كون هذا المال في متناول الناس متداولاً بينهم ومتحركاً وكون هذا التداول على نوع استهلاك أو استثمار[97]

وجاء في القرآن الكريم والسنة النبوية ما يحض على التداول سواء بالكسب، أو الاتجار بالمال قال تعالى "كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ" [الحشر:7]

ووجه الدلالة: وجعلنا ما أفاء على رسوله من أهل القرى لهذه الأصناف، كيلا يكون ذلك الفيء دُولة يتداوله الأغنياء منكم بينهم، يصرفه هذا مرّة في حاجات نفسه، وهذا مرّة في أبواب البرّ وسُبلُ الخير، فيجعلون ذلك حيث شاءوا، ولكننا سنَنَّا فيه سنَّةً لا تُغير ولا تُبدّل

فالعمل صورة من صور التداول ويتضح ذلك من خلال تداول السلع وتداول المال في أيدي العاملين ومن مستلزمات تحقق ذلك هو وجود الأمن الوظيفي للعاملين.

ومن السنة النبوية: قوله ﷺ -إذا قامت القيامة وفي يد أحدكم فسيلة فليغرسها- أخرجه البخاري في الأدب المفرد ص497

والمعنى من الحديث يفيد التشجيع على العمل والتداول والحث على الزراعة والغراس وينبغي للمسلم أن يكون ذا همة ونشاط، -وفي هذا الحديث تشجيع على إعمار الأرض- ونافعاً بأفعاله لنفسه ولغيره حتى وإن لم يرَ الفاعل ثمرته، ولا يترك عمل الخير، ووجه الدلالة هنا الحض على استمرارية العمل في الخير الى آخر لحظة في العمر.

والناظر إلى التشريعات الإسلامية، يلحظ جليًا أن الإسلام حرص على تداول المال. وفي مقابل ذلك حرم الإسلام الاحتكار، والاكتناز، وحث على العمل وكسب الرزق بطرق مشروعة ودائمة من شأنها أن تجعل المال متداولًا [98].

وعند النظر من خلال مقصد تداول المال إلى الأمن الوظيفي نخلص إلى ما يأتي:

- إن وجود الأمن الوظيفي يساعد على تداول المال سواء أكان عن طريق تداول السلع أم تداول المال بين العاملين؛ فوجود الأمن الوظيفي هو استقرار للمؤسسات وإنتاجها وكذلك للعاملين فيها. فبات الأمن الوظيفي ضرورة ملحة للحفاظ على مقصد التداول وذلك من جانب الوجود.
- إن انعدام الأمن الوظيفي ينتج عند الركود والبطالة وهذا ينافي مقصد تداول الأموال [99]. فبات الحفاظ على الأمن الوظيفي ضرورة ملحة للحفاظ على مقصد التداول من جهة العدم.

المطلب الثاني: أثر النظرة المقاصدية للأمن الوظيفي على التنمية المستدامة [100].

تقدم إن للشريعة السبق في ما حثت عليه التنمية المستدامة اليوم فإن أبرز أهداف التنمية المستدامة هي ما راعتهم مقاصد الشريعة ودعت إليه ومن ذلك ما يأتي:

1- حثت مقاصد الشريعة على العمل وحثت على ديمومته، وحرصت على تداول المال ومن ذلك حرصت على الأمن الوظيفي. وهو ما تدعو إليه التنمية المستدامة من خلال حرصها على إيجاد فرص عمل دائمة ومحاربة الفقر وإنتاج مشاريع مستدامة.

2- حرصت مقاصد الشريعة على ابعاد الضرر عن الأموال واعتبرت انعدام الأمن الوظيفي من الأسباب المضرة بالأموال. وهو ما دعت إليه التنمية المستدامة اليوم من توفير العمل اللائق ونمو الاقتصاد وإبعاد الضرر عن المشاريع الاستثمارية.

3- حرصت مقاصد الشريعة على منع أكل الأموال بالباطل واعتبرت الأمن الوظيفي من صور أكل الأموال بالباطل. وهذا ما دعت إليه التنمية المستدامة من منع الاعتداء على الأموال والنهي عن الإسراف في استخدام الموارد الطبيعية لأن ذلك من صور أكل الأموال بالباطل.

4- حرصت مقاصد الشريعة على الأمن على الأموال واعتبرت وجود الأمن الوظيفي من صور الأمن على الأموال. وهذا هو ما دعت إليه التنمية المستدامة حيث حثت على الأمن والسلام لما له من آثار إيجابية في تعزيز استقرار المجتمعات وتضاؤل الانحراف والجريمة

5- حرصت مقاصد الشريعة على العدل في الأموال واعتبرت الأمن الوظيفي من صورة العدل في الأموال. وهذا هو ما دعت له التنمية المستدامة حيث إن من أهم أهدافها إرساء العدالة والمساواة بين الناس.

6- حرصت مقاصد الشريعة على التيسير ورفع الحرج، واعتبرت وجود الأمن الوظيفي من صور التيسير ورفع الحرج. وهذ هو ما دعت إليه التنمية المستدامة من خلال التيسير على الناس وتأمين أبسط مستلزمات الحياة من صحة جيدة وطعام وشراب جيدينِ وعدم وقوعهم في المشقة والحرج

الخاتمة: وتشمل النتائج والتوصيات

النتائج:

1- أن مفهوم الأمن الوظيفي هو شعور العامل بالأمان والثقة من خلال الحفاظ على وظيفته وتحقيق أهدافه المهنية دون خوف أو قلق من أنهاء خدماته.

2- يعد تحقيق الأمن الوظيفي من الشروط المتفق عليها في عقد العمل حيث لا يجوز إنهاء العقد دون رضا الطرفين.

3- جاء مفهومَا الأمن الوظيفي والتنمية المستدامة مطابقينِ لمقاصد الشريعة وخاصة مقصد حفظ المال وما ينبثق عنه من مقاص

4- كان للإسلام السبق في التأصيل للأمن الوظيفي والتنمية المستدامة

التوصيات:

1- عقد المؤتمرات الدولية التي تبين دور مقاصد الشريعة في التقعيد لمفهوم الأمن الوظيفي وأثره في التنمية المستدامة.

2- العمل على ترسيخ أهداف التنمية المستدامة وتطبيق مايتعلق بتحقيق الأمن الوظيفي في كافة نواحي الحياة ليبرز أثر ذلك على الفرد والمجتمع.

3- استخدام وسائل الإعلام والمناهج الجامعية في نشر فكرة أهمية الأمن الوظيفي وربطه بمقاصد الشريعة وبيان أثر ذلك في التنمية المستدامة.

قائمة المصادروالمراجع:

1. ابن حميد، صالح بن عبد الله، رفع الحرج في الشريعة الإسلامية ضوابطه وتطبيقاته، ط: مركز البحث العلمي وإحياء التراث الإسلامي، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، مكة المكرمة، ط: 1403هـ
2. ابن رشد، أبو الوليد محمد بن أحمد بن رشد القرطبي، البيان والتحصيل والشرح والتوجيه والتعليل لمسائل المستخرجة، تحقيق: محمد حجي وآخرين، ط: دار الغرب الإسلامي، بيروت – لبنان، ط: الثانية، 1408 هـ / 1988 م، ج9، ص12.
3. ابن زغيبة، عز الدين، مقاصد الشريعة الخاصة بالتصرفات المالية، ط: مركز جمعة الماجد. دبي، ط: الأولى:1422هـ/2001م.
4. ابن عاشور، محمد الطاهر بن محمد ابن عاشور، مقاصد الشريعة الإسلامية، تحقيق: محمد الحبيب ابن الخوجة، ط: وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، قطر، 1425 هـ - 2004 م.
5. ابن عاشور. التحرير والتنوير
6. ابن فارس، أحمد بن فارس بن زكريا، معجم مقاييس اللغة، تحقيق: عبد السلام محمد هارون. ط: دار الفكر. 1399هـ/ 1979م.
7. ابن قدامة، موفق الدين عبد الله بن أحمد المقدسي، المغني. ط: مكتبة القاهرة، ط: 1388هـ/1968م، ج4، ص 234.
8. ابن منظور، محمد بن مكرم بن على، لسان العرب، ط: دار صادر – بيروت، ط: الثالثة :1414 هـ
9. أبو العينين، علي خليل: التربية الإسلامية وتنمية المجتمع المسلم، مكتبة إبراهيم حلبي، المدينة المنورة،(د،ت).
10. أبو النصر، مدحت. ومحمد، ياسمين مدحت، التنمية المستدامة، مفهومها وأبعادها مؤشراتها، ط: المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة مصر، ط: الأولى 2017م.
11. أبو شعير، محمد حسن، إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالأمن الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة، 1437هـ/ 2016م.
12. أبو يوسف، يعقوب بن إبراهيم الأنصاري، الخراج، تحقيق: طه عبد الرؤوف سعد، سعد حسن محمد. ط: المكتبة الأزهرية للتراث، دت.
13. الأزهري، أبو منصور محمد بن أحمد، تهذيب اللغة، تحقيق: محمد عوض مرعب، ط: دار إحياء التراث العربي - بيروت، ط: الأولى 2001م.
14. الأشقر، عمر سليمان، خصائص الشريعة الإسلامية، ط: مكتبة الفلاح، الكويت، ط: الأولى 1982م.
15. الأصبحي، مالك بن أنس بن مالك، المدونة، ط: دار الكتب العلمية، بيروت، ط: الأولى، 1415هـ - 1994م، ج3/ ص476.
16. البرعصي، عبد ربه يونس عبد النبي، الأمن الوظيفي لدى معلمين ومعلمات التعليم العام بمدينة البيضاء في ضوء بعض المتغيرات، رسالة ماجستير، الأكاديمية الليبية، فرع بنغازي، 2014م، ص13.
17. الجرجاوي، سامية طه رباح، أثر الأمن الوظيفي على أداء العاملين في المدارس المهنية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2023م، 1444م.

18. الجصاص، أحمد بن علي أبو بكر الرازي، أحكام القرآن، تحقيق: محمد صادق القمحاوي، ط: دار إحياء التراث العربي – بيروت،1405 هـ.

19. الحسن، عبد الرحمن محمد، التنمية المستدامة ومتطلبات تحقيقها، بحث مقدم لملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، 15- 2011/11/16م.

20. الحطاب الرُّعيني، أبو عبد الله محمد بن محمد، ومواهب الجليل، تحقيق: دار الرضوان للنشر، نواكشط- موريتانيا: دار الرضوان للنشر، ط1، 1431هـ/2010م.

21. الخرب، محمد بن عبد الله بن حمد، الصراعات الشخصية وانعكاساتها على الأمن الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 1427هـ/2006م.

22. الخطابي، أبو سليمان حمد بن محمد، معالم السنن، ط: المطبعة العلمية، حلب، ط: الأولى 1351 هـ / 1932م.

23. الرازي، المحصول، دراسة وتحقيق: الدكتور طه جابر فياض العلواني، (بيروت: مؤسسة الرسالة، ط3، 1418هـ/ 1997م .

24. الزركشي، شمس الدين محمد بن عبد الله، شرح الزركشي على مختصر الخرقي، ط: دار العبيكان، الرياض، السعودية، ط: الأولى، 1413 هـ / 1993 م.

25. الزمخشري، الكشاف عن حقائق التنزيل، ط: دار الكتاب العربي، بيروت، ط: الثالثة 1407هـ.

26. الزهراني، رانية بنت أحمد بن سعيد، واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدية الرياض، بحث منشور في المجلة العربية للنشر العلمي AJSP العدد الواحد والعشرون تاريخ 2- تموز- 2020م.

27. الزهراني، معجب بن أحمد بن معجب العدواني، التنمية المستدامة في التربية الإسلامية وتطبيقاتها التربوية في المرحلة الثانوية، رسالة دكتوراه، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، 1433هـ/ 2012م.

28. الزيلعي، فخر الدين: عثمان بن علي بن محجن البارعي، تبيين الحقائق، ط: الأولى بولاق: المطبعة الكبرى الأميرية، 1314هـ.

29. سارة بيرغادر ساينس، انعدام الأمان الوظيف يسبب الأمراض، مقال منشور على موقع الجزيرة https://www.aljazeera.net/health.

30. السرخسي، محمد بن أحمد بن أبي سهل، المبسوط، بيروت: دار المعرفة، 1414هـ/1993م.

31. السلمي، د. علي، إدارة الأفراد لرفع الكفاءة الإنتاجية، ط: دار غريب، القاهرة، ط: الثالثة:1985، ص311.

32. الشاطبي، إبراهيم بن موسى، الموافقات، تحقيق: مشهور حسن، ط: دار ابن عفان، ط: الأولى: 1438 1417هـ/ 1997م.

33. الشافعي، محمد بن إدريس، تفسير الإمام الشافعي، تحقيق أحمد بن مصطفى الفرَّان، ط: دار التدمرية - المملكة العربية السعودية، ط: الأولى: 1427هـ - 2006 م، ج3

34. الشافعي، أبو عبد الله محمد بن إدريس، الأم، ط: دار المعرفة، بيروت، 1410هـ/1990م.

35. صرصور، آية عبد القادر إبراهيم، دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الأقصى في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة، 2015م/1436هـ.

36. الطبري، محمد بن جرير بن يزيد بن كثير بن غالب الآملي، أبو جعفر الطبري، تفسير الطبري تحقيق: عبد الله بن عبد المحسن التركي، ط: دار هجر للطباعة والنشر والتوزيع والإعلان، السعودية، ط: الأولى، 1422 هـ/2001 م، ج8.

37. العالم، يوسف حامد، المقاصد العامة للشريعة الإسلامية، ط: الدار العالمية، للكتاب الإسلامي، 1994م.

38. عبدون، إسماعيل، الأمان الوظيفي لدى عمال العقود المؤقتة، رسالة ماجستير، جامعة أحمد دراية – أدرار، الجزائر، 2020م.

39. العتيبي، خالد مسعود بن قويزان، تخطيط الموارد البشرية وعلاقتها بالأمن الوظيفي في الرئاسة العامة لرعاية الشباب بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 1431هـ/2010م.

40. عركوك، طارق فرج عبد الله، الأمن الوظيفي وأداء المعلمين، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى 1427هـ/2006م.

41. العز بن عبد السلام، عز الدين عبد العزيز بن عبد السلام بن أبي القاسم، القواعد الصغرى، تحقيق: إياد خالد الطباع، ط: دار الفكر المعاصر، دمشق، ط: الأولى، 1416هـ.

42. الغزالي، أبو حامد محمد بن محمد الغزالي، المستصفى، تحقيق: محمد عبد السلام عبد الشافي، ط: دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط: الأولى، 1413هـ - 1993م.

- شفاء الغليل في بيان الشبه والمخيل ومسالك التعليل، تحقيق: حمد الكبيسي، ط: مطبعة الإرشاد، بغداد، ط: الأولى، 1390 هـ / 1971م.

43. غياط، فوزية، دراسة تأثير العمل المؤقت على الإحساس بالأمان الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر 2010.

44. الفيروزآبادى، مجد الدين أبو طاهر محمد بن يعقوب، القاموس المحيط، تحقيق: مكتب تحقيق التراث في مؤسسة الرسالة، ط: مؤسسة الرسالة، بيروت، ط: الثامنة، 1426هـ/ 2005م.

45. القرضاوي، مقاصد الشريعة المتعلقة بالمال، بحث مقدم للدورة(18) لمجلس دبلن، جمادى الثانية/ رجب 1429هـ / يوليو 2008 م ص73 ص348.

46. القرطبي: أبو العباس أحمد بن عمر بن إبراهيم، المفهم لما أشكل من تلخيص كتاب مسلم، تحقيق: محيي الدين ديب ميستو، دار ابن كثير، دمشق، الطبعة: الأولى، 1417 هـ - 1996 م، ج5، ص47.

47. القرطبي، أبو عبد الله محمد بن أحمد، الجامع لأحكام القرآن (تفسير القرطبي)، تحقيق: أحمد البردوني وإبراهيم أطفيش، ط: دار الكتب المصرية – القاهرة، ط: الثانية، 1384هـ / 1964 م.

48. القصبي، منال بنت طارق، التنمية المستدامة وأثرها في حفظ مقاصد الشريعة الإسلامية، بحث محكم، منشور في مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بالإسكندرية، ج2/ العدد 37، دت.

49. القونوي، قاسم بن عبد الله بن أمير علي، أنيس الفقهاء في تعريفات الألفاظ المتداولة بين الفقهاء، تحقيق: يحيى حسن مراد، ط: دار الكتب العلمية، بيروت، 2004م-1424هـ،

50. الكاساني، علاء الدين، أبو بكر بن مسعود، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع ط: دار الكتب العلمية، ط الثانية، 1406هـ - 1986م، ج4.

51. الكيا الهراسي، علي بن محمد بن علي، تحقيق: موسى محمد علي وعزة عبد عطية، ط: دار الكتب العلمية، ط: الثانية، 1405 هـ أحكام القرآن الكريم.

52. الماوردي، أبي الحسن علي بن محمد ابن حبيب، الحاوي الكبير تحقيق: علي محمد معوض، عادل أحمد عبد الموجود، بيروت: دار الكتب العلمية، ط1، 1419هـ/1999م.

- أدب الدنيا والدين، دار مكتبة الحياة، 1986م.

53. المستصفى، للغزالي، أبو حامد محمد بن محمد ط: دار الكتب العلمية .تحقيق محمد عبد السلام الشافي ط: الأولى، 1413هـ

54. المناوي، زين الدين محمد المدعو بعبد الرؤوف بن تاج العابدين، فيض القدير شرح الجامع الصغير، ط: المكتبة التجارية الكبرى، مصر، ط: الأولى، 1356هـ

55. وثائق المؤتمر الإسلامي الأول لوزراء البيئة: العالم الإسلامي والتنمية المستدامة، جدة 10-2002/6/12م، المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة [إيسيسكو]، مطبعة إليت، المغرب ،1427هـ

الهوامش:

(1) ابن منظور، محمد بن مكرم، **لسان العرب**، ط: دار صادر – بيروت، ط: الثالثة :1414 هـ، ج13، ص21.

(2) الأزهري، أبو منصور محمد بن أحمد، **تهذيب اللغة**، تحقيق: محمد عوض مرعب، ط: دار إحياء التراث العربي - بيروت، ط: الأولى 2001م، ج14، ص284.

(3) السلمي، د. علي، إدارة **الأفراد لرفع الكفاءة الإنتاجية**، ط: دار غريب، القاهرة، ط: الثالثة:1985، ص311.

(4) الخرب، محمد بن عبد الله بن حمد، **الصراعات الشخصية و انعكاساتها على الأمن الوظيفي**، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2006م/ 1427هـ، ص6

(5) الزهراني، رانية بنت أحمد بن سعيد، **و اقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدراس الأهلية بمدية الرياض**، بحث منشور في المجلة العربية للنشر العلمي AJSP العدد الواحد والعشرون تاريخ 2- تموز- 2020م ص319.

(6) صرصور، آية عبد القادر إبراهيم، **دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الأقصى في قطاع غزة**، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة، 2015م/1436هـ، ص12.

(7) عركوك، طارق فرج عبد الله، **الأمن الوظيفي وأداء المعلمين**، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى 1427هـ/2006م، ص43.

(8) البرعصي، عبد ربه يونس عبد النبي، **الأمن الوظيفي لدى معلمين ومعلمات التعليم العام بمدينة البيضاء في ضوء بعض المتغيرات**، رسالة ماجستير، الأكاديمية الليبية، فرع بنغازي، 2014م، ص13.

(9) أبو شعير، محمد حسن، **إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالأمن الوظيفي**، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة، 1437هـ/ 2016م، ص54.

(10) عبدون، إسماعيل، **الأمان الوظيفي لدى عمال العقود المؤقتة**، رسالة ماجستير، جامعة أحمد دراية – أدرار، الجزائر، 2020م، ص11,

(11) غياط، فوزية، **دراسة تأثير العمل المؤقت على الإحساس بالأمان الوظيفي**، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر 2010، ص70.

(12) سارة بيرغادر ساينس، **انعدام الأمان الوظيف يسبب الأمراض**، مقال منشور على موقع الجزيرة https://www.aljazeera.net/health. وقت الدخول: 2023/8/2م.

(13) العتيبي، خالد مسعود بن قويزان، **تخطيط الموارد البشرية وعلاقتها بالأمن الوظيفي في الرئاسة العامة لرعاية الشباب بمدينة الرياض**، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 1431هـ/2010م، ص29.

(14) الجرجاوي، سامية طه رباح، **أثر الأمن الوظيفي على أداء العاملين في المدارس المهنية في قطاع غزة**، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2023م، 1444م، ص23.

(15) ابن فارس، أحمد بن فارس بن زكريا، **معجم مقاييس اللغة**، ط: دار الفكر، 1399هـ - 1979م، ج5، ص479.

(16) الأزهري، **تهذيب اللغة**، ج14، ص147.

(17) ابن منظور، **لسان العرب**، ج12، ص213.

(18)أبو العينين، علي خليل: **التربية الإسلامية وتنمية المجتمع المسلم**، مكتبة إبراهيم حلبي، المدينة المنورة،(د،ت)، ص 15.

(19)**اللجنة العالمية للبيئة والتنمية: مستقبلنا المشترك**، ترجمة محمد كامل عارف، مراجعة علي حسين حجاج، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، سلسلة عالم المعرفة، الكويت،1989م ص87.

(20) **وثائق المؤتمر الإسلامي الأول لوزراء البيئة: العالم الإسلامي والتنمية المستدامة**، جدة 10-2002/6/12م، المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة [إيسيسكو]، مطبعة إليت، المغرب ،1427هـ ، ص138.

(21) **برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حول العالم**، 2009، منشور على موقع https://www.un.org، الدخول 2023/8/3م.

(22) القصبي، منال بنت طارق، **التنمية المستدامة و أثرها في حفظ مقاصد الشريعة الإسلامية**، بحث محكم، منشور في مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بالإسكندرية، ج2/ العدد 37، دت، ص327.

(23) أبو النصر، مدحت. ومحمد، ياسمين مدحت، **التنمية المستدامة، مفهومها و أبعادها مؤشراتها**، ط: المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة مصر، ط: الأولى 2017م، ص91

(24) الحسن، عبد الرحمن محمد، **التنمية المستدامة ومتطلبات تحقيقها**، بحث مقدم لملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، 15- 2011/11/16م.

(25) الزهراني، معجب بن أحمد بن معجب العدواني، **التنمية المستدامة في التربية الإسلامية وتطبيقاتها التربوية في المرحلة الثانوية**، رسالة دكتوراه، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، 1433هـ/ 2012م.

([26]) الأزهري، **تهذيب اللغة**، ج5. وابن منظور **لسان العرب**، ج13، ص522، "فقه".

([27]) **المستصفى**، للغزالي، أبو حامد محمد بن محمد ط: دار الكتب العلمية.تحقيق محمد عبد السلام الشافي ط: الأولى، 1413هـ، ص5.

(28) الفيروزآبادى، مجد الدين أبو طاهر محمد بن يعقوب، **القاموس المحيط**، تحقيق: مكتب تحقيق التراث في مؤسسة الرسالة، ط: مؤسسة الرسالة، بيروت، ط: الثامنة، 1426هـ/2005م، ص 300.

(29) سورة المائدة، آية رقم (1).

(30) الطبري، محمد بن جرير بن يزيد، أبو جعفر الطبري، **تفسير الطبري** تحقيق: عبد الله بن عبد المحسن التركي، ط: دار هجر للطباعة والنشر والتوزيع والإعلان، السعودية، ط: 1، 1422 هـ/2001 م، ج8، ص5.

(31) ابن منظور، **لسان العرب**، ج4، ص10.

(32) القونوي، قاسم بن عبد الله، **أنيس الفقهاء في تعريفات الألفاظ المتداولة بين الفقهاء**، تحقيق: يحيى حسن مراد ط: دار الكتب العلمية، بيروت، 2004م-1424هـ، ص96.

([33])الكاساني، علاء الدين، أبو بكر بن مسعود، **بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع** ط: دار الكتب العلمية، ط 2، 1406هـ - 1986م، ج4، ص 174.

([34]) الشافعي، أبو عبد الله محمد بن إدريس، **الأم**، ط: دار المعرفة، بيروت، 1410هـ/1990م، ج4، ص26.

(35) ابن قدامة، موفق الدين عبد الله بن أحمد بن محمد بن قدامة الجماعيلي المقدسي، **المغني** ط: مكتبة القاهرة، 1388هـ/1968م، ج4، ص 234.

(36) الأصبحي، مالك بن أنس بن مالك بن عامر، **المدونة**، ط: دار الكتب العلمية، بيروت، ط: 1، 1415هـ - 1994م، ج3/ ص476.

(37) سورة القصص، آية رقم (26- 27) .

(38) الشافعي ، محمد بن إدريس، تفسير **الإمام الشافعي**، تحقيق أحمد بن مصطفى الفرَّان، ط: دار التدمرية - المملكة العربية السعودية، ط: الأولى: 1427هـ - 2006 م، ج3، ص1168.

(39) سورة الكهف، آية رقم (77)

(40) القرطبي، أبو عبد الله محمد بن أحمد بن أبي بكر بن فرح الأنصاري الخزرجي شمس الدين القرطبي، **الجامع لأحكام القرآن (تفسير القرطبي)**، تحقيق: أحمد البردوني وإبراهيم أطفيش، ط: دار الكتب المصرية – القاهرة، ط: 2، 1384هـ/1964 م ج11، ص 27.

(41) ابن قدامة، **المغني**، ج3، ص 579.

(42) أخرجه البخاري، في **صحيحه**، كتاب الإجارة، باب، استئجار المشركين عند الضرورة، أو: إذا لم يوجد أهل الإسلام، حديث 2263.

(43) أخرجه البخاري، في **صحيحه**، كتاب الإجارة، باب، اثم منع أجر الأجير، حديث 2270.

(44)الكاساني، علاء الدين، أبو بكر بن مسعود، **بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع** ط: دار الكتب العلمية، ط 2، 1406هـ - 1986م، ج4، ص 174، البلقيني في التدريب في الفقه الشافعي (224/2).

(45) السرخسي، محمد بن أحمد بن أبي سهل، **المبسوط**، بيروت: دار المعرفة، 1414هـ/1993م، ج15، ص79.

وابن رشد، أبو الوليد محمد بن أحمد بن رشد القرطبي، **البيان والتحصيل والشرح والتوجيه والتعليل لمسائل المستخرجة**، تحقيق: محمد حجي وآخرون، ط: دار الغرب الإسلامي، بيروت – لبنان، ط: الثانية، 1408 هـ / 1988 م، ج9، ص12. والماوردي، أبي الحسن علي بن محمد بن محمد بن حبيب، **الحاوي الكبير** تحقيق: علي محمد معوض، عادل أحمد عبد الموجود، بيروت: دار الكتب العلمية، ط1، 1419هـ/1999م، ج7، ص394. والزركشي، شمس الدين محمد بن عبد الله، **شرح الزركشي على مختصر الخرقي**، ط: دار العبيكان، الرياض، السعودية، ط: الأولى، 1413 هـ / 1993 م، ج4، ص225.

(46) أخرجه أحمد في **مسنده**، ج29، ص543، حديث18015. وأبو داود في **سننه**، كتاب الخراج والإمارة والفيء، باب في أرزاق العمال، حديث2945. وابن خزيمة في **صحيحه**، كتاب الزكاة، باب إذن الإمام للعامل بالتزويج واتخاذ الخادم والمسكن من الصدقة، حديث 2370، وحكم عليه شعيب الأرناؤوط بالصحة مسند أحمد، تحقيق شعيب الأرنؤوط، دار الرسالة، حديث رقم 18015

(47) الخطابي، أبو سليمان حمد بن محمد بن إبراهيم، **معالم السنن**، ط: المطبعة العلمية، حلب، ط: الأولى 1351 هـ / 1932 م، ج3، ص7.

(48) الزيلعي، فخر الدين: عثمان بن علي بن محجن البارعي، **تبيين الحقائق**، ط: الأولى بولاق: المطبعة الكبرى الأميرية، 1314هـ. ج5، ص106

(49) الحطاب الرُّعيني، أبو عبد الله محمد بن محمد، **ومواهب الجليل**، تحقيق: دار الرضوان للنشر، نواكشط-موريتانيا: دار الرضوان للنشر، ط1، 1431هـ/2010م، ج5، ص441.

(50) الماوردي، **الحاوي الكبير**، ج7، ص406.

(51) ابن قدامة، **المغني**، ج5، ص324.

(52) السرخسي، **المبسوط**، ج15، ص 132.

(53) الماوردي، **الحاوي الكبير**، ج7، ص406.

(54) أخرجه البخاري في **الأدب المفرد**، باب من أصبح آمنًا في سربه، حديث 300. وأخرجه ابن ماجه في **سننه**، كتب أبواب الزهد، باب القناعة، حديث 4141. والترمذي في **الجامع الكبير**، كتاب أبواب الزهد، باب 34، حديث 2346 وقال الترمذي حسن غريب.

[55] المناوي، زين الدين محمد المدعو بعبد الرؤوف بن تاج العارفين بن علي بن زين العابدين الحدادي، **فيض القدير شرح الجامع الصغير**، ط: المكتبة التجارية الكبرى، مصر، ط: 1، 1356هـ، ج6، 68.

(56) تقدم ذكر أهم أهداف التنمية المستدامة وللاستزادة ينظر: **برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حول العالم**، 2009، منشور على موقع https://www.un.org. ويأتي هذا المطلب بشكل موجز لبيان أثر التكييف الفقهي للأمن الوظيفي في تعزيز أهداف التنمية المستدامة اليوم.

(57) ابن منظور، ج3، ص354.

(58) ابن فارس، ، ص95.

[59] الغزالي، أبو حامد محمد بن محمد الغزالي، **المستصفى**، تحقيق: محمد عبد السلام عبد الشافي، ط: دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط: الأولى، 1413هـ - 1993م ص174.

[60] الغزالي، محمد بن محمد الغزالي أبو حامد، **شفاء الغليل في بيان الشبه والمخيل ومسالك التعليل**، تحقيق: حمد الكبيسي، مطبعة الإرشاد، بغداد، ط: الأولى، 1390 هـ / 1971م، ص159.

[61] العز بن عبد السلام، عز الدين عبد العزيز بن عبد السلام بن أبي القاسم، **القواعد الصغرى**، تحقيق: إياد خالد الطباع، دار الفكر المعاصر، دمشق، ط: الأولى، 1416هـ، ص 53.

[62] الشاطبي، إبراهيم بن موسى بن محمد، **الموافقات**، تحقيق: مشهور حسن، دار ابن عفان، ط: الأولى: 1438 1417هـ/ 1997م، ج2، ص 62.

[63] الشاطبي، **الموافقات**، ج2، ص 289.

[64] ابن عاشور، محمد الطاهر بن محمد ابن عاشور، **مقاصد الشريعة الإسلامية**، تحقيق: محمد الحبيب ابن الخوجة، ط: وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، قطر، 1425 هـ - 2004 م، ج2، ص21.

[65] العالم، يوسف حامد، **المقاصد العامة للشريعة الإسلامية**، ط: الدار العالمية للكتاب الإسلامي، 1994م، ص:79.

[66] الفاسي، علال، **مقاصد الشريعة ومكارمها**، ط: دار الغرب، 1993م، ص:7.

[67] الغزالي، محمد بن محمد الغزالي أبو حامد، **المستصفى**، ط: دار الكتب العلمية، 1413هـ/1993م، ص174.

[68] الشاطبي، الموافقات، ج2، ص 18.

[69] الغزالي، **المستصفى**، ص174.

[70] القرطبي، أبو عبد الله محمد بن أحمد بن أبي بكر، **الجامع لأحكام القرآن (تفسير القرطبي)**، تحقيق: أحمد البردوني وإبراهيم أطفيش، ط: دار الكتب المصرية – القاهرة، ط: الثانية، 1384هـ / 1964 م، ج14، ص 24.

[3] سورة المائدة، آية رقم (1).

(72) أخرجه مسلم، في **صحيحه**، كتاب: الإيمان، باب: قول النبيﷺ من غش فليس منا، حديث 102.

[73] الشاطبي، **الموافقات**، ج4، ص 922-923. والرازي، **المحصول**، دراسة وتحقيق: الدكتور طه جابر فياض العلواني، (بيروت: مؤسسة الرسالة، ط3، 1418هـ/ 1997م ج5، ص 162.

[74] الشاطبي، **الموافقات**، ج4، ص 923. المستصفى، **للغزالي**، ص174.

[75] الشاطبي، **الموافقات** ج4، ص 924.

[76] الغزالي، **المستصفى**، ص321.

[77] للتفصيل في المقاصد المنبثقة عن مقصد حفظ المال ينظر: الشاطبي **الموافقات** ج3، ص 238، ج4؛ والقرضاوي، مقاصد الشريعة المتعلقة بالمال، بحث مقدم للدورة (18) لمجلس دبلن، جمادى الثانية/ رجب 1429هـ / يوليو 2008 م ص73 ص348.والعالم، يوسف

حامد، **المقاصد العامة للشريعة** 479، وابن زغيبة، عز الدين، **مقاصد الشريعة الخاصة بالتصرفات المالية**، ط: مركز جمعة الماجد. دبي، ط: الأولى:1422هـ/2001م. ص 103.

(78) ابن منظور، لسان العرب (حرج) ج2، ص234.

(79) الأشقر، عمر سليمان، **خصائص الشريعة الإسلامية**، ط: مكتبة الفلاح، الكويت، ط: الأولى 1982م، ص 70.

(80) ابن حميد، صالح بن عبد الله، **رفع الحرج في الشريعة الإسلامية ضوابطه وتطبيقاته**، ط: مركز البحث العلمي وإحياء التراث الإسلامي، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، مكة المكرمة، ط: 1403هـ، ص48.

(81) الشاطبي، **الموافقات**، ج2، ص373.

(82) الزمخشري، **الكشاف عن حقائق التنزيل**، ط: دار الكتاب العربي، بيروت، ط: الثالثة 1407هـ، ج1، ص288.

(83) أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب: صفة ﷺ، حديث 3560. ومسلم في صحيحه، كتاب: المناقب، باب: كتاب: الفضائل، باب: مباعدته ﷺ للآثام واختياره من المباح، أسهله وانتقامه لله عند انتهاك حرماته، حديث 2327.

(84) ابن حجر، **فتح الباري**، ج6، ص576.

(85) أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب الحج، باب الخطبة أيام منى، حديث 1739.ومسلم في صحيحه، كتاب القسامة، باب تحريم الدماء والأعراض والأموال، حديث 1679.

(86) العالم، يوسف حامد، **المقاصد العامة للشريعة**، ص521.

(87) ابن عاشور: محمد الطاهر، **التحرير والتنوير** ط: الدار التونسية: 1984 م، ج3، ص45.

(88) بارودي، محمد أمين عبد الرزاق، **أمن الأموال في المعاوضات المالية المفهوم والوسائل**، بحث محكم، مجلة جامعة الطائف، الآداب والتربية، (الشريعة والأنظمة)، المجلد الثاني، العدد الثاني، ذو الحجة 1433هـ/ نوفيمبر 2012م، ص

(89) ابن فارس، أحمد بن فارس، **معجم مقاييس اللغة**، تحقيق: عبد السلام محمد هارون. ط: دار الفكر. 1399هـ/ 1979م ص360.

(90) الرازي، **المحصول في علم أصول الفقه**، ج6، ص105-106.

(91) أخرجه أحمد في مسنده، حديث أبي صِرمة، ج25، ص34، رقم (15755)، وابن ماجة في سننه، كتاب: الأحكام، باب: من بنى في حقه ما يضر بجاره، رقم (2342). وأبو داود في سننه، كتاب: الأقضية، باب: من القضاء، رقم (3635). والترمذي في سننه، كتاب: أبواب البر والصلة، باب: ما جاء في الخيانة والغش، رقم (1940)، وقال الترمذي: هذا حديث حسن غريب.

(92) ينظر: ابن زغيبة، عز الدين، **مقاصد الشريعة الخاصة بالتصرفات المالية**، ص105- 125.

(93) العالم، **المقاصد العامة للشريعة الإسلامية**، ص525.

(94) أبو يوسف، يعقوب بن إبراهيم، **الخراج**، تحقيق: طه عبد الرؤوف سعد، سعد حسن محمد. ط: المكتبة الأزهرية للتراث، دت، ص125.

(95) الماوردي، أبو الحسن علي بن محمد، **أدب الدنيا والدين**، دار مكتبة الحياة، 1986م، ص139

(96) الفيومي، أحمد بن محمد، **المصباح المنير في غريب الشرح الكبير**، ط: دار الكتب العلمية، ج1، ص203.

(97) ابن عاشور، **مقاصد الشريعة الإسلامية**، ج3، ص 471.

(98) ينظر: ابن عاشور، **مقاصد الشريعة الإسلامية**، ج3، ص 471.

(99) ينظر: الزحيلي، وهبة، **الفقه الإسلامي وأدلته**، ط: دار الفكر، ط: الرابعة، ج7، ص188.

(100) تقدم ذكر أهم أهداف التنمية المستدامة وللاستزادة ينظر: **برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حول العالم**، 2009، منشور على موقع https://www.un.org. ويأتي هذا المطلب بشكل موجز لبيان أثر النظرة المقاصدية على الأمن الوظيفي في تعزيز أهداف التنمية المستدامة اليوم.