**OPEN ACCESS:** Al-Aijaz Research Journal of Islamic Studies & Humanities
ISSN (ONLINE): 2707-1219 & ISSN (PRINT): 2707-1200
http://www.arjish.com



# احادیثِ نبوی ﷺ کی روشنی میں ادارہ جاتی قیادت (Institutional Leadership) کے اصول: ایک تحقیقی و تقابلی جائزہ

# Institutional Leadership in the Light of the Prophetic Sunnah ﷺ: A Research-Based and Comparative Study of Its Principles

**Dr. Muhammad Arif**
Teaching Assistant, Department of Islamic & Religious Studies,
Hazara University, Mansehra
Email. arif.hu1981@yahoo.com

**Dr. Muhammad Saeed Awan**
SST, GHS Ghandian, Mansehra
Email: saeedmalik313@gmail.com

**Muhammad Sabir**
Teaching Assistant, Department of Islamic & Religious Studies,
Hazara University, Mansehra
Email: msabir@hu.edu.pk

Received on: 30-10-2025 Accepted on: 15-11-2025

## Abstract

Institutional leadership is a critical factor in the effectiveness, stability, and sustainable development of any organization. In the contemporary context, leadership is generally examined through the perspectives of management, organizational behavior, professional competence, accountability, and institutional efficiency. The Prophetic Sunnah ﷺ, however, presents leadership as a responsibility and trust rather than merely a position of authority or a means of personal prestige. This study examines the principles of institutional leadership in the light of the Prophetic traditions and compares them with selected concepts of modern leadership and management. The study is based primarily on a critical and analytical examination of relevant Ahadith, classical commentaries on Hadith, and the works of prominent Muslim scholars. The research identifies several fundamental principles of Prophetic institutional leadership, including responsibility and accountability, competence and integrity, avoidance of the pursuit of authority, consultation, delegation of responsibilities according to individual capabilities, administrative flexibility, financial transparency, prevention of conflicts of interest, and protection of employees' rights. Particular attention is given to the traditions concerning leadership as a trust, the appointment of competent individuals, the advice of the Prophet ﷺ to Abu Dharr رضي الله عنه, the practice of consultation, and the incident of Ibn al-Lutbiyyah concerning official gifts and financial accountability. These traditions demonstrate that personal piety, although essential, cannot by itself serve as the sole criterion for institutional leadership; rather, leadership requires an appropriate combination

of moral integrity, competence, responsibility, and administrative ability. The comparative analysis further shows that several contemporary leadership concepts, such as servant leadership, participative leadership, delegation, ethical leadership, accountability, and conflict-of-interest management, have meaningful parallels in the Prophetic framework. At the same time, Prophetic leadership goes beyond organizational efficiency by linking institutional responsibility with moral consciousness, divine accountability, justice, and concern for human welfare. The study concludes that the Prophetic model offers a comprehensive and ethically grounded framework for institutional leadership in which authority is understood as a trust, decision-making is supported by consultation, responsibilities are entrusted to competent and trustworthy individuals, and institutional resources and employees' rights are protected. The findings suggest that the principles derived from the Prophetic Sunnah ﷺ can provide a valuable ethical and conceptual foundation for improving leadership practices in contemporary institutions.

**Keywords:** Institutional Leadership, Prophetic Sunnah; Ahadith, Leadership Ethics.

## تعارف:

### علمی پس منظر اور مسئلے کی وضاحت

عصرِ حاضر میں تنظیمی، انتظامی اور ادارہ جاتی کامیابی کا تمام تر انحصار موثر، شفاف اور حکمتِ عملی سے بھرپور قیادت پر ہے۔ جدید انتظامی سائنس میں قیادت کے تنظیمی ماڈلز، اخلاقیات اور انتظامی اصولوں پر مسلسل تحقیقات اور تجارب جاری ہیں۔ تاہم، اسلامی تناظر میں ادارہ جاتی قیادت محض ایک دنیاوی عہدہ یا انتظامی ضرورت نہیں، بلکہ ایک شرعی، اخلاقی اور اخروی امانت و مسؤلیت (Accountability) ہے۔

سیرتِ نبوی ﷺ اور احادیثِ مبارکہ کا بنظرِ غائر مطالعہ ظاہر کرتا ہے کہ رسول اللہ ﷺ نے مدینہ منورہ میں اسلامی ریاست اور اس کے انتظامی اداروں کی بنیاد رکھتے وقت والیوں، عاملوں، سپہ سالاروں اور انتظامی ذمہ داروں کی تربیت کے لیے وہ بنیادی اصول عطا فرمائے جو ادارہ جاتی قیادت کے عالمگیر، ابدی اور لچکدار فریم ورک کو تشکیل دیتے ہیں۔

زیرِ نظر تحقیقی مقالے میں متونِ حدیث، شروحِ حدیث اور ائمہ محدثین کے نقد و تحلیل کے روشنی میں ادارہ جاتی قیادت کے ارکان، اہلیت و شائستگی کے معیار، مالیاتی شفافیت، انتظامی مفوضہ اختیارات، اور باہمی مشاورت کا نقدِ حدیث اور اصولِ نقدِ رجال کی روشنی میں ایک تفصیلی اور جامع تحقیقی جائزہ پیش کیا گیا ہے۔

### 1 . قیادت کا حقیقی تصور: امانت اور مسؤلیت (نہ کہ ملکیتی فکر)

اسلامی نظامِ انتظام میں قائد یا سربرہِ ادارہ مالک نہیں بلکہ دیکھ بھال اور اصلاح پر مامور ایک امین ہوتا ہے۔ محدثین نے قائد کے اس منصب کو "مسؤلیت" اور "رعایت" کی اصطلاح سے تعبیر کیا ہے۔

**الف) مسؤلیت اور نگہبانی کا نبوی ضابطہ**

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّهُ سَمِعَ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: «كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَالْإِمَامُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ[1]۔

**علمی وحدیثی تجزیہ:**

حافظ ابن حجر عسقلانیؒ (ت 852ھ) *فتح الباری* میں اس حدیث کی شرح میں "راعی" کی لغوی واصطلاحی تعظیم کرتے ہوئے تحریر فرماتے ہیں کہ "الراعي هو الحافظ المؤتمن الملتزم صلاح ما قام عليه، وأمره بالتصرف فيما تحت يده بما هو الأصلح" (راعی سے مراد وہ حافظ اور امین ہے جو اپنی تحتِ تصرف شے کی اصلاح کا پابند ہو اور اپنے زیرِ اثر امور میں اصلح و بہتر تصرف کرنے کا مکلف ہو۔[2] ادارہ جاتی سائنس کی رو سے قائد ادارے کی املاک یا انسانی وسائل کا مختارِ مطلق نہیں ہوتا، بلکہ اہداف کے حصول، فلاحِ عامہ اور وسائل کی حفاظت کا اخلاقی و قانونی ضامن ہوتا ہے۔

**(ب) عدمِ حرص اور مناصب کی طلب پر نہی**

ادارہ جاتی زوال کی بنیادی وجہ عہدوں کی ہوس اور سیاسی جوڑ توڑ ہوتا ہے۔ احادیثِ نبویہ میں منصب کی طلب کرنے والے کو قیادت کے لیے غیر مناسب قرار دیا گیا ہے۔

عَنْ عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ سَمُرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ لِي رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «يَا عَبْدَ الرَّحْمَنِ بْنَ سَمُرَةَ، لاَ تَسْأَلِ الإِمَارَةَ، فَإِنَّكَ إِنْ أُعْطِيتَهَا عَنْ مَسْأَلَةٍ وُكِلْتَ إِلَيْهَا، وَإِنْ أُعْطِيتَهَا عَنْ غَيْرِ مَسْأَلَةٍ أُعِنْتَ عَلَيْهَا[3]

**علمی تجزیہ:**

امام بدر الدین عینیؒ (ت 855ھ) *عمدۃ القاري* میں اس حدیث پر بحث کرتے ہوئے رقم طراز ہیں کہ جو شخص خود سے منصب اور قیادت کی طلب کرتا ہے، اللہ تعالیٰ کی نصرت اور توفیق اس سے سلب کر لی جاتی ہے اور اسے اس کی ذاتی تدبیر پر چھوڑ دیا جاتا ہے[4] یہ اصول جدید ادارہ جاتی اخلاقیات میں "مفادات کے تصادم" اور ذاتی تشہیر پر مبنی قیادت کے انسداد کی بنیاد رکھتا ہے۔

**.3 اہلیت وصلاحیت کی ترجیح**

ادارہ جاتی قیادت میں اقربا پروری یا صرف شخصی تعلّق و تقویٰ کی بنیاد پر عہدے تقسیم کرنا ادارے کے لیے تباہ کن ہے۔ سیرتِ نبوی ﷺ میں انتظامی صلاحیت کو ایک منفرد اور لازمی عنصر کے طور پر تسلیم کیا گیا ہے۔

**الف) حضرت ابوذر غفاریؓ کا واقعہ اور انتظامی کمزوری کا تجزیہ**

عَنْ أَبِي ذَرٍّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قُلْتُ: يَا رَسُولَ اللَّهِ، أَلاَ تَسْتَعْمِلُنِي؟ قَالَ: فَضَرَبَ بِيَدِهِ عَلَى مَنْكِبِي، ثُمَّ قَالَ: «يَا أَبَا ذَرٍّ، إِنَّكَ ضَعِيفٌ، وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ، وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ خِزْيٌ وَنَدَامَةٌ، إِلاَّ مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا، وَأَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا۔[5]

**علمی تجزیہ و نقد:**

امام محیی الدین یحییٰ بن شرف النوویؒ (ت 676ھ) المنہاج شرح صحیح مسلم بن الحجاج میں اس حدیث کی تشریح میں فرماتے ہیں: "هذا أصل عظيم في اجتناب الولاية لاسيما لمن كان فيه ضعف عن قيام بوظائف تلك الولاية" (یہ حدیث ولایت و قیادت سے احتراز کا ایک بہت بڑا اصل ہے، خاص طور پر اس شخص کے لیے جس میں اس ولایت کے فرائض کو سرانجام دینے میں کمزوری ہو)[6]۔

حضرت ابوذر غفاریؓ کے زہد، تقویٰ، اور سچائی پر خود رسول اللہ ﷺ کی گواہی موجود ہے مَا أَظَلَّتِ الْخَضْرَاءُ وَلاَ أَقَلَّتِ الْغَبْرَاءُ مِنْ ذِي لَهْجَةٍ أَصْدَقَ مِنْ أَبِي ذَرٍّ۔[7]، لیکن جب بات ادارہ جاتی قیادت اور انتظامی امارت کی آئی تو رسول اللہ ﷺ نے ان کی انتظامی کمزوری (الضعف القيادي) کو ملحوظ رکھتے ہوئے انہیں ذمہ داری دینے سے انکار فرمادیا۔ اس سے یہ واضح قانونی اور تنظیمی قاعدہ اخذ ہوتا ہے کہ شخصی تقویٰ اور انتظامی صلاحیت دو مختلف الوجود صفات ہیں۔

**(ب) قوی اور امین کا معیار**

قرآنی ضابطے إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ کی تشریح کرتے ہوئے شیخ الاسلام ابن تیمیہؒ (ت 728ھ) اپنی کتاب السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية میں لکھتے ہیں کہ ہر منصب کی "القوة" (صلاحیت) الگ ہوتی ہے۔ جنگ میں قوت سے مراد شجاعت اور جنگی حکمتِ عملی ہے، جبکہ قضا اور ادارہ جاتی قیادت میں قوت سے مراد عدل، علم اور انتظامی کنٹرول ہے[8]۔

**4. تنظیمی حکمتِ عملی اور حُسنِ قیادت کے نبوی اصول**

احادیثِ نبویہ کے استقرا سے ادارہ جاتی کامیابی اور موثر انتظام کے مندرجہ ذیل متحرک اصول مرتب ہوتے ہیں:

**1. باہمی مشاورت اور اجتماعی تصمیم**

ادارہ جاتی فیصلوں میں یکطرفہ تحکم کے بجائے باہمی مشاورت کو نبوی اسلوب میں بنیادی حیثیت حاصل ہے۔

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: «مَا رَأَيْتُ أَحَدًا أَكْثَرَ مَشُورَةً لِأَصْحَابِهِ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ[9]

### علمی تجزیہ:

امام ابن العربي المالكیؒ (ت 543ھ) ''احکام القرآن'' میں لکھتے ہیں کہ مشاورت سے نہ صرف فیصلوں میں درستگی آتی ہے بلکہ اداروں کے افراد کار میں تملک اور تعلق کا احساس بیدار ہوتا ہے[10]۔

### .2 آسانیاں پیدا کرنا اور مثبت ترغیب

کارکنوں پر ایسا بے جا دباؤ یا پیچیدہ انتظامی ضوابط لاگو کرنا جس سے ادارے میں جمود یا بد اعتمادی پھیلے، نبوی تعلیمات کے منافی ہے۔

عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: «يَسِّرُوا وَلاَ تُعَسِّرُوا، وَبَشِّرُوا وَلاَ تُنَفِّرُوا[11]

حافظ ابن حجر عسقلانیؒ فرماتے ہیں کہ اس فرمانِ نبوی کا مقصد یہ ہے کہ مطیعین اور کام کرنے والوں کے ساتھ نرمی کا سلوک کیا جائے تاکہ ان کا دل کام میں لگا رہے اور ان کے اندر بددلی اور فرار پیدا نہ ہو[12]۔

### .3 تفویضِ اختیارات اور تنزیل الناس منازلھم

رسول اللہ ﷺ نے مختلف صحابہ کی فطری و اکتسابی صلاحیتوں کو دیکھ کر ان کے سپرد ادارہ جاتی امور کیے:

فرائض وحسابی امور: حضرت زید بن ثابتؓ أَفْرَضُهُمْ زَيْدُ بْنُ ثَابِتٍ۔[13]

مالیاتی امانت وانتظام: حضرت ابو عبیدہ بن الجراحؓ أَمِينُ هَذِهِ الأُمَّةِ۔[14] عدالتی وقانونی مسائل: حضرت علی بن ابی طالبؓ وَأَقْضَاهُمْ عَلِيٌّ[15]

محدثین کے ہاں اس اصول کو "تنزیل الناس منازلھم" (افراد کو ان کی صلاحیت کے مطابق مقام دینا) کا نام دیا گیا ہے، جیسا کہ امام مسلمؒ نے اپنی صحیح کے مقدمے میں ام المؤمنین حضرت عائشہ رضی اللہ عنہا کا اثر نقل فرمایا ہے۔[16]

### .5 ادارہ جاتی احتساب اور شفافیت

ادارہ جاتی قیادت کی تباہی کا ایک بڑا سبب مالیاتی بے ضابطگیاں، رشوت، تحائف کا تبادلہ اور مفادات کا تصادم ہے۔ رسول اللہ ﷺ نے اس حوالے سے سخت ترین احتسابی ضابطہ قائم فرمایا۔

#### الف) ابن اللتبیہؓ کا واقعہ اور مالیاتی احتساب

عَنْ أَبِي حُمَيْدٍ السَّاعِدِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: اسْتَعْمَلَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ رَجُلاً مِنَ الأَزْدِ يُقَالُ لَهُ ابْنُ اللُّتْبِيَّةِ عَلَى الصَّدَقَةِ، فَلَمَّا قَدِمَ قَالَ: هَذَا لَكُمْ وَهَذَا أُهْدِيَ لِي. فَقَامَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَلَى الْمِنْبَرِ فَحَمِدَ اللَّهَ وَأَثْنَى عَلَيْهِ ثُمَّ قَالَ: «أَمَّا بَعْدُ، فَإِنِّي أَسْتَعْمِلُ الرَّجُلَ مِنْكُمْ عَلَى الْعَمَلِ مِمَّا وَلاَّنِي اللَّهُ، فَيَأْتِي فَيَقُولُ: هَذَا لَكُمْ وَهَذَا هَدِيَّةٌ أُهْدِيَتْ لِي، أَفَلاَ جَلَسَ فِي بَيْتِ أَبِيهِ أَوْ بَيْتِ أُمِّهِ فَيَنْظُرَ أَيُهْدَى لَهُ أَمْ لاَ؟[17].

**علمی و فقہی تجزیہ:**

علامہ ابن بطالؒ (ت 449ھ) شرح صحیح البخاري میں رقم طراز ہیں کہ یہ حدیث اس بات پر صریح دلیل ہے کہ عمال، نگران اور ادارہ جاتی سربراہان اپنے عہدے کی وجہ سے حاصل ہونے والے کسی بھی اضافی فائدے یا تحفے کے مالک نہیں بن سکتے، کیونکہ اگر وہ اس عہدے پر نہ ہوتے تو انہیں یہ تحفہ نہ ملتا[18]۔

امام نوویؒ فرماتے ہیں کہ اس حدیث سے ثابت ہوا کہ اداروں کے عمال اور افسران کے لیے تحائف قبول کرنا "غلول" (خیانت) کے حکم میں آتا ہے[19]۔

**(ب) کارکنوں کے حقوق اور وقت پر اجرت**

ادارہ جاتی حُسنِ انتظام کا تقاضا ہے کہ کارکنوں کے حقوق اور اجرت میں تاخیر نہ کی جائے۔

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «أَعْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ، قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ۔[20]

محدثین نے اس حدیث کی روشنی میں یہ قاعدہ اخذ کیا ہے کہ ادارے کے ملازمین کی کارکردگی کو برقرار رکھنے کے لیے ان کے حقوق اور مراعات کی بروقت ادائیگی لازمی شرط ہے۔

**6. موازنہ و تقابلی جائزہ: روایتی و جدید قیادت بمقابلہ نبوی قیادت**

درج ذیل جدول کے ذریعے جدید تنظیمی تھیوریز اور احادیثِ نبویہ سے ماخوذ ادارہ جاتی اصولِ قیادت کا تقابلی جائزہ پیش کیا گیا ہے:

| نبوی ادارہ جاتی قیادت | جدید تنظیمی ماڈلز | انتظامی عنوان / صفت |
| --- | --- | --- |
| امانت، خدمتِ خلق، اور آخرت میں مسؤلیت | منافع کا حصول اور تنظیمی کارکردگی | بنیادی فلسفہ |
| تقویٰ، للّٰہیت اور باطنی خود احتسابی | وضعی قوانین اور ضوابطِ اخلاق | اخلاقی بنیاد |
| القوۃ (صلاحیت) اور الأمانۃ (دیانت و تقویٰ) کا متوازن امتزاج | محض تکنیکی اور ظاہری صلاحیت | اہلیت کا معیار |
| خادم اور نگہبان | اقتدار اور سربراہی | تصورِ قیادت |

| نبوی ادارہ جاتی قیادت | جدید تنظیمی ماڈلز | انتظامی عنوان/صفت |
|---|---|---|
| تمام انسانی اور تنظیمی احاطے کا احترام وعدل | صرف اسٹیک ہولڈرز کا فائدہ | شراکتِ کار |
| اندرونی ضمیر کی جواب دہی، خیانت اور تحائف سے کامل پرہیز | بیرونی اڈٹ اور قانونی سختیاں | مالیاتی شفافیت |

**خلاصہ ونتائج(Summary & Conclusion)**

1. **امانت و مسؤلیت کا تصور :** اسلام میں ادارہ جاتی قیادت کسی شخص کی ذاتی ملکیت یا افتخار کا ذریعہ نہیں بلکہ ایک شرعی اور اخلاقی امانت ہے، جس کی بازپرس دنیا اور آخرت دونوں میں ہوگی۔[21]
2. **شخصی تقویٰ بمقابلہ انتظامی صلاحیت :** محض تقویٰ اور زہد ادارہ جاتی قیادت کا واحد معیار نہیں بن سکتا۔ حضرت ابوذر غفاریؓ کی روایت اس بات کی بین دلیل ہے کہ انتظامی کمزوری کی موجودگی میں کسی شخص کو ادارہ جاتی منصب سپرد نہیں کرنا چاہیے۔[22]
3. **مالیاتی شفافیت اور انسدادِ بدعنوانی :** ابن اللتبیہؓ والی حدیث جدید دور کے اور تحائف کے ذریعے ہونے والے فساد کے انسداد کا سب سے بڑا اخلاقی و قانونی فریم ورک فراہم کرتی ہے۔[23]
4. **شراکت دارانہ قیادت:** نبوی طرزِ قیادت میں فیصلے یکطرفہ یا تحکمانہ نہیں ہوتے بلکہ باہمی مشاورت اور ملازمین میں احساسِ ملکیت پیدا کر کے کیے جاتے ہیں۔[24]
5. **کارکنوں کے حقوق کی پاسداری :** ملازمین کی صلاحیتوں کا صحیح استعمال اور ان کے مالی و اخلاقی حقوق کی بروقت ادائیگی ادارہ جاتی استوار کا لازمی جزو ہے۔[25]

---

[1] صحيح البخاري، كتاب الجمعة، باب الجمعة في القرى والمدن، رقم الحديث: 893؛ صحيح مسلم، كتاب الإمارة، باب فضيلة الإمام العادل وعقوبة الجائر، رقم الحديث: 1829-

[2] ابن حجر العسقلاني، أحمد بن علي، فتح الباري شرح صحيح البخاري، بيروت: دار المعرفة، 1379ھ، ج 13، ص 113-

[3] صحيح البخاري، كتاب الأحكام، باب من لم يسأل الإمارة أعانه الله عليها، رقم الحديث: 7146؛ صحيح مسلم، كتاب الإمارة، باب النهي عن طلب الإمارة، رقم الحديث: 1652-

[4] العيني، بدر الدين محمود بن أحمد، عمدة القاري شرح صحيح البخاري، بيروت: دار إحياء التراث العربي، د-ت، ج 24، ص 217-

[5] صحيح مسلم، كتاب الإمارة، باب كراهة الإمارة بغير ضرورت، رقم الحديث: 1825-

[6] النووي، محيي الدين يحيى بن شرف، المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج، بيروت: دار إحياء التراث العربي، 1392ھ، ج 12، ص 206-

[7] سنن الترمذي، كتاب المناقب، باب مناقب أبي ذر الغفاري رضى الله عنه، رقم الحديث: 3801 (قال أبو عيسى: هذا حديث حسن)-

[8] ابن تيمية، أحمد بن عبد الحليم، السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية، الرياض: دار عالم الكتب، 1418ھ، ص 12-14

[9] سنن الترمذي، كتاب الجهاد، باب ما جاء في المشورة، رقم الحديث: 1714

[10] ابن العربي، محمد بن عبد الله أبو بكر، أحكام القرآن، بيروت: دار الكتب العلمية، 1424ھ، ج 1، ص 397

[11] صحيح البخاري، كتاب العلم، باب ما كان النبي صلى الله عليه وسلم يتناولهم بالموعظة، رقم الحديث: 69؛ صحيح مسلم، كتاب الجهاد والسير، باب في التيسير وتترك التنفير، رقم الحديث: 1734

[12] ابن حجر العسقلاني، فتح الباري، مرجع سابق، ج 1، ص

[13] سنن الترمذي، كتاب المناقب، باب مناقب معاذ بن جبل وغيره، رقم الحديث: 3790

[14] صحيح البخاري، كتاب مناقب أصحاب النبي صلى الله عليه وسلم، باب مناقب أبي عبيدة بن الجراح، رقم الحديث: 3744

[15] ابن عبد البر، يوسف بن عبد الله، الاستيعاب في معرفة الأصحاب، بيروت: دار الجيل، 1412ھ، ج 3، ص 1103

[16] مقدمة صحيح مسلم، باب في أن الحديث إنما يؤخذ عن الثقاة، ج 1، ص 5

[17] صحيح البخاري، كتاب الأحكام، باب هدايا العمال، رقم الحديث: 7174؛ صحيح مسلم، كتاب الإمارة، باب تحريم هدايا العمال، رقم الحديث: 1832

[18] ابن بطال، علي بن خلف، شرح صحيح البخاري، الرياض: مكتبة الرشد، 1423ھ، ج 10، ص 241

[19] النووي، المنهاج شرح صحيح مسلم، مرجع سابق، ج 12، ص 219

[20] سنن ابن ماجه، كتاب الأحكام، باب أجر الأجراء، رقم الحديث: 2443 (وصححه الألباني في صحيح سنن ابن ماجه

[21] الشاطبي، إبراهيم بن موسى، الاعتصام، الخبر: دار ابن عفان، 1417ھ، ج 2، ص 860

[22] الماوردي، علي بن محمد، الأحكام السلطانية، القاهرة: دار الحديث، د-ت، ص 23

[23] الغزالي، أبو حامد محمد بن محمد، التبر المسبوك في نصيحة الملوك، بيروت: دار الكتب العلمية، 1409ھ، ص 45

[24] ابن قيم الجوزية، محمد بن أبي بكر، إعلام الموقعين عن رب العالمين، بيروت: دار الكتب العلمية، 1411ھ، ج 3، ص 11

[25] الدهلوي، ولي الله أحمد بن عبد الرحيم، حجة الله البالغة، بيروت: دار الجيل، 1426ھ، ج 2، ص 201