

أخلاقيات العمل الإسلامي وتأثيرها الإيجابي على الفرد والمنظمة

عبد الوهاب بن شباب الشميلان

كلية الجبيل الصناعية- المملكة العربية السعودية
asns2010@gmail.com

المخلص:

خلق الله الخليفة، وأمر الإنسان بالعمل والسعي في الأرض: لتعميرها وقضاء حوائجها، وليستغني بالعمل عن ذل السؤال، من أجل ذلك، حثت الشرائع السماوية جميعها على العمل والإخلاص فيه. وعندما جاءت الشريعة الغراء والدين القويم بوحى السماء من لدن رب الأرض والسماء، إلى نبينا الكريم محمد بن عبد الله -صلى الله عليه وسلم-، حرص الدين الإسلامي على ضرورة التمسك بالأخلاق القويمة والمثل العليا واحترام الأعراف والتقاليد والمبادئ السامية، التي توجّه الإنسان إلى مكارم الأخلاق. إن الأخلاق الكريمة تتمثل في تلك الخلال الحسنة، التي تتكامل لتكوّن شخصية الإنسان المسلم، وهي كلّ لا يتجزأ؛ إذ الإسلام دين شمولية المبادئ والقيم، فالعدل، والأمانة، والصدق، والالتزام، والوفاء، والإباء، والكرامة، والشهامة، والشجاعة والإقدام، وغيرها كثير، خلل في مجموعها تكوّن شخصية المسلم في حياته العامة... فإذا تطرّقنا إلى أخلاقياته في العمل، لوجدنا أنّ تحلي المسلم العامل بأخلاقيات الإسلام أمرٌ لازمٌ، يستقيم به العمل، ويحقّق النجاح والرشاد للمنظمات والمؤسسات على جميع الأصعدة. فإذا ما استوعب المسلم أخلاقيات العمل الإسلامي، واستطاع تطبيقها في مجال عمله، والتزم أفراد المؤسسة بأخلاقيات الإسلام، من منظور إيمان العامل والموظّف بمبادئ الخير والحق والعدل والمراقبة الذاتية والالتزام بساعات العمل، لرأينا مردود ذلك بجلاء على الأفراد والجماعات، لذا يقف هذا البحث على دراسة أثر أخلاقيات العمل الإسلامي على الفرد والمجتمع، في رؤية علمية بروح إسلامية. وقد هدفت الدراسة في مضمونها إلى الكشف عن أثر أخلاق العمل في الإسلام، وانعكاسه على الأفراد والمؤسسات إيجاباً وسلباً. ولمّا كانت الدراسة تحتاج إلى وصف وتحليل، فإنّ الدراسة لجأت إلى المنهج الوصفي التحليلي؛ لدراسة أثر أخلاق العمل في الإسلام على الفرد والمجتمع.

وقد توصّلت الدراسة إلى أنّ الدين الإسلامي يحثُّ على الخلق القويم، ويدعو إلى التحلي بالآداب السامية، وأن يتنزّه المسلم عمّا يتنافى مع القيم والمبادئ والأعراف الدينية والاجتماعية، وأنّ هذا الموضوع يمثّل شعبة من شعب الإسلام، فكما أنّ الإسلام يهتم بالأخلاق عموماً، فهو يهتم بأخلاق الوظيفة، وهذا ما تدعو إليه الشريعة الغراء؛ من أخلاقيات الجد والإخلاص في العمل، والنزاهة، والبُعد عن العادات المزدولة كالمحسوبية والرشوة والإهمال وغيرها. الكلمات المفتاحية: العمل الإسلامي، أخلاقيات، الفرد والمنظمة.



المقدمة:

لقد أعلى الدين الإسلامي من قيمة العمل، وحثّ على العناية به، والنهوض بأعبائه، ليس هذا فحسب، وإنما أولى العناية به أيّما إلاء، وحسبنا ما جاء عن نبينا الكريم من قوله "إنّ الله يحبُّ إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه". ومما لا شك فيه أنّ الإسلام لم يحرص على الالتزام بأخلاقيات العمل من فراغ، بل في ضوء استشعار خطورة التحلي بالأخلاق القويمة في الأعمال؛ ومن خلال رؤيته لانعكاس هذا الالتزام على المجتمع سواءً كان ذلك على المستوى الفردي أو الجمعي. لقد بُني الإسلام على إعلاء روح الجماعة، فنهض وشبّ، وانتشر في ربوع المعمورة، على أيدي سواعد متعاونة، تشرّبت الحسّ الجماعي، واشربّت أعناقها تقتدي بسيد الخلق محمد -صلى الله عليه وسلم- والصحب الكرام -عليه رضوان الله- في هذا التماسك الاجتماعي الجماعي الذي لم تشهد البشرية مثله تلاحماً وتألّفاً إلى أن يرث الله الأرض ومن عليها، فدانوا الأرض، وعمروها بالحب والائتلاف والاتّحاد.

لقد كانت العرب أحسن الناس أخلاقاً بما بقى عندهم من الشرائع السماوية السابقة، ولكنهم ضلوا بالكفر عن الكثير منها، وبقيت عندهم آثاراً من هذه الفضائل، فجاء الإسلام لا يهدم هذه الفضائل الخلقية ولكن ليتبني كل الفضائل المعروفة وغير المعروفة لديهم، ويوازن وينسق بينها، ويقبّل كل فضيلة المكانة اللائقة بها ضمن رسالته الكاملة الصالحة والمصلحة للحياة البشرية، ويوسّع مجال تطبيقها؛ لكي يغطّي كل نواحي الحياة: الفردية والجماعية للبشر كافة. فكانت رسالته ﷺ تأكيداً على أهمية الأخلاق، وإقامتها في التعامل مع الخالق -جلّ وعلا- أولاً، ثم في التعامل مع المخلوق؛ سواء أكان الإنسان وغيره من الناس، أو الإنسان ونفسه، أو الإنسان وغيره من الكائنات الأخرى، فكان قوله ﷺ: "إنما بُعثت لأتمم مكارم الأخلاق"^(١). ولقد امتدت هذه الأخلاق لتشمل علاقتها كل نواحي الحياة؛ فهناك علاقة العقيدة بالأخلاق، وعلاقة الشريعة بالأخلاق، وعلاقة السلوك بالأخلاق، وعلاقة الضمير بالأخلاق....

ولأهمية الأخلاق، فقد عدّها الدين الحنيف ركناً رئيساً من أركانه، لا يقوم إلاّ به، فقد سئل ﷺ ما الدين؟ قال: "حسن الخلق"^(٢)، ولذلك نجد أنّ أهم ما يميّزها أنّ مصدرها "الوحي" فهي قيم ثابتة ومثُل عليا تصلح لكل إنسان، بصرف النظر عن جنسه وزمانه ومكانه ونوعه، وأنها أخلاق عملية هدفها التطبيق الواقعي، وأنّ مصدر الإلزام فيها هو شعور الإنسان بمراقبة الله تعالى، ولذلك يقول الرسول ﷺ عندما سئل عن أكثر ما يُدخل الناس الجنة، قال: "تقوى الله وحسن الخلق"^(٣).

من كلّ ما سبق، يتبيّن للقارئ أهمية الأخلاق في الواقع العملي الحيّاتي، وممّا لا شكّ فيه أنّ الالتزام بذلك يكون له مردوده الإيجابي على العمل الوظيفي، ويجني الفرد والمجتمع ثماره في صو عديدة؛ تتمثّل في الانضباط الوظيفي، وأداء العمل على أكمل وجه، وارتقاء المؤسسة في عملها وإنتاجها ونهوضها بما هو منوط بها، وتحقيق الميزة التنافسية بين المؤسسات في شتى الوظائف الحكومية، وهذا ما تنشده المجتمعات الحديثة.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

١. إلقاء الضوء على مفهوم الأخلاق في الإسلام.
٢. التعرف على مكانة الأخلاق في الإسلام.
٣. بيان أثر الأخلاقيات في الوظيفة العامة.
٤. الوقوف على أثر الالتزام بالأخلاقيات الإسلامية في العمل على الفرد والمجتمع.

منهجية البحث :

يتبع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي؛ الذي يساعد في البحث عن أخلاقيات العمل في الإسلام، وذلك بالرجوع إلى المصادر الأساسية المتمثلة في القرآن والسنة، ووصف ما جاء فيهما من نصوص دالة على ضرورة الالتزام بالأخلاق الإسلامية في العمل، وبيان أثره العائد على الفرد والمجتمع. وقد جاء تعريف المنهج الوصفي التحليلي بأنه: "أسلوب يعتمد على جمع معلومات وبيانات عن ظاهرة ما، أو حدث ما، أو شيء ما، أو واقع ما؛ وذلك بقصد التعرف على الظاهرة المدروسة، وتحديد الوضع الحالي لها، والتعرف على جوانب القوة والضعف فيه؛ من أجل معرفة مدى صلاحية هذا الوضع، أو مدى الحاجة لإحداث تغييرات جزئية أو أساسية فيه"^(٤).

الدراسات السابقة:

- دراسة الطراونة، وأبو خليل^(٥)، أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، خالد عطا الله الطراونة، ومحمد منصور أبو خليل، دراسة ميدانية في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي، المؤتمر الدولي الثاني لكلية إدارة الأعمال، بجامعة مؤتة - الأردن، "الفرص الإدارية والاقتصادية في بيئة الأعمال التنظيمية"، للفترة من ٢٣-٢٥ نيسان ٢٠١٣م. هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر

(١) أخرجه مالك في الموطأ، المطبعة السلفية، مكة المكرمة، ط١، ١٣٢٣هـ، ٣١٨/٢، والبخاري، الأدب المفرد، مكتبة الدليل، المكتبة الوقفية، رقم ٢٧٣، والحاكم، في المستدرک، طبعه مجلس دائرة المعارف-حيدر آباد، ١٣٤٢هـ/٣١٦.

(٢) أخرجه مسلم، الإمام أبي الحسن مسلم بن الحجاج، مكتبة الإيمان، المنصورة، بدون (ت)، ١/٢١٢.

(٣) أخرجه الترمذي، محمد بن عيسى بن سورة، سنن الترمذي، الجزء الثالث، دار ابن الهيثم بالقاهرة، ط١، ١٤٢٥هـ/٢٠٠٤م، (٣٦٣/٤) برقم ٢٠٠٥.

(٤) انظر: عبيدات، ذوقان وآخرون، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر للطباعة والنشر: عمان، ط٧، ٢٠٠٥م، ص١٩١.

(٥) أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، خالد عطا الله الطراونة، ومحمد منصور أبو خليل، دراسة ميدانية في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي، المؤتمر الدولي الثاني لكلية إدارة الأعمال، بجامعة مؤتة - الأردن، "الفرص الإدارية والاقتصادية في بيئة الأعمال التنظيمية"، للفترة من ٢٣-٢٥ نيسان ٢٠١٣م.

** أستاذ التسويق المساعد في جامعة البترا الخاصة - عمان - الأردن.

* طالب في برنامج الدكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة الجنتان، لبنان، ومدرس في كلية الخوارزمي، عمان، الأردن.

أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية وذلك من خلال استقصاء آراء المبحوثين من المديرين العاملين في الإدارات العليا في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان للأوراق المالية. شمل مجتمع الدراسة جميع الشركات الصناعية المدرجة ضمن بورصة عمان للأوراق المالية، والبالغ عددها (٨٤) شركة، أما العينة فتكونت من (٦٥) مديراً يعملون في الإدارات العليا في الشركات المشمولة بالدراسة وتوصّلت الدراسة إلى انه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال (الاستقلالية والموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية) على تحقيق الميزة التنافسية (تخفيض التكلفة، الابتكار والتجديد) في الشركات الصناعية الأردنية. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية (المسئولية نحو البيئة، المسئولية نحو المستهلكين، المسئولية نحو المجتمع المحلي) على تحقيق الميزة التنافسية (تخفيض التكلفة، الابتكار والتجديد) في الشركات الصناعية الأردنية. وأوصت الدراسة بوضع وتعزيز أخلاقيات الأعمال، وضرورة أن تقوم الشركات الصناعية الأردنية بتحديد السياسات الأخلاقية وتوزيعها عبر الشركة، وتدريب العاملين فيها على تعزيز قدرتهم لمواجهة المشاكل الأخلاقية الصعبة.

- دراسة الطائي (٢٠٠٦)^(١)، إطار مفاهيمي لأخلاقيات التسويق والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال الخدمية، حميد الطائي، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الدولي السنوي السادس لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأهلية، للفترة من ١٧-١٩ نيسان ٢٠٠٦. والتي هدفت إلى وضع إطار مفاهيمي لأخلاقيات التسويق والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال الخدمية. توصل الباحث إلى أنّ الأخلاقيات تعدّ مؤثراً بيئياً للتسويق، يتوجّب على منظمات الأعمال الانتباه إليه عند صياغة الاستراتيجيات التسويقية، وبشكل خاص استراتيجيات التسعير والترويج، كما توصّلت إلى أنّ أخلاقيات التسويق تلعب دوراً واضحاً في المزيج التسويقي الخدمي (7Ps)، والعلاقات التبادلية بين منظمات الأعمال الخدمية وزبائنها، والتوجّه نحو معرفة وتشخيص رغبات وحاجات الزبائن؛ لطرح خدمات تتلاءم وهذه الرغبات والحاجات؛ للوصول إلى تفعيل مفهوم الخدمة المفصّلة على مقياس الزبون أو ما تسمّى بالربونية (Customization).
- دراسة حسين، والجميل (٢٠٠٩)^(٢)، المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وانعكاسها على أخلاقيات العمل، ليث حسين، وريم الجميل، دراسة لآراء عينة من منتسبي بعض مستشفيات مدينة الموصل، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثالث لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، المنعقد في نيسان ٢٠٠٩. وقد هدفت إلى التعرف على العلاقة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وبين أخلاقيات العمل، وتوصّلت الدراسة إلى أنّ مفهوم المسؤولية الاجتماعية يعدّ من المفاهيم التي نالت اهتمام معظم المنظمات المعاصرة، والتي كانت تعبر في الماضي خلال فترة الستينات عن تعظيم الربح، أمّا في الوقت الحاضر، فقد أصبح المفهوم يقترن بالجانب الاجتماعي للمنظمة. وببنت الدراسة أنّ هنالك العديد من الأبعاد الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين، إذ يجب على المنظمات الانتباه إليها والأخذ بها؛ لأنها تحقق أهداف العاملين وتزيد من ولائهم واهتمامهم بالمنظمة التي يعملون فيها.
- دراسة المريات (٢٠١١)^(٣)، أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، رغدة المريات، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإدارة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن. وكان هدفها قياس أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي، وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، توصّلت دراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أنّ مستوى أخلاقيات الأعمال لمنظمات بيع المنتجات الصيدلانية في عمان مرتفع، وأنّ مستوى السلوك الأخلاقي لرجال بيع المنتجات الصيدلانية في عمان مرتفع، كما تبين وجود أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي لرجال بيع المنتجات الصيدلانية في عمان.
- دراسة (2008) De Ven^(٤)، والتي هدفت إلى تطوير إطار عمل أخلاقي لتسويق المسؤولية الاجتماعية للشركة، حيث إنّ الشركات التي تتمتع علامتها بسمعة قوية لدى الزبون، يجب عليها أن تستخدم مبادراتها للمسؤولية الاجتماعية؛ لتحقيق أهدافها التسويقية وغيرها من الأهداف المباشرة، وأنه لتحقيق أهداف تسويقية معينة، على الشركة أن تدعم غاية أيّ عمل يكون له ارتباط مباشر مع جوهر قيمها ومزاياها التنافسية، وأنه على الشركة أن لا تحاول أن تُخفي بأنها تستفيد من مبادراتها في المسؤولية الاجتماعية.

(٢) إطار مفاهيمي لأخلاقيات التسويق والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال الخدمية، حميد الطائي، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الدولي السنوي السادس لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأهلية، للفترة من ١٧-١٩ نيسان ٢٠٠٦ م.

(١) ليث حسين، وريم الجميل، المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وانعكاسها على أخلاقيات العمل، دراسة لآراء عينة من منتسبي بعض مستشفيات مدينة الموصل، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثالث لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، المنعقد في نيسان ٢٠٠٩ م.

(٣) رغدة المريات، أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإدارة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، ٢٠١١ م.

(1) De Ven (2008), 'An Ethical Framework for the Marketing of Corporate Social Responsibility, A Post-Watergate View', Business Horizons, (April), 75-80.

• دراسة (Valentine, 2012) ^(١)، هدفت إلى التعرف على المحتوى التدريبي لأخلاقيات الأعمال ورضا موظفي المبيعات عن زملاء العمل والمشرفين. وقد توصلت الدراسة إلى أن الدعم المنظمي لأخلاقيات الأعمال ذو قيمة عالية في البيع الشخصي، والذي يتعزز بالقيم الأخلاقية السائدة في المنظمة، والذي يؤدي إلى رضا المشرفين والعاملين؛ كونهم يلعبون دورًا مهمًا في الممارسة الأخلاقية. بعد استعراض مجموعة الدراسات السابقة؛ العربية والأجنبية، يجد الباحث أنه على الرغم من اتفاق الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في أن جميعها يدور في فلك الاستفادة من أخلاقيات العمل لتطوير وتحسين إنتاجية المؤسسات، وتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين والمشرفين، إلا أن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة في منهجها القائم على استنباط القواعد الأخلاقية من نصوص القرآن الكريم والسنة المشرفة، ودراسة أثر تطبيق ذلك في العمل الوظيفي، وانعكاسه على المؤسسة، بل ودراسة كيفية الارتقاء بتلك الأخلاقيات للوصول إلى المستوى المنشود من الحياة الوظيفية.

المبحث الأول: الأخلاق: مفهومها وارتباطها بالوظيفة العامة

المطلب الأول: أخلاق الوظيفة

هي عبارة عن: المبادئ التي تعدُّ أساسًا للسلوك المطلوب لأصحاب الوظيفة. والمعايير التي قد تعتمد عليها المنظمة في تقييم أداءهم إيجابًا وسلبيًا، ونقصد بأخلاق العمل: الأخلاق التي يجب توافرها في العامل، وفي صاحب العمل على حد سواء. وقبل أن نفضل ذلك نقول: إن الأصل في الإنسان المسلم أن يتمسك بالعقيدة الإسلامية التي تدعو إلى مكارم الأخلاق، وتنبئ عن سفاسفها، وبالتالي على المسلم أن يتعرف إلى الأخلاق الكريمة بشقيها الحسنة والقيحية، ومع ذلك فإن ذلك العلم لا يكفى بل على الإنسان المسلم أن يسلك السلوك الأخلاقي في حياته كلها، ومنها أخلاق العمل. "والأخلاق الكريمة تدعو إليها الفطر السليمة، فالبشر كانوا ولا يزالون يعدّون الصدق والوفاء بالعهد والجد والشجاعة والصبر أخلاقاً أصيلة يستحق صاحبها الثناء والتكريم، ولا يزالون يعدّون الكذب والغدر والجبن أخلاقاً سيئة ترفضها العقول السليمة، وتذم صاحبها، والشريعة جاءت داعية إلى المعروف من الأخلاق، وتنبئ عن المنكر منها." ^(٢)

ويرى بعض الفلاسفة مثل (هربرت سبنسر) أن الأخلاق لا يمكن تهذيبها أو تغييرها، فالأخلاق من الأمور المتأصلة بالنفس، فيما يرى علماء آخرون مثل سقراط أن الأخلاق يمكن توضيحها وتغييرها عن طريق العلم والموعظة، وكذلك يرى علماء الفكر الإسلامي أمثال الغزالي ومسكويه في الدين الإسلامي، فإن الأخلاق هي سلوك إنساني، يمكن تغييره وتوجيهه الوجهة الصحيحة عن طريق التربية السليمة القائمة على غرس القيم والمبادئ الصحيحة. ^(٣)

لذا فإن الأخلاق في الإسلام لها طابع يطبق كل جوانب الحياة والفكر، كما لها سلطانها وأثرها في السياسة والاقتصاد والاجتماع والتربية والأدب والقانون وأخلاق الإسلام ليست مثالية بمعنى أنها نظرية فوق التطبيق، فالأخلاق في الإسلام منهج علمي وليست نظرية، وهي تقوم على مبدئي الالتزام والجزاء الأخروي وتستمد حريتها من الإنسان وإرادته في الاختيار وتحمل المسؤولية، فالفرد مسؤول عن عمله، وقد ربط الإسلام بين مفهوم الأخلاق وبين التطبيق العلمي، ورسم التأسيس قواعد العمل الصالح الذي ينبغي أن يسيروا عليه، استناداً إلى القرآن والسنة ^(٤). (ولقد عني الإسلام بأهمية الأخلاق ودورها في إتقان العمل وأدائه بانها عبارة عن هيئة في النفس راسخة عنها، تُصير الأفعال بسهولة، من غير حاجة إلى فكر أو رؤية ^(٥) أو هي مجموعة من المعاني والصفات المستقرّة في النفس، وفي ضوئها وميزاتها بحسن العمل في نظر الإنسان أو يقيم، ومن ثم يُقدّم عليه أو يُحجّم عنه ^(٦). وقد تمثّل اهتمام الإسلام بالأخلاق في عدة أمور؛ منها تعليل الرسالة بتقويم الأخلاق، وإشاعة مكارم الأخلاق جاء في الحديث الشريف عن النبي ﷺ أنه قال: {إنما بُعثت لأتيم مكارم الأخلاق} ^(٧). إن النبي ﷺ كان يدعو ربه أن يُحسّن خلقه، وهو ذو الأخلاق الحسنة، وأن يهديه لأحسنها، ومعلوم أن رسول الله ﷺ لا يدعو إلا بما يحبه الله ويقرّبه منه، وسئل رسول الله: (أيُّ المؤمنين أكمل إيماناً؟ قال أحسنهم خلقاً) ^(٨). فإن من خصائص نظام الأخلاق في الإسلام الشمول، ونعني به أن دائرة الأخلاق الإسلامية واسعة جداً، فهي تشمل جميع أفعال الإنسان الخاصة بنفسه، أو المتعلقة بغيره سواء أكان الغير فرداً أو جماعة أو دولة،

(2) Valentine, Sean (2012). Ethics training, ethical context, and sales and marketing professionals satisfaction with supervisor and coworkers. Journal of Personal Selling, vol, 2, no, 3, pp.227-242.

(١) عمر الأشقر، نحو ثقافة إسلامية أصيلة، دار النفائس: عمان، ط ١، ١٤٢١هـ/ ٢٠٠٠م، ص ١٥٨.

(٢) العثيمين، مكارم الأخلاق، مكتبة الرشد، الرياض، ١٩٩٣م، ص ٥٠.

(٣) أنور الجندي، الشباب المسلم، قضايا ومشكلاته، دار الصحوة للنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٩٤م، ص ٢٢-٢٣.

(٤) أبو حامد الغزالي، إحياء علوم الدين، دار الحديث، ١٤١٩هـ-١٩٨٦م، ص ٤٦.

(٥) عبد الكريم زيدان، أصول الدعوة، مؤسسة الرسالة، ط ٩، ١٩٨٧م، ص ٧٩.

(٦) أبو داود سليمان السجستاني الأزدي، سنن أبي داود، الحافظ دار الحديث ١٤٢٠هـ/ ١٩٩٩م، ص ٦٢.

(٧) محمد بن عيسى بن سورة الترمذي، سنن الترمذي، دار ابن الهيثم، القاهرة، ط ١، ١٤٢٥هـ/ ٢٠٠٤م، ص ٣٠٤/٣.

فلا يخرج شيء عن دائرة الأخلاق ولزوم مراعاة معاني الأخلاق ممّا لا نجد له نظيراً في أية شريعة سماوية سابقة، ولقد كان من الضروري شرع الإسلام أن على الدولة الإسلامية أن تلتزم بمعاني الأخلاق، وهذا موجود في القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة وأقوال الحكماء^(١).

المطلب الثاني: أثر الأخلاقيات في الوظيفة العامة

الأخلاق هي العمل بما يُرضي الله وأفراد المجتمع، ونبذ الكسل والالتكّال واللامبالاة، واقتران القول بالفعل في تنفيذ الواجبات، وإتقان العمل وإجادته، (والأخلاق بمعنى الدين تكون عبارة عن نظام من العمل غايته تحقيق الحياة والخير ونمط من السلوك مع النفس والغير، من حيث ما يجب أن يكون عليه هذا السلوك، كما أنها ليست جزءاً من الدين فحسب، بل جوهره وروحه؛ لأنّ الدين في مضمونه عبارة عن الواجبات التي يلتزم بها الإنسان نحو الله سبحانه ونحو نفسه وغيره من المخلوقات^(٢)).

والأخلاق هي " مجموعة القواعد والأُسس التي يجب على المهني التمسُّك بها والعمل بمقتضاها ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس، وناجحاً في مهنته، ما دام قادراً على اكتساب ثقة العاملين معه من زملاء ورؤساء ومرؤوسين. ^(٣) قال ﷺ: " أكثر ما يُدخل الناس الجنة تقوى الله وحسن الخلق" وقال ﷺ: " أكمل المؤمنين إيماناً أحسنهم خلقاً". وقال ﷺ: "ما يُوضَع في ميزان امرئ يوم القيامة أفضل من حسن الخلق".

وعن الإمام علي -رضي الله عنه-: " لو كُنَّا لا نرجو جنة ولا نخشى ناراً ولا ثواباً ولا عقاباً، لكان ينبغي لنا أن نطالب بمكارم الأخلاق، فإنها ممّا تدلُّ على سبيل النجاح... " كما قيل في هذا الصدد: -إنما الأمم الأخلاق ما بقيت... فإن هم ذهبت أخلاقهم ذهبوا.^(٤)

المطلب الثالث: مفهوم أخلاقيات الأعمال

يعدُّ مفهوم أخلاقيات الأعمال من المفاهيم القديمة، والتي حتُّ عليها الدين الإسلامي الحنيف، كما يُسهم التاريخ والتقاليد والأعراف والثقافة القومية والوطنية والتكوين القبلي والعائلي وظهور الجماعات المرجعية، والقادة والأحزاب السياسية ووسائل الإعلام وتطوُّرها والخبرة العلمية والعملية للمجتمع في تشكيل أخلاقيات الأعمال في أيِّ مجتمع من المجتمعات^(٥).

فالأخلاقيات مجموعة من المبادئ تدور حول أربعة محاور رئيسية هي القيام بالأعمال الهادفة، وعدم إلحاق الضرر بالآخرين، وعدم الخداع في أيِّ تعاملات، وعدم التحيز في القيام بأيِّ ممارسات لصالح طرف دون الآخر، فإذا تميَّز أيُّ نشاط في المجتمع بهذه الخصائص، يمكن في هذه الحالة الحكم بأخلاقيات هذا النشاط^(٦).

وبالتالي فإنَّ جوانب السلوك الأخلاقي وضرورة العمل بأخلاقيات الأعمال من قِبَل منظمات الأعمال لا ترتبط بمجتمعات محدَّدة، بل إنها أصبحت موضوعاً حيويّاً مهمّاً، تواجهه منظمات الأعمال في الدول المتقدِّمة والنامية، فارتبط مفهوم الأخلاقيات بالعديد من المواضيع والمهام المتعلقة بالمنظمة والموارد وطاقت بشرية؛ كالإدارة والعاملين ورجال البيع والقيادة والمدبرين، فهو يُرشد ويُعزِّز السلوك الجيد، وهذا المفهوم أصبح من الأمور المهمة لشغل الوظيفة في المنظمة، إذ يتم التأكيد عليها من إدارتها؛ لأنها تعدُّ بمثابة الرقابة الذاتية للفرد؛ لأنه يستطيع أن يميَّز بين الصواب والخطأ في سلوكه أثناء العمل، ولهذا يتم استقطاب الأفراد ذوي الأخلاقيات العالية للعمل في المنظمة، على أساس أنَّ هؤلاء الأفراد هم الذين يجلبون الأخلاقيات لها، أو أنَّ المنظمة تستمد أخلاقياتها من الأفراد العاملين فيها^(٧).

ويحمل مفهوم الأخلاقيات في عالم الأعمال معاني ومضامين كثيرة، تدور معظمها حول قواعد السلوك الإنساني، من حيث ما هو مقبول وغير مقبول لدى الآخرين، ويتفق المختصين والباحثين في تعريف الأخلاقيات من حيث المضمون والجوهر، وإن اختلفوا من حيث الشكل والأسلوب، على أنَّ أخلاقيات الأعمال تمثِّل المسائل الأخلاقية حول ماذا يجب أن يكون، وما لا يجب أن يكون لإنجاز أنواع مختلفة من الأعمال^(٨). إنَّ هذا يشير^(٩) إلى أنَّ الأخلاق المؤسسة المدركة ترتبط مع الأحكام الأخلاقية والنوايا التوقُّعية للمستجيبين، وأنه من أجل تحسين التفكير العقلاني الأخلاقي لموظفي البيع، لا بدَّ للمؤسسات التركيز على التمسُّك بالقضايا الأخلاقية التي يواجهها موظفو البيع من خلال عملهم.

(٦) عبد الكريم زيدان، أصول الدعوة، مرجع سابق، ص ٩٠.

(٧) محمد السيد عبد المتعال، الإدارة الاستراتيجية، ورفاعي محمد رفاعي، الجزء الأول، دار المريخ للنشر، الرياض، ٢٠٠٧م، ص ١٣.

(٨) عبد الجواد السيد بكر، فلسفة التربية الإسلامية في الحديث الشريف، دار الفكر العربي، القاهرة، ط ١، ١٩٩٢م، ص ١٦٩.

(٩) أحمد شوقي، ديوان الشوقيات، دار العودة، بيروت، ٢٠٠٧، ٢٧٢/١.

(٣) صالح مهدي محسن العامري، و طاهر محسن منصور الغالي، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال: الأعمال والمجتمع، (٢٠٠٥)، دار وائل للنشر، عمان: الأردن، ٢٠٠٥م، ص ١٣٤.

(٤) كمال خليفة أبو زيد، وعطية عبد العلي مرعي، مبادئ المحاسبة الإدارية الحديثة، الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٤م، ص ٧٣.

2-Daft, 2003, p326

3-George & Kaler, 2003, p:250

4-Valentine & Barnett, 2007

لقد فرضت بيئة الأعمال الحالية العديد من التحديّات دفعت المنظمات إلى الاستثمار في الأنشطة التي تنسجم وتنطلق من المبادئ التي حدّدها القانون والقيم الأخلاقية، وتسعى كثير من المنظمات أن تتجنّب مقاطعتها من قِبَل الزبائن، لذلك فهي شديدة الحرص على تجنب نفسها من مثل هذه المواقف، الأمر الذي يدفعها لبذل المزيد في مجال التعامل الأخلاقي^(١).

وقد أوضح^(٢) بأنّ الأخلاقيات تتعلّق بالقيم الداخلية، والتي هي جزءٌ من البيئة التفاعلية للمنظمة، إذ إنّ المسألة الأخلاقية تؤثر على تصرّفات الفرد أو المجموعة أو المنظمة بشكل (سليبي أو إيجابي) على الآخرين في حين وصف^(٣) أخلاقيات العمل بأنها كلّ ما يتعلّق بالعدالة وبعض النواحي: مثل توقّعات المجتمع والمنافسة بنزاهة والإعلان والعلاقات العامة.

وكما تبيّن (Low and Weeks) فإنّ "الحاجة إلى دعم وترويج السلوك الأخلاقي ليس موضوعاً قابلاً للنقاش"، وحتى حين تكون درجة التحسّن تدريجية، فإنّ المنظمات تستطيع تحقيق التوازن في الجهود لتحسين أخلاقيات الأعمال^(٤). وتعني كلمة الأخلاق (Ethics) التوافق مع معايير أو قيم سلوك أو أدب، يختصّ في الغالب بالمهن وتعرّف أيضاً على أنها معايير للتصرّف والسلوك التي تتوقّع أن يتّبعها الناس، وتتعلّق الأخلاق الشخصية بأفعال الفرد اليومية^(٥).

وتعدّ الاستقامة والقيم الأخلاقية منتجاً للمعايير الأخلاقية والسلوكية بالوحدة، وكيف يمكن توصيلها والالتزام بها في الممارسة، وتشمل تصرّفات الإدارة لإزالة أو تخفيض الحوافز والإغراءات التي تدفع الأفراد إلى ارتكاب تصرّفات غير مستقيمة، غير قانونية أو غير أخلاقية^(٦).

وتنقسم أخلاقيات العمل إلى قسمين:

١. أخلاقيات العمل الإيجابية.

٢. أخلاقيات العمل السلبية.

وقد عُني الدستور السعودي بأخلاقيات العمل، فقد حدّدها لائحة الواجبات الوظيفية كما يلي:-

أولاً: أخلاقيات العمل الإيجابية

هي التي تفرّض على الموظّف القيام ببعض الأعمال، وهي:

أ- تأدية الواجبات الوظيفية.

ب- مراعاة الواجبات المسلكية الإيجابية.

ت- إطاعة الأوامر الرئاسية^(٧).

أ- تأدية الواجبات الوظيفية: يُوجب نظام الخدمة المدنية على الموظف "أن يُخصّص وقت العمل لأداء واجبات وظيفية".

١. فيجب أن يؤدّي العمل بنفسه.

٢. وأن يُخصّص وقت العمل لأداء العمل المكلف بإنجازه.

٣. ومراعاة الدقّة اللازمة وموجبات حُسن العمل وحُدود اختصاصه.

٤. ومراعاة مواعيد الدوام الرسمية.

٥. واستهداف أداء الخدمة العامة والمصلحة العامة^(٨).

ب- مراعاة الواجبات المسلكية الإيجابية:

١. أن يرتفع عن كلّ ما يخلّ بشرف الوظيفة والكرامة، سواء كان ذلك في محلّ العمل أو خارجه، حتى ولو كان خارج البلاد، وهي مسألة تقديرية

ولا يمكن حصرها، ولكن ينظر إلى كلّ تصرّف يصدر عن الموظف على جدّة، وذلك في ضوء مُلابساته وظروفه، والمركز الذي يحتلّه الموظف،

وطبيعة عمله ونوعيته، ومكان تأديته، مع مُراعاة مدى حُطورة انعكاس السلوك الخارجي على العمل الوظيفي^(٩).

٢. أن يُراعي آداب اللياقة في تصرّفات مع الجمهور ورؤسائه ومرؤوسيه.

5-Mohr et al, 2001, p45

(1) Daft, 2003, P 139

(2) Weihrich&Koontz,2003,p

(3) Valentine,2007,p:248

(١) رغبة المراتب، أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإدارة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، ٢٠١١م، ص٧٦.

(٢) لائحة الواجبات الوظيفية، الصادرة بقرار وزير الخدمة المدنية ذي الرقم ٧٠٣/١٠٠٠٠ والتاريخ ١٤٢٧/١٠/٣٠هـ، وبتعميم مدير عام الشؤون الإدارية والمالية ذي الرقم ٣٠٠٥/ت/١٣ والتاريخ ١٤٢٧/١١/١٨هـ.

(٣) أمين السيد أحمد لطفي، مراجعة وتدقيق نظم المعلومات، الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٥م، ص٥٠.

(٤) لائحة الواجبات الوظيفية، م١١/ج، المادة ١١/ج.

(٥) لائحة الواجبات الوظيفية، م١١/ب.

فتمتلاً للياقة مع الجمهور بإحسان الموظف مُعاملة الأفراد أثناء مُراجعتهم له، وذلك بوصفهم بشرًا، وعدم الاستِعلاء عليهم، وأن يُسمَع شكاوى الأفراد ومطالبهم، وإفادتهم بما يتمُّ بشأنهم، وتوجيههم الوجهة الصحيحة، وليس استعمال الغلظة والخشونة، أو التجاوز باليد أو اللسان. أو التحكُّم في أفراد الرعيَّة، واللياقة مع الرُؤساء؛ لُضمان حسن سبْرِ العمل، فلا يجوز اتِّصال الموظف بغير رئيسه المباشر في الأمور الخاصَّة بأعمال وظيفته، أو قيام الموظف بإشغال المقامات العالية رسميًا بالأمور التي تتعلَّق بوظيفته بقصد المُشاغبة مُتجاهلاً مرجعه^(١).

ج- إطاعة الأوامر الرئاسية:

ويُقصد به امتثال الأوامر التي تصدر من السُّلطة الإداريَّة الرئاسيَّة في شكل تعليمات، أو تميمات، أو منشورات، أو كتب دوريَّة، أو قرارات إداريَّة. مدى الطاعة:

١. فهو مُلزمٌ بتنفيذ أوامر السُّلطة الرئاسيَّة المشروعة.

٢. أمَّا عدم مشروعيَّة أوامر السُّلطة الرئاسيَّة التي لم تصل إلى درجة الأمر بارتكاب الجريمة الجنائيَّة، فيُعفى الموظف في المملكة من العقوبة بالنسبة للمخالفات الإداريَّة أو الماليَّة إذا ثبت أنَّ ارتكابه للمخالفة كان تنفيذًا لأمرٍ مكتوبٍ صادر إليه من رئيسه المختصِّ، بالرغم من مُصارحة الموظف له كتابةً بأنَّ الفعل المرتكب يكون مخالفةً.^(٢)

ثانيًا: أخلاقيات العمل السلبية

بامتناع الموظف عن القيام بالأعمال المحظورة على شاغل وظائف الخدمة المدنيَّة في المملكة، وهي: نقد أو لوم الحكومة، إساءة استعمال السُّلطة الوظيفيَّة واستغلال نفوذها، وإفشاء الأسرار الوظيفيَّة، والاستيغال بالتجارة، فضلًا عن الجمع بين الوظيفة العامَّة وأعمال معيَّنة.

١. نقد أو لوم الحكومة: يُحظر على الموظف توجيه النَّقد أو اللوم إلى الحكومة بأيِّ وسيلةٍ من وسائل الإعلام المحليَّة أو الخارجيَّة.^(٣)
٢. إساءة استعمال السُّلطة الوظيفيَّة: ويُقصد بها استعمال سلطة وظيفته العامَّة تحقيقًا لمصالحه الخاصَّة البعيدة أدبيًا عن المصلحة العامَّة، ويُعرف بالتعسف أو الانجراف في استعمال السُّلطة، ومن أمثلتها: تحايل الموظف على تنفيذ الأنظمة واللوائح على غير الوجه الصحيح؛ بقصد تحقيق مصلحة غير عامَّة للنفس أو للغير، أو التصرفات التي تصدر عن الموظف بقصد الإضرار بالغير لأحقادٍ شخصيَّة.^(٤)
٣. استغلال نفوذ الوظيفة: يُقصد به استخدام سُلطته الوظيفيَّة لتحقيق منفعة ماديَّة له ولذويه على حساب المصلحة العامَّة؛ كالاستيغال والحصول على مكافآت لأحقه على أداء الواجبات الوظيفيَّة، والاحتلاس، وإضرار الموظف بالمصالح العامَّة في ميدان الصَّفقات والمقاولات والتوريدات والأشغال العامَّة وغيرها؛ وذلك نظير حصول الموظف على مكاسب ماديَّة أو ماليَّة معيَّنة، أو قيام الموظف بحجز كُلِّ أو بعض ما يستحقُّه الموظفون أو العمَّال من رواتب وأجور، أو تأخير دفعها إليهم بقصد الانتفاع بها شخصيًّا، وتجريم فعل استيغال النفوذ المرتكب بواسطة أيِّ وزيرٍ (ولو بطريق الإهمام، للحصول على فائدةٍ أو ميزةٍ لنفسه أو لغيره من أيِّ هيئة أو شركة أو مؤسسة أو مصلحة من مصالح الدولة).^(٥)
٤. إفشاء الأسرار الوظيفيَّة: وهو واجبٌ سلبى يفرض على الموظف كتمان الأمور أو المعلومات التي يتلَّع علمها بحكْم وظيفته، ولو بعد تركه الخدمة، ولا يلزم لقيام ذلك بالالتزام - بالطبع - توقيع الموظف على إقرارٍ أو تعهدٍ بحفظ السريَّة المذكورة.^(٦)
٥. الاستيغال بالتجارة: ويُعدُّ استيغالاً بالتجارة - ويكون محظورًا على شاغل الوظيفة العامَّة - القيام بتسجيل محلِّ تجاري باسم القاصر الذي تشمُّله ولايته أو وصايته، أو الاستمرار في شراء المنقول أو العقار بقصد بيعه أو بقصد تغييره، وكلُّ عملٍ يتعلَّق بالوكالة أو بالعمولة أو البيع بالمزايدة والعقود والتعهدات التي يكون فيها الموظف مُقاولًا أو مُوردًا.^(٧)

٦. الجمع بين الوظيفة وأعمال معيَّنة: يُحظر على الموظف في المملكة الجمع بين الوظيفة العامَّة وبين أعمالٍ معيَّنة، يُمكن إجمالها فيما يلي:

- أ- الاشتراك في تأسيس الشركات، أو قبول عضويَّة مجالس إدارتها، ويُلاحظ بهذا الخصوص أنَّ اشتراك الموظف في تأسيس "شركة تضامن" يُعدُّ من قبيل الاشتيغال بالتجارة؛ إذ يُعتبر الشريك المتضامن تاجرًا في جميع الأحوال.^(٨)
- ب- العمل في الشركات أو المحلات التجاريَّة، ما لم يكن الموظف مُعيَّنًا من الحكومة.
- ج- مُمارسة أيِّ مهنة من المِهِن المختلفة، مع ملاحظة أنَّه يجوز للوزير المختصِّ أن يُرخِّص لبعض الموظَّفين بالاستيغال بالمِهِن الحرَّة إذا كانت المصلحة العامَّة تقتضي الترخيص لهم في ذلك؛ نظرًا لحاجة البلاد إلى مهنتهم.

(٢) لائحة الواجبات الوظيفيَّة/ م ١١.

(٣) لائحة الواجبات الوظيفيَّة، نظام تأديب الموظَّفين، م ٢/٣٤.

(١) لوائح نظام الخدمة المدنيَّة، ١/١١، لائحة الواجبات الوظيفيَّة، م ١/١١.

(٢) لائحة الواجبات الوظيفيَّة، م ١/١٢.

(٣) لائحة الواجبات الوظيفيَّة، م ١/١٢.

(٤) لائحة الواجبات الوظيفيَّة، المادة ١٢/هـ.

(٥) لائحة الواجبات الوظيفيَّة، المادة ٤٥، لوائح نظام الخدمة، ١/١٣.

(١) لائحة الواجبات الوظيفيَّة، المادة ١٣/ب.

المطلب الرابع: أخلاقيات الوظيفة العامة في الإسلام

جاءت السنة النبوية كتطبيق عملي لأخلاقيات الوظيفة العامة، حيث كان النبي الكريم محمد ﷺ يعمل في شبابه راعياً للغنم، ويُن أن كل الأنبياء - علمهم السلام- قد رعوا الغنم، وعمل لخديجة -رضي الله عنها- قبل نبوته في التجارة، فنجحت تجارتها، ويُورك فيها، وعرضت نفسها عليه، وقالت يا بن عم، إني قد رغبت فيك؛ لقرابتك وأمانتك وحسن خلقك وصدق حديثك. وكذلك حث النبي ﷺ على العمل، حيث قال: { ما أكل أحدٌ طعاماً قط خيراً له من عمل يده }^(١).

الصفات الحميدة والذميمة في أخلاقيات العمل، وتأثيرها على الفرد والمجتمع:

أولاً: الصفات الحميدة في أخلاقيات العمل، وهذه تتشعب إلى نوعين:-

أ- أخلاقيات وظيفية:

ذلك "أن العمل وأداء الواجبات الوظيفية بكل دقة وإخلاص يعتبر في منهاج الإدارة الإسلامية أمانة في عنق الموظف، وعلى جميع المستويات الإدارية من رئاسة مطلقة أو جزئية، أو مسؤولية مطلقة أو محدودة، إلى العمل البسيط يكون في نطاق مسؤولية الموظف"^(٢).
 "وفي مجالات الأمانة والإخلاص عند الموظف المسؤول، فأنها تتركز على المعاملات في المنظمة مثل: إسناد الوظائف العامة إلى الأكفاء، الموضوعية في القرار، حفظ المال العام، حفظ الحواس والجوارح، حفظ الدوائع، حفظ أسرار المجالس والاجتماعات إلا ما يضر الصالح العام في المنظمة"^(٣).
 ب- أخلاقيات سلوكية:

"إن الأخلاق وحسن السيرة والسلوك من أهم الأمور التي أكد عليها نظام الخدمة المدنية في العالم العربي، كشرط لتعيين الموظفين في الدولة، حيث نصت المادة الرابعة منه في دولة السعودية مثلاً على أنه: يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف أن يكون حسن السيرة والأخلاق وأن يكون غير محكوماً عليه بحد شرعي أو بالسجن في جريمة مخلة بالشرف والأمانة، حتى يمضي على انتهاء تنفي الحد أو بالسجن ثلاثة سنوات على الأقل، وأن يكون غير مفصول من خدمة الدولة لأسباب تأديبية ما لم يمضي على صدور قرار الفصل ثلاث سنوات على الأقل"^(٤).
 كما "يشترط فيمن يتولى الوظيفة العامة أن يكون صالحاً من الناحية الأخلاقية أو الأدبية للقيام بأعبائها وممارسة سلطاتها، فالأخلاق الحميدة وحسن السمعة شرط ضروري وهام لسلامة ممارسة السلطة العامة وتحقيق الصالح العام"^(٥).

ثانياً: الصفات الذميمة في أخلاقيات العمل: ويمكن إجمالها فيما يلي:-

أ- عدم المحافظة على سرية العمل:

ويقصد بها "عدم إفشاء الأسرار الوظيفية وما تتضمنها من معلومات وبيانات ووثائق أتاحت للموظف بحكم منصبه ووظيفته الإطلاع عليها، والتي ليس بمقدوره الإطلاع عليها لولا مركزه الوظيفي الذي يشغله، وضرورة المحافظة على سرية العمل لا تقتصر فقط أثناء تأدية الخدمة، بل تتعداها إلى ما بعد تركه العمل"^(٦).

ب- الرشوة:

" الرشوة تعتبر أم الفساد الإداري ومن أعظم الجرائم المتفشية في العالم وبخاصة في مجتمعات العالم الثالث، وتزداد خطورتها كلما احتل المرتشي منصباً قيادياً كبيراً، لأنه بفساده يفسد من تحته من المرءوسين ومن يلهم أيضاً"^(٧).

وتعتبر الرشوة من أخطر الجرائم ومن أسوأ الانحرافات الإدارية التي يجب محاربتها بكل قوة والقضاء عليها وذلك لما يترتب من أضرار وأخطار تهدد المجتمعات، وعن طريقها تفسد ذمم الناس وضمائرهم، ويضيع الحق وينتشر الظلم والفساد، وتسود روح الاتكالية والنفعية على روح الواجب"^(٨).

ج- المحسوبية:

"من الأسباب التي تؤدي إلى انخفاض مستوى الكفاءة في الإدارة الحكومية، ذلك أن كثيراً من القرارات الإدارية، أو الإجراءات تقوم على الوساطات، والتي تعتبر بمثابة اعتداء وهضم لحقوق الآخرين، فالواسطة تخلُ بمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين المواطنين في الحصول على الخدمات الحكومية، فهي تعد بحق انحرافاً في السلطة توجب المساءلة والعقاب"^(٩).

(٢) الإمام البخاري، صحيح البخاري، دار المنار للطبع والنشر، القاهرة، ١٤٢٢هـ/ ٢٠٠١م، ص ١٧٣.

(٣) فهد سعود العثيمين، أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، مكتبة التوبة، الرياض، ١٩٩٣م، ص ٧٠.

(١) أحمد داود الأشعري، الوجيز في أخلاقيات العمل، مطبعة خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، الرياض، ٢٠٠٨م، ص ١٨٢.

(٢) فهد سعود العثيمين، أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٧٦.

(٣) أنور أحمد رسلان، الصلاحية الأخلاقية "شرط تولى الوظيفة العامة بمصر ودول مجلس التعاون الخليجي": دراسة مقارنة، الإدارة العامة العدد: ٦٥، الرياض، ١٤١٠هـ.

(٤) فهد سعود العثيمين، أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ١٠٦.

(٥) أحمد داود الأشعري، الوجيز في أخلاقيات العمل، مرجع سابق، ص ٢٠٢.

(٦) فهد سعود العثيمين، أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص ١٣٨.

"صحيح أن هناك أنظمة تتصدى لمثل هذه المخالفات الشنيعة، إلا أنها تعمل بالمزاج، وحسب الظروف والمكانة الاجتماعية للمخالف ومرتبته الوظيفية وموقعه في سلم الهيكل التنظيمي".^(٢)

المطلب الخامس: العوامل التي تؤثر على أخلاقيات الوظيفة العامة:

لقد بدأت المنظمات في البحث عن نظم أكثر سرعة وتأثيراً ليس فقط على العوامة، ولكن في تأثير النمو الاقتصادي على البيئة الاجتماعية والطبيعية التي تعيش فيها، فالمنظمات تعمل أكثر ولساعات أطول وتسعى إلى الاستفادة من التقدم الاقتصادي لتحسين نوعية حياة العمل في منظماتها، وذلك من خلال إعادة تشكيل الانسجام والتوافق بين العقلانية الاقتصادية والمعايير الأخلاقية في العمل خاصة في عالم العوامة إذ تهتم أخلاقيات الأعمال بالاعتبار الأساسي لمعنى وهدف الوجود الإنساني والمبادئ الأخلاقية التي تعتمد عليه الفعاليات الاقتصادية.^(٣)

ولعل هذه العوامل هي ما جمعها العثيمين، ويمكن إيجازها فيما يلي:-

١. البيئة الاجتماعية: بما يسودها من تقاليد وعادات ومعتقدات وأحوال اقتصادية واجتماعية وسياسية، والتي تساهم مساهمة كبير في تشكيل سلوك الفرد وتكوين اتجاهاته.

٢. البيئة الاقتصادية: حيث لعب الأوضاع الاقتصادية في المجتمع الذي يعيش فيه الموظف - من غنى وفقير وارتفاع مستوى المعيشة مقابل تدني مستوى الرواتب والأجور - دوراً كبيراً في تكوين أخلاقيات الوظيفة من مبادئ واتجاهات وسلوك.

٣. البيئة السياسية: لا شك أن البيئة السياسية التي يعيش الموظف العام في ظلها تلعب دوراً مهماً في تكوين اتجاهاته وأنماط سلوكياته.^(٤) ومن أجل نجاح العمل الوظيفي واعتلائه المكانة المنشودة، فإن ذلك يتطلب تضامراً جهود المنظمة وأفرادها العاملين وأطرافها الأخرى (المالكين، الدولة، قوى الضغط) في إنجاح برامج تحسين نوعية حياة العمل، وصولاً إلى تحسين الروح المعنوية والرضا لزيادة الإنتاجية.^(٥) وتتجلى أهمية تحسين نوعية حياة العمل من خلال تأثيرها المباشر وغير المباشر على الكثير من الظواهر والسلوكيات الإدارية داخل المنظمات وتأثيرها بالمقابل على مجمل حركة المنظمة سواء في أداء مهامها وتحقيق أهدافها أو علاقتها بالبيئة الخارجية، سواء أكانت هذه العلاقات بأفراد أو منظمات.

المبحث الثاني: انعكاس أخلاقيات العمل الإسلامي على الفرد والمجتمع:

المطلب الأول: أخلاقيات العمل الإسلامي، وانعكاس أثرها على الفرد

قال تعالى (وإنك لعلی خلق عظیم) ^(٦) ... إن حسن الخلق يؤدي إلى حسن التفاوض وحسن التعامل مع الزملاء والعملاء في العمل، وهذا يدل على أنه إذا انتشرت الأخلاق، انتشر الخير والمحبة والتسامح والأمن والثقة بين الأفراد والجماعات، ويقال الشر والعداوة والبغضاء والكراهية والتعاسة والشقاوة بين الأفراد قال ﷺ (إنما بُعثت لأتمم مكارم الأخلاق).

إن الإسلام هو دين الأخلاق الفاضلة والسمو بالإنسان من نفق الرذائل المظلم إلى نور الإيمان والفضائل، ولقد عمل الإسلام على ضبط الغرائز وتركيزها وترويضها وتنظيمها في قواعده وأصوله الكلية كأساس لتهديب سلوك النفس البشرية في عبادتها لله - عز وجل - وفي تعاملها مع الناس أفراداً وجماعات ويتجلى ذلك في قول الله تعالى (ونفسٍ وما سواها، فآلهمها فجورها وتقواها، قد أفلح من زكّاهها، وقد خاب من دسّأها) ^(٧).

والأخلاق في الإسلام ليست تعبيراً خيالياً، وإنما هي منبهج واقعي يستمد قيمه من صميم واقع الإنسان بحسبانه أحد أفراد المجتمع، وهي تظهر في مستويين فردي واجتماعي، وهي تؤكد حرية الإنسان وإرادته في الاختيار وتحمل المسؤولية، فالفرد مسئول عن عمله، وإع لشخصيته، محقق للنفع العام لمجتمعه بأسره ^(٨).

ويمكن أن نبين أهمية الأخلاق وضرورتها فيما يلي:

١. ارتفاع السلوك الفردي للأفراد:

للأخلاق أهمية بالغة؛ لما لها من تأثير كبير في سلوك الإنسان وما يصدر عنه، بل نستطيع أن نقول: إن سلوك الإنسان موافق لما هو مستقر في نفسه من معان وصفات.

(٢) المرجع السابق، ص ١٦٠.

(٣) أحمد داود الأشعري، الوجيز في أخلاقيات العمل، مرجع سابق، ص ١٠١.

(٤) ليث الربيعي، أخلاقيات التسويق والمسؤولية الاجتماعية، المؤتمر الثالث للمسؤولية الاجتماعية، للفترة ٥-٦ مايو، عدن، ٢٠١٠م، ص ١٩.

(٥) ابن شاعر الخرائطي، مكارم الأخلاق ومعانيها ومحمود طرائقها، دار الأفاق العربية، القاهرة، ط ١، ١٤١٩/١٩٩٩م، ص ١٠١-١٠٣ (بتصرف).

(٦) خالد عبد الرحيم، مطر الهبيتي، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٥، ص ٢٧٧.

(٧) سورة القلم: ٤.

(٨) سورة الشمس: ٧-١٠.

(٩) أنور الجندي، القيم الأساسية للفكر الإسلامي والثقافة العربية، مطبعة الرسالة، القاهرة، ١٩٦٦م، ص ٤٠٨.

يقول الإمام الغزالي -رحمه الله-: "فإنَّ كلَّ صفةٍ تظهر في القلب، يظهر أثرها على الجوارح حتى لا تتحرَّك إلا على وفقها لا محالة"^(١)
فأفعال الإنسان إذن موصولة دائماً بما في نفسه من معانٍ وصفات. ومعنى ذلك أنَّ صلاح أفعال الإنسان بصلاح أخلاقه.. ولهذا أكَّد الإسلام على صلاح النفوس، وبين أنَّ تغيير أحوال الناس من سعادة وشقاء ويسر وعسر ورخاء وضيق وطمأنينة وقلق وعزَّ وذلَّ.. كلُّ ذلك ونحوه تبعٌ لتغيير ما بأنفسهم من معانٍ وصفات.^(٢)

وإذا كان هناك عدد من الصفات الأخلاقية التي ينبغي على الفرد المسلم التحلِّي بها في التعامل مع الآخرين، فإنَّ الالتزام بهذه الصفات في مجال العمل يكون واجباً وأهم؛ ذلك لأنَّ المهنة هي محور علاقة مباشرة بين الفرد ومن حوله ممن يتعاملون معه من الزملاء والرؤساء والمرءوسين والمستفيدين من عمله من محتاجين وعملاء.

وتؤدِّي القيم الفاضلة التي يعتنقها الفرد المسلم المستمدة من عقيدة التوحيد ومبادئ الشريعة دوراً أساسياً في التأثير على سلوكه ونشاطاته، بل وممارساته اليومية، ومن هذا المنطلق، فإنَّ قيمنا هي أهم ما يميِّز شخصياتنا، فهي تؤثر على سلوكنا والأشخاص الذين نثق بهم، والرغبات التي نلبها، وكذلك الطريقة التي نستثمر بها أوقاتنا وجهودنا، وعلى جميع مظاهر حياتنا، بل إنَّ قيمنا هي التي توجِّهنا للطريق القويم في الأوقات الحرجة، حين تتفرَّق بنا السُّبل، وتتقاذفنا الضغوط وأمواج الحياة.

والقيم تعبر عن المعتقدات الأساسية للفرد، وهي التي تحدِّد له ما يجب أن يفعله أو لا يفعله، وما هو صحيح أو خطأ أو حق و باطل أو اختصار هي التي توجِّه أخلاقنا وسلوكنا في التعامل مع الأشياء أو مع الآخرين من حولنا.

وإنَّ لمظاهر السلوك الإنساني الذي يسلكه الفرد، وهو يؤدِّي مهنته التي يزاولها علاقة وطيدة بين قيمه التي يعتنقها من جهة، وبين قيم المنظمة التي يعمل فيها، ويطبِّق فلسفتها من جهة أخرى، وبين قيم المجتمع الذي يعيش فيه كلُّ من الفرد والمنظمة من جهة ثالثة.
وقد تصدَّى مجموعة من العلماء والباحثين في شتَّى الحقول العلمية والمعرفية في علم النفس والاجتماع وعلم الأجناس البشرية والإدارة إلى قضية القيم ومحاولة فهمها لتفسير السلوك الإنساني، وما يصدر عنه من ممارسات صحيحة أو خاطئة نتيجة للقيم أو الموروثات التي يحملها الفرد ويؤمن بها.^(٣)

المطلب الثاني: أخلاقيات العمل الإسلامي وتأثيره على المجتمع

إنَّ للأخلاق أهمية بالغة لما لها من تأثير كبير في حياة الأفراد والجماعات والأمم، فمكارم الأخلاق ضرورة إنسانية لا يستغنى عنها مجتمع ولا أمة من الأمم، ومتى فقدت الأخلاق تفكك أفراد المجتمع وتصارعوا وتناهبوا مصالحهم ولهذا فقد حفل القرآن الكريم واعتنى بها أيما عناية فقد بينت آياته أسس الأخلاق ومكارمها واعتنت السنة المطهرة بالأخلاق والمعاملات فكانت حقيقة دعوة الرسول ﷺ مكارم الأخلاق أو صالح الأخلاق يقول سبحانه: (هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ) (٤).
يقول سبحانه: (إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ) (٥).

يقول الماوردي: إذا حسنت أخلاق الإنسان، كثرت مصادفه، وقلَّ معادوه، فتسهَّلَ عليه الأمور الصعاب، ولانت له القلوب الغضاب (٦).
فالأخلاق تعمل على ضبط الفرد لشهوته ومطامعه؛ كي لا تتغلب على عقله ووجدانه؛ لأنها تربط سلوكه وتصرفاته بمعايير وأحكام يتصرَّف في ضوءها وعلى هديها في الحكم على الخطأ والصواب والحسن والقبيح والخير والشر.... (٧).

٢. ارتقاء القوى المعنوية للأمم والشعوب:

"إنَّ الأخلاق الفاضلة في أفراد الأمم والشعوب تمثِّل المعاهد الثابتة التي تُعقِّد بها الروابط الاجتماعية، ومتى انعدمت هذه المعاهد أو انكسرت في الأفراد، لم تجد الروابط الاجتماعية مكاناً تتعقد عليه"^(٨).

والأخلاق الاجتماعية تحدِّد للمجتمع أهدافه ومثله العليا ومبادئه الثابتة والمستقرة، وتساعد على مواجهة المتغيرات التي تحدث فيه، بتحديد الاختيارات الصحيحة التي تسهِّل على الناس حياتهم، وتحفظ لهم استقرارهم وكيانهم في إطار موحد، كما أنَّ الأخلاق تزوِّد المجتمع بالصيغة التي يتعامل

(٤) أبو حامد الغزالي، إحياء علوم الدين، مرجع سابق، ٥٧/٣.

(١) عبد الكريم زيدان، أصول الدعوة، مرجع سابق، ٧٩-٨٠.

(٢) إبراهيم فهد الغفيلي، العلاقة والتأثير بين قيم الفرد والمنظمات في بناء أخلاقيات المهنة من منظور الفكر المعاصر الإسلامي، ورقة مقدّمة إلى الملتقى الثالث لتطوير الموارد البشرية: استراتيجيات تنمية الموارد البشرية، الرؤى والتحديات، ١٤-١٥ من شعبان ١٤٢٢ الموافق ٣٠-٣١ من أكتوبر ٢٠٠١، ص٣.

(١) سورة الجمعة: ٢.

(٢) سورة الرعد: ١١.

(٣) الماوردي، أدب الدنيا والدين، مكتبة الإيمان، المنصورة، (بدون تاريخ)، ص٢٣٧.

(٤) الصاوي أحمد، القيم الدينية وثقافة العولة، المجلس الأعلى للثقوث الإسلامية، القاهرة، العدد (١٢١) ١٤٢٦ هـ/ ٢٠٠٥ م، ص ٣٢.

(٥) عبد الرحمن الميداني الأخلاق الإسلامية وأسسها، مرجع سابق، (١/٣٥٠٣٤).

بها مع العالم، وتحدّد له أهداف ومبررات وجوده، وتعطى نمطاً معيناً من الشخصيات الإنسانية القادرة على التكيف الإيجابي في المجتمع، سواء المحلي أو الدولي.^(١)

المطلب الثالث: طرق تقويم الأخلاق الوظيفية

إذا كانت الأخلاق الوظيفية أمراً لازماً لنجاح العمل الوظيفي والمؤسسي، فقد وجد الباحث أن يختتم هذه الدراسة بدراسة لبعض طرق تقويم الأخلاق، ويمكن إيجاز ذلك فيما يلي:-

١. تقوية معاني العقيدة الإسلامية وترسيخها في الناشئة منذ نعومة أظفارهم داخل الأسرة قبل بلوغ سن الدراسة، وذلك بتعليمهم الحلال والحرام، وهذا الإيمان يؤدي بلا شك إلى التمسك بالقيم الأخلاقية.
٢. علاج المشكلات الأخلاقية من خلال التصدي للأفكار والنظريات الهادمة والملوثة للقيم الأخلاقية وبيان القيم الصحيحة ف" لا بد من عملية تربية شاملة، تستهدف احلال قيم واتجاهات سلوكية ايجابية؛ مثل: النزاهة والكفاية والفعالية، محل القيم غير الأخلاقية".^(٢)
٣. المحاسبة (العقوبة): مبدأ الثواب والعقاب مبدأ أصيل في الإسلام، فلا يكفى أن نقول للمحسن احسنت، وللمسيء أسأت فقط، فكما يكافأ المحسن، لا بد أن يعاقب المسيء بحسب احكام الشريعة. فالعقوبة في الشريعة نوعان: حدود، وتعزيزات، فالحدود معروفة وإذا نخّينها جانباً، فإن ما تبقى من مخالفات للقانون الأخلاقي تستوجب عقوبة تأديبية متنوّعة. ولكن الشريعة الإسلامية لم تقدّم جدولاً يختلف باختلافها، ولم تحصر على تقديمه.^(٣)

الخاتمة:

من جميل شيم الإنسان، التحلي بالأخلاق الحميدة، فهي عنوان تحضّر بني الإنسان، ومقياس التعامل الإنساني المتراحم بين بنيه، من أجل ذلك، كانت الأخلاق ركيزة أساسية بُني عليها الدين الإسلامي الحنيف، دعا إليها النبي المصطفى ﷺ، وسار على منواله وهدية تابعوه المخلصون -رضوان الله عليهم- واقتدى به السلف الصالح... حتى يظلّ خالدًا قول الشاعر العربي حافظ إبراهيم:

إنّما الأمم الأخلاق ما بقيت
فإن هُم ذهبوا أخلاقهم ذهبوا

وتمتد علاقة الأخلاق الإسلامية، لتشمل كلّ نواحي الحياة؛ فهناك علاقة العقيدة والأخلاق؛ باعتبار أنّ العقيدة الإيمانية معيار تُوزن به الأعمال والأقوال وكافة التصرفات؛ وهذا ما يلزم المسلم بالتحلي بالفضائل الخلقية، والتخلي عن الرذائل.

وهناك علاقة وطيدة بين الشريعة الإسلامية والأخلاق، فنمّ ارتباط وثيق بين أحكام المعاملات المالية والأخلاق، وثمة ارتباط بين أحكام المعاملات الاجتماعية والأخلاق، وارتباط بين أحكام الأحوال الشخصية والأخلاق، وكذلك أحكام تنظيم العقود، وأحكام الآداب أيضاً بالأخلاق. كما أنّ هناك علاقة بين السلوك والأخلاق، حيث تناول الأخلاق السلوك؛ سواءً من جانبها الفردي أو الاجتماعي، حيث إنّ هناك علاقة للضمير بالأخلاق...

فإذا كان ذلك هو حال الأخلاق في حياة الأمم، فإنّ الحياة الوظيفية والعملية لها ارتباط متين بالأخلاق، ومدى تحلي العاملين بالأخلاق الإسلامية، فإنّ ذلك هو الحبل المتين الذي يضبط سلوكيات العاملين في أيّ مؤسسة أو منظمة أو شركة؛ من حيث الانضباط الوظيفي، وتحكيم الضمير الإنساني بين العامل والعمل المنوط به، ممّا ينعكس بالسلب أو الإيجاب على الأداء، والاهتمام بقيمة الوقت، والسلوك الشخصي الذاتي المنبعث من الفرد تجاه المؤسسة، وتجاه العملاء، ومدى توافر ثوابت الأمانة، والنزاهة، والمراقبة الذاتية، الناتجة من علاقة الفرد بربه، وخشيته في السر والعلن.. الخ.

في ضوء ما سبق، توصّلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، هذا مفادها:-

١. أنّ الدين الإسلامي يحثُّ على الخلق القويم، ويدعو إلى التحلي بالآداب السامية، وأن يتنزّه المسلم عمّا يتنافى مع القيم والمبادئ والأعراف الدينية والمجتمعية.
٢. أنّ القرآن الكريم؛ المصدر الأول للتشريع الإسلامي، والسنة المطهرة؛ المصدر الثاني، قد أعليا من شأن مكارم الأخلاق، يظهر ذلك جلياً من كثرة النصوص المؤيدة لذلك.
٣. أنّ الإسلام جعل الأخلاق الوظيفية جزءاً لا يتجزأ عن الأخلاق العامة، فالالتزام بالأخلاق في مجال العمل، يعدُّ التزاماً حياتياً.
٤. أنّ التحلي بالأخلاق الإسلامية في العمل الوظيفي ينعكس أثره بالإيجاب على الأفراد والمنظمات والمؤسسات، بل وعلى الأمم قاطبةً.

(٦) على خليل مصطفى أبو العينين، القيم الإسلامية والتربية، مكتبة إبراهيم حلي، المدينة المنورة ١٤٠٨هـ/ ١٩٨٨م، ص ٣٧.

(١) المنظمة العربية للعلوم الإدارية، أخلاقيات الخدمة العامة، ترجمة حمد القريوتي، مطابع الدستور التجارية، عمان، ١٩٨٤م، ص ١٢٨.

(٢) محمد عبد الله دراز، دستور الأخلاق في القرآن، مؤسسة الرسالة، ط. ١٠، ١٩٩٩م، ص ٢٧٤.

٥. أن الموضوع يهم أكثر المسلمين في البلاد الإسلامية: لأن الوظيفة الحكومية أو الأهلية يشترك فيها عامة المسلمين، لذا فهم بحاجة إلى بسط المعرفة بالأحكام والآداب الخاصة بالوظيفة، وما ينبغي أن تكون عليه الحياة العملية والوظيفية، التي تهض بحال الأمة، وتقودها إلى الأمام.
٦. أن هذا الموضوع يمثل شعبة من شعب الإسلام، فكما أن الإسلام يهتم بالأخلاق عمومًا، فهو يهتم بأخلاق الوظيفة، وهذا ما تدعو إليه الشريعة الغراء: من أخلاقيات الجد والإخلاص في العمل، والنزاهة، والبُعد عن العادات المردولة كالمحسوبية والرشوة والإهمال وغيرها.
٧. أن المجتمع المسلم بحاجة ماسة إلى عاملين تتوافر فيهم أخلاق العمل الإسلامية، فإذا كانت الضمير الإنساني المنبعث من وازع ديني صادق، فإن ذلك خير عون لوجود مراقبة ذاتية، تُغني عن المراقبة الخارجية، أو تساندها.

توصيات الدراسة:

١. ضرورة إيلاء هذا الموضوع اهتمامًا أكبر من قِبَل الأكاديميين والدارسين في الدراسات الجامعية والعليا في الدول العربية والإسلامية؛ نظرًا لكثرة المخالفات الوظيفية التي تعاني منها الدول، ومن ثمّ تتكبدّ الخسائر الكبيرة، وتكون عائقًا في طريق تقدّم الأمة وازدهارها.
٢. كما توصي الدراسة بأن يربط الباحثون بين خلال الكريمة للإسلام والمسلمين، وأثر تطبيق مبادئ الدين القويم في الإنتاجية؛ ممّا يعود على الفرد والمجتمع من فوائد عديدة.
٣. التركيز على الجانب العملي في حياة المسلمين الأوائل: لاستنباط العظات والعبر، وترجمة ذلك في المؤسسات والمنظمات الإسلامية الحكومية، بما يعود نفعه على الفرد والجماعة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

القرآن الكريم.

١. أخلاقيات الخدمة العامة، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، ترجمة حمد القريوتي، مطابع الدستور التجارية، عمان، ١٩٨٤م.
٢. ابن حيان، (١٩٨٩) تفسير البحر المحيط، الجزء الأول، عالم الكتب للطباعة، بيروت، ط ١.
٣. ابن شاکر الخرائطي، (١٩٩٩) مكارم الأخلاق ومعانيها ومحمود طرائقها، دار الآفاق العربية، القاهرة، ط ١.
٤. ابن هشام، (٢٠٠٣) السيرة النبوية، دار ابن رجب، فارسكور، الجزء الأول، ط ١.
٥. أبو العينين، على خليل مصطفى، (١٩٨٨) القيم الإسلامية والتربية، مكتبة إبراهيم حلي، المدينة المنورة.
٦. أبو داود، (١٩٩٩) سنن أبي داود، دار الحديث.
٧. أبو زيد، كمال خليفة، ومرعي، عطية عبد الحي، (٢٠٠٤) مبادئ المحاسبة الإدارية الحديثة، الإسكندرية: الدار الجامعية.
٨. الأشعري، أحمد داود، (٢٠٠٨) الوجيز في أخلاقيات العمل، مطبعة خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، الرياض.
٩. الأشقر، عمر، (٢٠٠٠) نحو ثقافة إسلامية أصيلة، ط ١، دار النفائس: عمان.
١٠. الأصفهاني، الراغب، المفردات في غريب القرآن، المكتبة التوفيقية، بدون (ت).
١١. الأندلسي، أحمد بن طاهر الداني، (١٤٢٤هـ) موطأ أحمد، الجزء العاشر، مكتبة المعارف، الرياض، ط ١.
١٢. الترمذي، محمد بن عيسى بن سورة، (٢٠٠٤) سنن الترمذي، الجزء الثالث، دار ابن الهيثم بالقاهرة، ط ١.
١٣. البخاري، (١٩٨٧) صحيح البخاري، دار المنار للطبع والنشر ١٤٢٢هـ / ٢٠٠١م
١٤. الجاحظ، (١٩٨٩) تهذيب الأخلاق، دار الصحابة للتراث، القاهرة، ط ١.
١٥. الجرجاني، التعريفات، مكتبة القرآن، بدون (ت).
١٦. الجندي، أنور، (١٩٦٩) القيم الأساسية للفكر الإسلامي والثقافة العربية، مطبعة الرسالة، القاهرة.
١٧. الجندي، أنور، الشباب المسلم، (١٩٩٤) قضايا ومشكلاته، القاهرة، دار الصحوة للنشر والتوزيع.
١٨. الجوزية، ابن قيم، (١٩٩٩) مدارج السالكين، الجزء الثاني، مكتبة الإيمان بالمنصورة.
١٩. الحاكم، (١٣٤٢) المستدرک على الصحيحين، الجزء الرابع، طبعة دار المعارف، حيدر آباد.
٢٠. الحكي، حافظ بن أحمد بن علي، (١٩٩٠) معارج القبول بشرح سلم الوصول إلى علم الأصول، ت: عمر بن محمود أبو عمر، دار ابن القيم، الدمام، ط ١.
٢١. الربيعي، ليث، (٢٠١٠) أخلاقيات التسويق والمسؤولية الاجتماعية، المؤتمر الثالث للمسؤولية الاجتماعية، للفترة ٥-٦ مايو، عدن.
٢٢. الصاوي، أحمد، (٢٠٠٥) القيم الدينية وثقافة العولمة، المجلس الأعلى للشئون الإسلامية، القاهرة، العدد (١٢١).
٢٣. الطائي، حميد، (٢٠٠٦) إطار مفاهيمي لأخلاقيات التسويق والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال الخدمية، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الدولي السنوي السادس لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأهلية، للفترة من ١٧-١٩ نيسان.
٢٤. الطبري، تفسير الطبري، دار إحياء التراث، بيروت، بدون (ت).

٢٥. الطراونة، خالد عطا الله، أبو خليل، محمد منصور، (٢٠١٣) أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، دراسة ميدانية في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي، المؤتمر الدولي الثاني لكلية إدارة الأعمال، بجامعة مؤتة - الأردن، " الفرص الإدارية والاقتصادية في بيئة الأعمال التنظيمية "، للفترة من ٢٣-٢٥ نيسان
٢٦. العامري، صالح مهدي محسن، الغالي، طاهر محسن منصور، (٢٠٠٥) المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال: الأعمال والمجتمع، دار وائل للنشر، عمان: الأردن
٢٧. العثيمين، فهد سعود، (١٩٩٣) أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، مكتبة التوبة، الرياض.
٢٨. العثيمين، (١٩٩٣) مكارم الأخلاق، مكتبة الرشد، الرياض.
٢٩. الغزالي، أبو حامد، (١٩٨٦) إحياء علوم الدين، دار الحديث.
٣٠. الغفيلي، إبراهيم فهد، (٢٠٠١) العلاقة والتأثير بين قيم الفرد والمنظمات في بناء أخلاقيات المهنة من منظور الفكر المعاصر والإسلامي، ورقة مقدّمة إلى الملتقى الثالث لتطوير الموارد البشرية: استراتيجيات تنمية الموارد البشرية، الرؤى والتحديات، ١٤ - ١٥ من شعبان ١٤٢٢ الموافق ٣٠ - ٣١ من أكتوبر
٣١. الماوردى، أدب الدنيا والدين، مكتبة الإيمان، المنصورة، بدون (ت).
٣٢. الماوردى، أبو الحسن البصري، (١٤٢٧هـ) تفسير الماوردى، النكت والعيون، الجزء السادس، دار الكتب العلمية، بيروت.
٣٣. الماوردى، (١٩٨٧) تسهيل النظر وتعجيل الظفر، تحقيق رضوان السيد، دار العلوم العربية للنشر، ط١.
٣٤. المريات، رعدة، (٢٠١١) أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإدارة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
٣٥. مقداد يالجن، (١٤١٣هـ) علم الأخلاق الإسلامية، ط١، الرياض.
٣٦. الميداني، عبد الرحمن، (٢٠١٠) الأخلاق الإسلامية وأسسها، الجزء الأول، دار القلم للطباعة والنشر، بيروت.
٣٧. النيسابوري، الإمام أبو الحسن مسلم بن الحجاج، صحيح مسلم، مكتبة الإيمان بالمنصورة، بدون (ت).
٣٨. بكر، عبد الجواد السيد، (١٩٩٢) فلسفة التربية الإسلامية في الحديث الشريف، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة.
٣٩. حسين، ليث، والجميل، ريم، (٢٠٠٩) المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وانعكاسها على أخلاقيات العمل، دراسة لأراء عينة من منتسبي بعض مستشفيات مدينة الموصل، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثالث لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، المنعقد في نيسان
٤٠. دراز، محمد عبد الله، (١٩٩٩) دستور الأخلاق في القرآن، مؤسسة الرسالة، ط١.
٤١. رسلان، أنور أحمد، (١٤١٠هـ) الصلاحية الأخلاقية، شرط تولي الوظيفة العامة بمصر ودول مجلس التعاون الخليج: دراسة مقارنة، الإدارة العامة. العدد: ٦٥، الرياض.
٤٢. زيدان، عبد الكريم، (١٩٨٧) أصول الدعوة، مؤسسة الرسالة، ط٩.
٤٣. شوقي، أحمد، (٢٠٠٧) ديوان الشوقيات، الجزء الأول.
٤٤. عبد الرحيم، الهبتي، خالد مطر، (٢٠٠٥) إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان.
٤٥. عبد المتعال، محمد السيد، ورفاعي، محمد رفاعي، (٢٠٠٧) الإدارة الاستراتيجية، الجزء الأول، دار المريخ للنشر، الرياض.
٤٦. عبيدات، ذوقان وآخرون، (٢٠٠٥) البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، ط٧، دار الفكر للطباعة والنشر: عمان.
٤٧. لائحة الواجبات الوظيفية، الصادرة بقرار وزير الخدمة المدنية ذي الرقم ٧٠٣/١٠٨٠٠ والتاريخ ١٠/٣٠/١٤٢٧هـ، وبتعميم مدير عام الشؤون الإدارية والمالية ذي الرقم ١٣/ت/٣٠٥ والتاريخ ١٨/١١/١٤٢٧هـ
٤٨. لطفي، أمين السيد أحمد، (٢٠٠٥) مراجعة وتدقيق نظم المعلومات، الدار الجامعية، الإسكندرية.
٤٩. مالك، الموطأ، (١٣٢٣هـ) المطبعة السلفية، مكة المكرمة، ط١.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- [1] Daft, (2003), p.326
- [2] Daft, (2003), p.139
- [3] De Ven, An Ethical Framework for the Marketing of Corporate Social Responsibility, A Post-Watergate View, Business Horizons, (April)(2008), 75-80.
- [4] George & Kaler, (2003), p.250
- [5] Mohr et al, (2001), p.45
- [6] Valentine, Sean, Ethics training, ethical context, and sales and marketing professionals satisfaction with supervisor and coworkers. Journal of Personal Selling, 2(3)(2012), 227-242, <https://doi.org/10.2753/pss0885-3134290302>
- [7] Valentine & Barnett, (2007)
- [8] Valentine, (2007), p.248
- [9] Wehrich & Koontz, (2003)



Global Journal of Economics and Business
Vol. 5, No. 2, 2018, p.139 – p.152
 e-ISSN 2519-9293 , p-ISSN 2519-9285



Refaad for Studies and Research
www.refaad.com

Islamic Work Ethic and its Positive Impact on the Individual and the Organization

Abdulwahab Shmailan

Jubail Industrial College- KSA
 asns2010@gmail.com

Abstract: God's creature creation, human and ordered to work and seek in the land; for the reconstruction and spend his needs, and to dispense with work yoke question, in order, he urged all religions, all the work and dedication in it.

When Sharia and religion orthodox was inspired by the sky from the presence of the Lord of heaven and earth, to the Prophet Muhammad bin Abdullah, peace be upon him, the keenness of the Islamic religion on the need to uphold the moral orthodoxy and ideals and respect for the customs and traditions and lofty principles, that the human head to morals and distancing it from every blemish and taking out and slander.

The ethics precious are those sorts of good, which is integrated to be a Muslim human figure, which is an integral whole; as Islam totalitarian religion principles and values. Justice, honesty, honesty, commitment, and loyalty, and pride, dignity, and magnanimity, courage and bravery, and many others, during the whole Muslim character to be in public life ... If we dealt with the ethics at work, we find that the sense of a Muslim worker ethics of Islam is necessary, correct its action, achieve success and Rashad organizations and institutions at all levels.

If they ingest the Muslim Islamic work ethic, and could be applied in the field of work, and committed to the institution members of the ethics of Islam, from the perspective of worker and employee principles of goodness and truth, justice and self-monitoring and a commitment to working hours faith, integrity, etc., for our return so clearly on individuals, groups, organizations and institutions differing backgrounds and types; therefore stands this research to study the impact of the Islamic action on the individual and community ethic, the scientific vision of an Islamic spirit.

The study aimed at revealing the impact of work ethic in Islam and its reflection on individuals and institutions positively and negatively.

Since the study needs to be described and analyzed, the study resorted to descriptive analytical methodology; to study the impact of work ethic in Islam on the individual and society.

The study found that the Islamic religion urges the correct creation, and calls for the high ethics, and that the Muslim stroll about what is contrary to the values and principles and religious and societal norms, and that this represents a division of the people of Islam, just as Islam is concerned with ethics in general, , And this is what is called by the Sharia glue; from the ethics of the grandfather and sincerity in work, integrity, and away from the habits such as cronyism, bribery, negligence and others.

Keywords: Islamic work, ethics, individual and organization.

References:

Alqrân Alkrym.

- [1] 'bd Almt'al. Mḥmd Alsyd & rfa'y, Mḥmd Rfa'y, Aḷadarh Aḷastratyjyh, Aljz' Aḷawl, Dar Almrykh Llnshr, Alryad, (2007)

- [2] 'bd Alrḥym. Alhyty, Kḥald Mṭr, Aḍarī Almward Albsḥryh Mdkhl Astryjy, Dar Waḥl Llnsh, 'man, (2005)
- [3] 'bydat. Dhwaqan Wākhrwn, Albḥth Al'Imy Mfhwmmh Wādath Wāsalybh, T7, Dar Alfkr Ltḥa'h Wālnsh: 'man, (2005)
- [4] Abn Hsham, Alsyrh Alnbwyh, Dar Abn Rjb, Farskwr, Aljz' Alāwl, T1, (2003)
- [5] Abn Hyān, Tfsyr Albḥr Almḥyt, Aljz' Alāwl, 'alm Alktb Ltḥa'h, Byrwt, T1, (1989)
- [6] Abn Shākr Alkhraḥy, Mkarm Alākḥlaq Wm'anya Wmḥmwd Traḥqa, Dar Alāfaq Al'rbyh, Alqahrh, T1, (1999)
- [7] Abw Al'ynyn. 'ly Kḥlyl Mṣṭfy, Alqym Aḥslamyh Wātrbyh, Mktbī ABrahym Hlby, Almdynh Almnwrh, (1988)
- [8] Abw Dawd, Snn Aby Dawd, Dar Alḥdyth, (1999)
- [9] Abw Zyd. Kmal Kḥlyfh & mr'y.'tyh 'bd Alhy, Mbady' Almḥasbh Alādaryh Alḥdyth, Aḥskndryh: Aldar Aljam'yh, (2004)
- [10] Akḥlaqyat Alkhdmh Al'amh, Almnzmh Al'rbyh Ll'lwmm Alādaryh, Trjmī Hmd Alqrywty, Mṭab' Aldstwr Altjaryh, 'man, (1984m).
- [11] Al'amry. Ṣaḥl Mḥdy Mḥsn & Alghalby. Ṭahr Mḥsn Mnṣwr, Almswlyh Alajtmayh Wākḥlaqyat Alā'mal: Alā'mal Walmjtm', Dar Waḥl Llnsh, 'man: Alārdn, (2005)
- [12] Al'thymyn. Fhd S'wd, Akḥlaqyat Alādarh Fy Alwzyfh Al'amh Wtḥbyqatha Fy Almmkh Al'rbyh Als'wdyh, Mktbī Altwbh, Alryad, (1993)
- [13] Al'thymyn, Mkarm Alākḥlaq, Mktbī Alrshd, Alryad, (1993)
- [14] Alāndlsy. Aḥmd Bn Ṭahr Alḍany, Mwṭā Aḥmd, Aljz' Al'ashr, Mktbī Alm'arf, Alryad, T1, (1424h)
- [15] Alāshfany. Alraḥb, Almfirdat Fy Ghryb Alqrān, Almktb Altwfyqyh, Bdwn (T).
- [16] Alāsh'ry. Aḥmd Dawd, Alwjyz Fy Akḥlaqyat Al'ml, Mṭb'ī Kḥwarzm Al'Imy Llnsh Wātwzy', Alryad, (2008)
- [17] Alāshqr. 'mr, Nḥw Ṭḥqafh Aḥslamyh Aṣylh, T 1, Dar Alnfays: 'man, (2000)
- [18] Albkhary, Shyh Albkhary, Dar Almnar Ltḥ' Wālnsh 1422h / 2001m, (1987)
- [19] Alghfyly. Abraham Fhd, Al'laqh Wāṭāṭhyr Byn Qym Alfrd Wālmnzmat Fy Bna' Akḥlaqyat Almhnh Mn Mnzwr Alfkr Alm'ashr Wāḥslamy, Wrqh Mqdāmh ALa Almtqy Alḥalth Lttwyr Almward Albsḥryh: Astryjyat Tnmyī Almward Albsḥryh, Alrwy Wāḥḥdyat, 14 – 15 Mn Sh'ban 1422 Almwafq 30 – 31 Mn Aktwbr, (2001)
- [20] Alghzaly. Abw Hamd, AHya' 'lwm Aldyn, Dar Alḥdyth, (1986)
- [21] Aljahz, Thdhyb Alākḥlaq, Dar Alshābh Llṭraḥ, Alqahrh, T1, (1989)
- [22] Aljndy. Anwr, Alqym Alāsasyh Lfkr Aḥslamy Wāḥḥqafh Al'rbyh, Mṭb'ī Alrsalh, Alqahrh, (1969)
- [23] Aljndy. Anwr, Alshāb Almslm, Qḍayah Wmshklāth, Alqahrh, Dar Alshwī Llnsh Wātwzy', (1994)
- [24] Aljrjany, Alt'ryfat, Mktbī Alqrān, Bdwn (T).

- [25] Aljwzyh. Abn Qym, Mdarj Alsalkyn, Aljz' Althany, Mktb' Alayman Balmnswrh, (1999)
- [26] Alhakm, Almstrk 'ly Alshyhyn, Aljz' Alrab', Tb'i Dar Alm'arf, Hydr Abad, (1342)
- [27] Alhkmy. Hafz Bn Ahmad Bn 'ly, M'arj Alqbw Bshrh Slm Alwswl ALy 'Im Alawwl, T: 'mr Bn Mhmwd Abw 'mr, Dar Abn Alqym, Aldnam, T1, (1990)
- [28] Almawrdy. Adb Aldnya Waldyn, Mktb' Alayman, Almnswrh, Bdwn (T).
- [29] Almawrdy. Abw Alhsn Albsry, Tfsyr Almawrdy, Alnkt Wal'ywn, Aljz' Alsads, Dar Alktb Al'imyh, Byrwt, (1427h)
- [30] Almawrdy. Tshyl Alnzr Wt'jyl Alzfr, Thqyq Rdwan Alsyd, Dar Al'lwm Al'rbyh Llnshr, T1, (1987)
- [31] Almayat. Rghdh, Athr Akhlaqyat Ala'mal Llmnmh 'la Alslwk Akhlaqy Wada' Rjal Alby' Llmntjat Alsydlanyh Fy Mdynh 'man, Rsal' Majstyr (Ghyr Mnshwrh), Klyt Aladarh , Jam'i Alshrq Alawst, 'man, Alardn, (2011)
- [32] Almydany. 'bd Alrhmn, Akhlaq Alaslamyh Wassa, Aljz' Alawl, Dar Alqlm Ltba'h Walnshr, Byrwt, (2010)
- [33] Alnysabwry. Alama Abw Alhsn Mslm Bn Alhajj, Shyh Mslm, Mktb' Alayman Balmnswrh, Bdwn (T).
- [34] Alrby'y. Lyth, Akhlaqyat Altswyq Walmswlyh Alajtmayh, Almwtmr Althalth Lmswlyh Alajtmayh, Llftrh 5-6 Mayw, 'dn, (2010)
- [35] Alawy. Ahmad, Alqym Aldynyh Wthqafh Al'wlmh, Almjls Ala'ly Lshywn Alaslamyh, Alqahrh , (121) (2005)
- [36] Altrmdhy. Mhmd Bn 'usy Bn Swrh, Snn Altrmdhy , Aljz' Althalth, Dar Abn Alhythm Balqahrh, T1, (2004)
- [37] Altayy. Hmyd, Atar Mfahymy Lakhlaqyat Altswyq Walmswlyh Alajtmayh Fy Mnzmat Ala'mal Alkhdmayh, Bht Mqdm Ala Almwtmr Al'imy Aldwly Alsnwy Alsads Lklyt Alaqtsad Wal'lwm Aladaryh, Jam'i Alzytwnh Alahlyh, Llftrh Mn 17-19 Nysan, (2006)
- [38] Altbry, Tfsyr Altbry, Dar AHya' Altrath, Byrwt, Bdwn (T).
- [39] Altrawnh, Khald 'ta Allh & Abw Khlyl. Mhmd Mnswr, Athr Akhlaqyat Ala'mal Walmswlyh Alajtmayh Fy Thqyq Almyzh Alnafsyh, Drash Mydanyh Fy Alshrkāt Alshayh Almdrjh Fy Swq 'man Almayl), Almwtmr Aldwly Althany Lklyt Adarh Ala'mal, Bjam'i Mwth- Alardn, " Alfrs Aladaryh Walaqtsadyh Fy Byyt Ala'mal Altnzymh", Llftr Mn 23- 25 Nysan, (2013)
- [40] Bkr. 'bd Aljwad Alsyd, Flsf' Altrbyh Alaslamyh Fy Alhdyth Alshryf, T1, Dar Alfkr Al'rby, Alqahrh, (1992)
- [41] Draz. Mhmd 'bd Allh, Dstwr Alakhlaq Fy Alqrân, Mwssi Alrsalh, T10, (1999)
- [42] Daft, (2003), p.139
- [43] Daft, (2003), p.326
- [44] De Ven, An Ethical Framework for the Marketing of Corporate Social Responsibility, A Post-Watergate View, Business Horizons, (April)(2008) ,75-80.
- [45] George& Kaler, (2003),p.250

- [46] Hsyn. Lyth & aljmyl. Rym, Almswwlyh Alajtma'yh Tjah Al'amlyn Wan'kasha 'ly Akhlaqyat Al'ml, Drast' Lâra' 'ynh Mn Mntsbay B'd Mstshfyat Mdyn' Almws'l, Bht' Mqdm ALy Almw'tmr Al'Imy Althalth Lklyt' Alaqtshad Wal'lwmm Aladaryh, Jam'it' Al'lwmm Alttybyqyh Alkhas't, Almn'qd Fy Nysan, (2009)
- [47] Layht' Alwajbat Alwzyfyyh, Alshadr' Bqarar Wzyr Alkhdm't Almdny'it Dhy Alrqm 10800/703 Waltarykh 30/10/1427h, Wbt'mym Mdyr 'am Alshuw'wn AlaDar't Walma'lyt' Dhy Alrqm 13/T/3005 Waltarykh 18/11/1427h.
- [48] Ltfy. Amyn Alsyyd Ahmd, Mraj'hWtdqyq Nzmm Alm'lwmat, Aldar Aljam'yh, AlaSkndryh, (2005)
- [49] Malk. Almw'ta, Almtb'h Alslyfyyh, Mkh Almkrmh, T1,(1323h)
- [50] Mohr et al, (2001), p.45
- [51] Mqdad Yaljn, 'lm Alakhlaq Alaslamyh, T1, Alryad, (1413h)
- [52] Rslan. Anwr Ahmd, Alslahyyh Alakhlaqyyh ,Shrt' Twly Alwzyfh Al'amh Bmsr Wdwl Mjls Alt'awn Alkhlyj: Drash Mqarnh , Aladarh Al'amh,(65)(1410h), Alryad.
- [53] Zydan. 'bd Alkrym, Ashwl Ald'wh, Mwss't Alrsalh, T9, (1987)
- [54] Shwqy. Ahmd, Dywan Alshwqyyat, Aljz' Alawl, (2007)
- [55] Valentine, Sean, Ethics training, ethical context, and sales and marketing professionals satisfaction with supervisor and coworkers. Journal of Personal Selling, 2(3)(2012), 227-242, <https://doi.org/10.2753/pss0885-3134290302>
- [56] Valentine & Barnett, (2007)
- [57] Valentine,(2007), p.248
- [58] Weihrich & Koontz,(2003)