



المملكة العربية السعودية

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

عمادة التعليم عن بعد

تفريغ مادة

أخلاقيات المهنة

كلية الإدارة والاقتصاد

المستوى الأول

"نظام الانتساب المطور"

١٤٣٠/١٤٢٩

مفردات المقرر :

أولاً : مقدمة :

- مفهوم العمل .
- أهمية العمل في الحياة الإنسانية .
- ثقافة العمل في المجتمع الإسلامي .
- قضية العمل بين الضمير الديني والضمير الصناعي .
- مفهوم الأخلاق .
- أهمية الأخلاق .
- مفهوم أخلاقيات المهنة وأهميتها .

ثانياً : مقومات أخلاقيات المهنة وضوابطها :

- مقومات أخلاقيات المهنة :

- الدين .

- الضمير .

- المصلحة .

- الأنظمة واللوائح .

- الضوابط الشرعية للمهنة في الإسلام :

- المشروعية : أن تكون المهنة مشروعة .

- المسؤولية : أن يتصف العامل بتحمل المسؤولية .

- القدرة والاستطاعة : أن يكون قادراً على أدائها بكفاءة .

- الالتزام : أن يكون ملتزماً بأصول المهنة الفنية والأخلاقية .

ثالثاً : الأخلاق المهنية في الإسلام :

- الأخلاق المحمودة :

(الأمانة - العدل بين العاملين - الرقابة الذاتية - القيام بالمسؤولية - التواضع - الرفق في المعاملة - الحلم - الصبر -

الوفاء بعقد العمل - حفظ أسرار العمل - الاتقان في العمل - الالتزام بوقت العمل - النصح والصدق مع المراجعين) .

- الأخلاق المذمومة :

(الغش - التقصير عن الالتزام بوقت العمل - إضاعة الوقت في غير مصلحة العمل - استغلال الوظيفة لغير مصلحتها -

إفشاء أسرار العمل - الرشوة والتزوير - الوشاية) .

- طرق تعزيز الأخلاق المحمودة :

(تطوير العاملين - تحقيق الرضى الوظيفي - تقديم الحوافز - التقويم المستمر) .

- طرق معالجة الأخلاق المذمومة :

- (القدوة - التوعية - استشارة الشعور الديني - الرقابة - تطبيق الأنظمة - إيقاع الجزاء المناسب) .
- رابعاً : أخلاقيات المهنة في الأنظمة الوظيفية ونظام العمال بالمملكة العربية السعودية :
- المواد الأخلاقية .
- الواجبات .
- الحقوق .
- العقوبات .
- الجهات الحكومية الرقابية على أخلاق العمل .

خامساً : نماذج من أخلاقيات المهنة*:

- في القضاء والمحاماة .
- في الحسبة والدعوة .
- في التعليم والبحث .
- في الإدارة .
- في المحاسبة والاقتصاد .
- في الطب .
- في الحاسب الآلي والمعلومات .
- في الإعلام .
- في الهندسة .

أهداف المقرر :

- ١- تعريف الطالب بأهمية العمل ومكانته في الحياة الإنسانية .
- ٢- تعريف الطالب بالتلازم بين الأخلاق والعمل .
- ٣- تعريف الطالب بمقومات أخلاقيات المهنة وضوابطها في الإسلام .
- ٤- تعريف الطالب بالأخلاق المهنية في الإسلام وفي أنظمة المملكة العربية السعودية .
- ٥- إكساب الطالب مهارة الممارسة الأخلاقية المهنية .

تنمية شعور الطالب بالمسؤولية الأخلاقية في الممارسة المهنية .

مراجع المقرر :

- ١ - المهنة وأخلاقيها، د. سعد الدين مسعد هلالى
- ٢ - أخلاقيات المهنة في الإسلام وتطبيقاتها في أنظمة المملكة العربية السعودية، د. عصام عبدالمحسن الحميدان
- ٣ - أخلاقيات الإدارة، د. نجم عبود عبدالرحمن
- ٤ - أخلاقيات مهنة التربية والتعليم في الكتاب والسنة، محمد محمد الباكير البرازي
- ٥ - العمل والعمال في ضوء الإسلام، عبدالله السعيدى
- ٦ - نظام العمل والعمال في المملكة
- ٧ - السلوك الإنساني في العمل، كيث ديفنز، ترجمة سيد عبدالحميد مرسي
- ٨ - شؤون الموظفين ونظم الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، أحمد الصباب ومحمد محمد محبوب
- ٩ - العلاقات بين العمل والإدارة، تشارلسن وايدمان، ترجمة عمر القباني
- ١٠ - العلاقات العمالية الإنسانية في المجتمع الحديث، لبيب السعيد
- ١١ - العمل في الإسلام، أحمد ماهر البقري
- ١٢ - العمل والعمال بين الإسلام والنظم الوضعية المعاصرة، سعد المرصفي

الحلقة الأولى

مفهوم أخلاقيات المهنة

لا شك أن لكل مقرر أهداف تتعلق به لماذا هو قرر ومن أهم أهداف دراسة مقرر أخلاقيات المهنة أولاً : تعريف الطالب والطالبة في أهمية الأخلاق والعمل المهني وهذا ما سنعرفه في هذا المقرر ثانياً : إكساب الطلاب والطالبة مهارة ممارسة الأخلاق المهنية فلذلك هدف نبيل ربما تفتقده بعض الجهات والإفراد عندما يتعاملون مع غيرهم مهنيا فنرى أن الممارسة فيها شيء من الخلل فهذه المادة يعطي تلك الأهمية ويكسب الطالب المهارة وهذه بحده كاف لو كان وحده هو المطلوب. فكيف نحن سنكسب مهارة لتمرار المهارة. ثالثاً: تنمية شعور الطالب والبطالة بالمسؤولية الأخلاقية في الممارسة المهنية. فالأخلاق في الإسلام ليست للمصالح فقط فذلك هدف من أهدافها ولكن من أعظم أهدافها أنها عبودية لله سبحانه وتعالى وهذا ما يسمى بمصطلح الأخلاق الإلزام الخلقي فالأخلاق في الإسلام واجبه في كثير منها ليست خياراً بل هي واجبه عليه إن نفذها أثيب على فعل ما نفذ وان تركها فهو معاقب على ما ترك فمن هنا تأتي مهمة أهداف دراسة مقرر أخلاقيات المهنة من هذا الباب أنها تضبط عمل الإنسان في ممارسته ومعاملته مع الآخرين فيما يسمى بالتعامل الأخلاقي

• الاقتصاد هو عصب الحياة في هذا الزمن وإذا لم يضبط أخلاقياً فإنه سينحرف ولن يؤدي المهمة المرجوة منه. وسيكون التعامل من خلال المصالح فقط. وهذا وإن كان الإسلام لا يكرهه ولكن هناك هدف أسمى وهو قضية التعبد لله سبحانه يمثل هذه الممارسة الأخلاقية في التعامل مع الآخرين وقد حصر النبي مهمة رسالته بقوله إنما بعثت لأتم صالح الأخلاق هذه لمحة موجزة عن أهداف دراسة المقرر.

مرادفات مصطلح أخلاقيات المهنة

وان للمقرر أسماء وهي إما أخلاق المهنة أو أخلاقيات المهنة أو أخلاق أخلاقيات العمل والذي يجمع بين الأمرين أخلاق أو أخلاقيات العمل المهني أصبح عندنا ثلاثة مصطلحات المهنة. العمل. العمل المهني.

المفهوم العام لأخلاقيات المهنة

المفهوم ينقسم إلى قسمين المفهوم اللغوي والمفهوم الاصطلاحي

الأول المفهوم اللغوي: سنحلل أخلاقيات المهنة إلى أفرادها فهو يتكون من كلمتين أخلاقيات والكلمة الأخرى المهنة الأخلاق لغوياً: هي جمع مفرد لها خُلِقَ وهو مصدر مشتق من مادة (خ.ل.ق) هذا أصل جذر الكلمة التي جاءت منها الأخلاق جمعاً ومفرداً خلق مصدر مشتق من مادة (خ.ل.ق) التي تدل على التقدير كما يقول علماء اللغة

فالخلق هو التقدير ومنه الخلق الذي هو الطبع والسجية أي طبع الإنسان وسجيته فالخلق والخلق مصدرهما واحد
 خص الخلق بالصورة والخلق بالطبع.
 إذاً تعريف الأخلاق لغوياً: هو الأخلاق جمع خلق وهو مصدر من مادة (خ.ل.ق) التي تدل على التقدير ومنه
 الخلق الذي هو الطبع والسجية وهو اسم لسجية الإنسان وطبعه خليقته التي خلق عليها لان صاحبه قد قدر عليه.
 ربما يراد سؤال يقال أنت عرفت الأخلاق ولكن أين الأخلاقيات؟؟
 إن الأخلاق والأخلاقيات في المفهوم العام أمر واحد لا يتغير ولكن كلمة الأخلاقيات وان كانت مصطلح شائع
 لأن إلا أنها عند كثير من علماء اللغة بل جلهم فيها نوع من الأشكال فإلى الآن لم تقر لغوياً لماذا لم تقر لان العرب
 لم ينطقوا به أصلاً فلم يؤثر عن العرب أنهم قالوا في الأخلاق أخلاقيات أين الخطأ في هذه الكلمة؟
 قالوا فيها خطأ إن
 الخطأ الأول: أننا نسبنا إلى الجمع والأصل في اللغة العربية الجمع للمفرد فنقول في دوله تنسب لها دولي ومن الشائع
 دولي بينما الأصح والأفصح الدولي النسبة إلى المفرد لا إلى الجمع إلى الدولة لا إلى الدول كذلك الحال هنا نسبنا
 الأخلاقيات إلى الجمع والأفصح الجمع للمفرد ولكن هذه إشكالية يسيرة جداً ولا يُعتد بها لأنه اثر عن العرب
 النسبة إلى الجمع ولاسيما إذا كان جمع قلة حتى ولو لم يكن الأفصح يكفيننا انه هو أثر عنهم فبالتالي تصبح كلمة
 النسبة إلى الجمع مقبولة هنا.
 إذا أين الخطأ؟؟ الثاني قالوا الخطأ الثاني: أتى من زيادة الألف والتاء إلى هذا المنسوب وهذا قالوا فيها خطأ آخر
 فلم يؤثر عن العرب مثل هذا الجمع لكن ربما لو تعمق الإنسان ودرست دراسة مستفيضة لرأينا شيئاً من ذلك يجوز
 فالمأثور والمعروف في القول إسلاميات و للأشعري مقالة الإسلاميين فإذن تجوز النسبة هنا فلعل بعض مجامع اللغوية
 العربية في وطننا العربي سوء في مجمع اللغة العربية في مصر أو دمشق أو سوريا أو غيرها من المجمع أو المجمع الذي
 أصدره الأمر السامي في إنشائه في بلادنا ونرجو أن يرى النور قريباً لعله أن يقر مثل هذا المصطلح خصوصاً أن
 جذره عربياً ونعرف أن اللغة العربية فيها كلمات أصلاً غير عربية وأقرت فهذا المصطلح من باب أولى خصوصاً انه
 ارتبط بالمهنة فعندما نقول أخلاقيات المهنة يصبح و قعته أقوى من مصطلح وقع أخلاق لان الأخلاق كلمة عامة
 تدخل في المهنة وفي الحياة العامة وفي كل شأن من شؤون أمور الحياة بينما كلمة أخلاقيات كأنها تبلورت لتدل على
 المهنة وحدها فلو أقرت فلا بأس ونرجو أن يأتي اليوم تنطق فيه بدون حرج ولغتنا واسعة تستوعب الكثير وهذا أيضاً
 هو معنى صلاحيتها للمستجدات على مدى الأزمان ومختلف البيئة إذن نقول أخلاق أو أخلاقيات فلا مشكلة
 كبيرة هنا لكن عند التحليل اللغوي عن قول أخلاقيات لا بد من إرجاع الكلمة إلى أصلها اللغوي وهو الأخلاق
 وهو ما عرفناه قبل قليل فقلنا الأخلاقيات نسبة إلى الأخلاق والأخلاق مصدر مشتق من مادة خلق إلى آخره.
 التعريف اللغوي لكلمة المهنة. المهنة هي العمل فعندما نقول العمل أو المهنة أو تدجمهما مع بعض فنقول العمل
 المهني فالمعنى واحد لا يتغير لكن سنركز على المهنة أكثر من العمل لان اسم المقرر جاء أخلاقيات المهنة وهي في
 صميم المراد مباشرة كلمة المهنة لكن من حيث المبدأ لا بأس من تعريف العمل تعريف موجز في سطر واحد.

تعريف العمل مفرد جمعه أعمال والعمل مصدر مشتق من مادة عمل التي تدل على كل فعل يفعل وشغل يشغل ومهنة تمتهن فا العمل هو الفعل والشغل والمهنة. والمهنة هذا هو الشاهد إذا العمل هو المهنة وهذا هو تعريفه الميسر. تعريف المهنة فإنها مفرد مهن والمهنة مصدر مشتق من مادة مهن التي تدل على الخدمة، والمهنة تشمل كل عمل يعمل كالوظيفة والصناعة والحرفة. تعريف أخلاقيات المهنة من الناحية اللغوية مدمجاً كيف تكون من الناحية اللغوية هو التصرفات التي تصدر عن الإنسان إثناء تأديته لعمل معين (مهنته).

الثانية

الحلقة

المهنة

أخلاقيات

مفهوم

الاصطلاحى

المفهوم

تعريف الأخلاق اصطلاحاً: هي صفات مستقرة في النفس البشرية فطريه ومكتسبه ذات تأثير بالسلوك محمودة أو مذمومة.

قد تكون فطرية خلقت معه أو مكتسبة من بيئته أو دينه أو من عدة مصادر. فالحلم بالتحلم فهذه الصفات مؤثرة . قد تكون مذمومة وتكون في السلوك مذمومة أو محمودة وتكون في السلوك محمودة. تعريف المهنة أو العمل المهني: هي الجهد المبذول فكرياً أو بدنياً لتحقيق منفعة دينوية مشروعة كانت أو ممنوعة. تعريف أخلاقيات المهنة: أو أخلاقيات العمل المهني: هي مجموعة القيم الأخلاقية الفاضلة التي يجب أن تظهر على المرء حين أداءه لعمله المهني المشروع.

إذا هنا حددنا أخلاقيات المهنة بما هذا المراد الذي نريده بان تكون مهنة مشروعة ويكون الخلق فاضلاً أما في التعريف الاصطلاحي للأخلاق قد تكون الأخلاق محمودة أو مذمومة أو العمل مشروع أو ممنوع من الناحية الشرعية ولكنها عندما ندمج الكلمتين مع بعضهما فلا بد أن يتحدد المراد بان الأخلاق يجب أن تكون فاضلة والعمل المهني مشروعاً لا ممنوعاً وإلا ما سميت أخلاقاً وما درست هذه المادة وما أصبح مصطلح معترف به. فإذا أخلاق العمل المهني من الناحية الاصطلاحية هي مجموعته القيم الأخلاقية الفاضلة التي يجب أن تظهر على المرء حين أداءه لعمله المهني المشروع هذا هو التعريف الاصطلاحي لهذه الكلمات الثلاث الأخلاق المهنة الكلمتين مع بعضهما أخلاق المهنة أو أخلاقيات المهنة أو أخلاق العمل المهني هذا ما يتعلق بالمفهوم العام لأخلاقيات المهنة من الناحية الاصطلاحية.

وهذه التعريفات نجد الكثير منها ولا سيما حين تفرق بالمصادر الكثيرة التي نبحت في المصطلحات ومن أشهرها: كتاب المفردات للراغب الأصفهاني أو التعريفات للجرجاني ولكن في هذا المجال المفردات للراغب الأصفهاني أولى من غيرها كما في التعريف اللغوي للأخلاقيات نرجع لأي معجم لغوي وهذا لا يحتاج لذكر مراجع لأنه أمر مفروغ منه أي معجم لغوي تجد فيه تلك التعريفات ومن أسرها وأسهلها لسان العرب لابن منظور لكن الكلمة المدججة أخلاقيات المهنة في المعنى اللغوي أو المعنى الاصطلاحية هذه ربما لم نجدها في الكتب لأنها كما قلنا مصطلح ناشئ وهذا استخلص من عندي أرجو أن يكون موفقاً. أخلاقيات المهنة المقصود بها الإسلام.

فما المفهوم الإسلامي لأخلاقيات المهنة؟
أولاً : الأخلاق . مفهوم الأخلاق في الإسلام يرتبط بمفهوم الإيمان نفسه إذا الإيمان والأخلاق شي واحد لان الأخلاق جزء من الدين الذي هو الإيمان إذ يشتركان في المعنى العام فالأخلاق تساوي الإيمان لقول صفوة الخلق إيماناً وأخلاقاً رسول الله محمد صلى الله عليه وسلم) أكمل المؤمنين إيماناً أحسنهم خلقاً) إذا الحديث جمع بين

الإيمان والأخلاق ومن هنا قلنا مفهوم الأخلاق في الإسلام مرتبط بمفهوم الإيمان لان الأخلاق من الإيمان ، وفي ذلك يقول المصطفى عليه الصلاة والسلام الذي هو أكمل الناس إيماناً وأخلاقاً (يقول الرسول أكمل المؤمنين إيماناً أحسنهم خلقاً)

وحين سئل عن أكثر من يدخل الناس الجنة قال (تقوى الله وحسن الخلق) إذا التقوى في مقابل حسن الخلق دلالة على أهمية الأخلاق في الإسلام فجعلها في مقام الإيمان والتقوى إذا هي عماد الإسلام) إنما بعثت لأتمم صالح الأخلاق) كما يقول صلى الله عليه وسلم ولذلك تطلق الأخلاق ويراد بها الدين عندما تقول الأخلاق في بعض المعاني إنما نقصد به الدين بشرائعه المختلفة وفي ذلك يقول الرسول (الدين حُسن الخلق) لان الأخلاق في نظر الإسلام عبارة عن مجموعه المبادئ والقواعد المنظمة لسلوك الإنسان التي يحددها الوحي لتنظيم حياة الإنسان وتحديد علاقته بغيره على نحو تتحقق فيه الغاية من وجوده في هذا العالم على أكمل وجه فيما يعرف اصطلاحاً بنظام الأخلاقي في الإسلام ، وهو احد الأنظمة الكبرى من النظم الإسلامية وبناءً على ذلك فالأخلاق في الإسلام إذا أطلقت فانه المقصود بها الأخلاق الفاضلة وهذا هو معنى قول الله لوصف رسوله) وانك لعلى خلق عظيم (من معانيها الدين ومكارم الأخلاق.

تعريف الأخلاق في الإسلام: هي صفات سلوكيه إرادية جبلية أو مكتسبه مستحسنة بالفطرة والعقل والشرع لما لها من آثار خيره في الدنيا والآخرة.

ولما قلت عن الأخلاق في المعنى الاصطلاحي أنها قد تكون محمودة أو مذمومة ولكنها في الإسلام لا تكون مذمومة هنا المقصود بالأخلاق أن تكون فاضلة وهي صفات تظهر على الإنسان بإرادته يمكن أن يأتي بعكسها لكانها تظهر عليه بإرادته بعضها جبلي وبعضها مكتسب فالحلم بالتحلم كما جاء في الحديث يكتسبه الإنسان من البيئة التي يعيش فيها بما فيها من دين وعادات وتقاليد هذه الأخلاق المستحسنة بالفطرة حتى لو لم يأتي بها الشرع فان الفطر السليمة التي لم تتلوث باللوثات الفلسفية الفاسدة تستحسنها الفطر، وكذلك العقول التي لم تتلوث بالمفاهيم الإلحادية والمادية ومن ثم يأتي الشرع يكمل ما استحسنه العقول والفطرة فيأتي به لان لها آثار خيره تعود على المرء في دنياه بذكر حسن وقبول من الناس ثم يأتي عليها الجزاء في الآخرة هذا هو معنى قولنا الإلزام الخلقى هذا هو شرح ميسر للتعريف والتعريف المطلوب الأخلاق في الإسلام صفات سلوكيه إرادية جبلية أو مكتسبه مستحسنة بالفطرة والعقل والشرع لما لها من آثار خيره في الدنيا والآخرة. هذا مفهوم الأخلاق في الإسلام.

ثانياً: المهنة أو العمل المهني أو العمل المهني مفهوم العمل المهني في الإسلام بان مفهوم العمل في الإسلام مرتبط بأحكام الدين في أوامره ونواهيه ولذلك يحرص العمل في العمل المشروع والإسلام لا يقر في العمل الغير مشروع كما سنراه في حلقات مشروعية العمل مفهوم

الأخلاق في الإسلام مرتبط بالإيمان ومفهوم العمل في الإسلام مرتبط بالإسلام بأوامره ونواهيه ليكن محصور في العمل المشروع ولما كان العمل في الإسلام ينقسم إلى العمل الديني مباشر كالعبادة الصلاة والزكاة وعمل دنيوي فقد حددت التعريف الاصطلاحي لأخلاق العمل أن المقصود بالعمل محصور بالعمل الدنيوي العمل في الإسلام لا بد أن يكون مشروع ليكون مقبول في الإسلام وكذلك الأخلاق لا بد أن تكون فاضلة لتكون مقبولة في الإسلام بناء على ذلك فالعمل في الإسلام هو العمل المهني المشروع.

تعريف العمل المهني أو المهنة في الإسلام: الجهد الإرادي المبذول فكرياً أو بدنياً لتحقيق منفعة دنيوية مشروعته .

تعرف أخلاقيات العمل المهني أو أخلاقيات المهنة في الإسلام: هي الصفات السلوكية الحسنه المطلوب تحليه النفس بها في مجال العمل المهني المشروع بعد تحليتها من الصفات السلوكية السيئة. إذا كان عند الإنسان صفات سيئة لا بد من تحليتها وعند تحليتها لا بد من تحليتها بالصفات الحسنه. هذا ما يتعلق بالمفاهيم الثلاثة المفهوم اللغوي والمفهوم الاصطلاحي والمفهوم الإسلامي. مراجع المفهوم الإسلامي من أشهر الكتب فيه الأخلاق الإسلامية لعبد الرحمن بن حسن الميداني قيمة العمل في الإسلام والفكر الوضعي لدكتور احمد مبشر جالو

الحلقة الثالثة

أهمية أخلاقيات المهنة في الحياة

موضوع هذه الحلقة هو في أهمية أخلاقيات المهنة في الحياة .. كما قسمنا في الحلقات الماضية الأخلاق والمهنة ثم أخلاقيات المهنة نفس النظام أو نفس الترتيب..... وفي الحلقة القادمة إن شاء الله تعالى في الإسلام..

كما هو الحال في التعريف الاصطلاحي .. (المفهوم الاصطلاحي)..... ثم المفهوم الإسلامي..

كذلك الحال هنا الأخلاق المهنية في الحياة، الأخلاق المهنية في الإسلام..

موضوعنا..... إذاً في أهمية أخلاقيات المهنة في الحياة..

أولاً: أهمية الأخلاق في الحياة:

نوعين:

1- الأخلاق إذا أطلقت فإنها تنصرف في الغالب إلى الأخلاق الحسنة الفاضلة..
 2- أما إذا قُيدت قُلنا الأخلاق السيئة أو جاءت معها قرينه ، كأن تذكر مساوئ شخص وتذكر من ضمنها أخلاقه وتقول أخلاقياتِه هكذا فإنها تأتي أيضا في مقام الذم ، لكن لا يأتي هذا إلا مع نصٍ ، فتقول الأخلاق السيئة ، أو مع قرينه تدل على أن المراد في هذا الشخص مسبته وليس مدحه ، أما عند الإطلاق بدون نصٍ وبدون قرينه فإنها إذا أطلقت كلمة الأخلاق لاتنصرف إلا إلى الأخلاق الفاضلة وهذا هو معنى قولنا الآن أهمية الأخلاق في الحياة.....
 يعني الأخلاق الفاضلة لأنه هنا لانصاً ولا قرينه سيئة ، فبالتالي يصبح المقصود بالأخلاق (الأخلاق الحسنة) من غير نصٍ عليها ، أهمية الأخلاق في الحياة للأخلاق أهميه بالغه في حياة المجتمعات البشرية أياً كانت هذه المجتمعات ، لكون الأخلاق أفضل العلوم وأشرفها ..
 فحياة بدون أخلاق تصبح تعيسة ولذلك كانت الأخلاق من اشرف من ليس نصاً أو حكراً عليها وإنما هي من أهم العلوم الحياتية دراستها والاستفاضة فيها..

أهم ألقابها..
 ولذلك أعطيت ألقاباً ، فيقال: إنها إكليل العلوم أو زبدة العلوم أو ثمرة العلوم أو تاج العلوم أو ما شئت من هذه المصطلحات المتناثرة في كتب الأدب
 عندما نتحدث عن الأخلاق وأهميتها في مجال الحياة فيصفونها بأنها تاج وفعلا هي تاج .. فالحياة بدون أخلاق لا قيمة لها.....

ومن هنا تأتي أهمية الأخلاق في الحياة فإذا الأخلاق لها أهمية بالغة في حياة المجتمعات البشرية ، أياً كانت هذه المجتمعات ، في قديم الزمان وحديثه وما يُستقبل منه ، لماذا ؟
 ج/ لأنها أفضل العلوم وأشرفها وليس من شك إن للأخلاق أثراً قوياً في بناء المجتمعات ، فالمجتمعات الراشدة تُعنى ببناء الأخلاق في أفرادها سواء كانوا رجالاً أو نساءً قبل تشييد مؤسسات التنمية ،،،،
 فالعنصر البشري أهم من العنصر المادي لأن العنصر البشري هو الذي يقيم العنصر المادي ، ومن أشهر مفكري هذا الزمان (الأكسيس كاريل) صاحب كتاب مشهور جداً اسمه (الإنسان ذلك العالم المجهول)
 من ضمن كلامه في موضوع الأخلاق وأهميتها في الحياة قوله: (يتساوى النمو العقلي والنمو الخُلقي من حيث ضرورتها للبشر) هذه طبعاً نتيجة تجره وهو مفكرٌ من أكابر مفكري هذا الزمان وكتابه كتابٌ قيم في مجاله فعنده... إن نمو العقل ونمو الخلق شيءٌ واحد... إذا افتقدنا احدهما أصبح هناك خلل

في البناء فإذا حملته الموجزة التي لا تتعدى سطرًا قوله) : يتساوى النمو العقلي والنمو الخلقى من حيث ضرورتها للبشر)

فإذا حصل خلل في هذا النمو الخلقى على حساب العقلي كانت العاقبة وخيمة ، أيضاً يقول مجرب آخر من مجربي الغرب وهو { كَانَتْ } : (ان النقص الحاصل من إهمال التهذيب اشد وطأةً واضر بالإنسان من نقص التعليم)

يعني الخلق أهم من التعليم المادي ، يقول (إن النقص من إهمال التهذيب اشد وطأةً واضر بالإنسان من نقص التعليم ، فإن العلم يمكن تداركه في الكبر لأن مجاله مفتوح ، وإما التهذيب وتحسين الخلق فهيهات هيهات إن يصلح شأنه بعد فوات فرصته في الصغر ، إن الخطأ في تهذيب الطفل لن يصلح ابد الدهر) ، فإذا رُبي الإنسان تربيةً أخلاقية سيئة فإن هذا لن يفيد في الكبر بإصلاحه..... لكن لو عُلم تعليماً خاطئاً أو لم يعلم في صغره فبالإمكان أن يتدارك قضية العلم والمعارف لكن الأخلاق لا مجال لتداركها نهائياً ، والأقوال في هذا كثيرة جداً وعقدت لها المؤتمرات في قضية أهمية الأخلاق لقد أدركها أناسٌ أيضاً لا يؤمنون لأنها مشاهدة بالعين فهي نتاج تجربته ، ومن هنا يقول الألماني [بارتن لوثر] : (ليست سعادة البلاد بوفرة إيرادها ولا بقوة حصونها ولا بجمال مبانيها وإنما سعادتها بعدد المهذبين من أبنائها وبعدد الرجال ذوي التربية الأخلاقية فيها)

أيضاً كلام مجرب آخر: (انه لا عبرة بالأمر المادية وحدها بل الأهم منها الشخص نفسه الذي يبني هذه الحضارة المادية فعندما يُربي تربيةً سليمة يبني لك بناءً سليماً وعندما يُربي تربيةً سيئة لا يكون نتاجه إلا خصوماً) فإذا أهمية الأخلاق في البناء الحضاري لاشك ولا ريب فيها ، فعندما سُئل وزير التعليم الياباني في احد الحكومات اليابانية عن سر التقدم الذي أحرزته اليابان وهذا أمر مشاهد وتجربتهم مجال للنظر..

قال وزير التعليم الياباني: (يعود السر إلى نظام تربيتنا الأخلاقية) فإن الشخص الياباني قد رُبي تربيةً تتناسب مع وضعية مجتمعه فكان البناء حضاري ، طبعاً نحن لا ننادي بأن نهج مثل النهج الياباني وذلك نهجهم مادي وليس إسلامي ، لكن لماذا نهضة اليابان؟؟ لتربيتهم الأخلاقية ونحن عندنا تربيةً أعظم منهم بكثير ، إذن الأخلاق ليست عامل بناء حضاري فقط بل هي وقاية للحضارات من الانهيار والسقوط لأن الأخلاق تنزع من النفوس الشر الذي هو أكبر عامل يهدم الحضارات واهم هذه الشرور الهدامة العدوان والتسلط والبغي والظلم على الناس واستغلال أموالهم وأعمالهم. فإذا كانها ميزان يكون هناك أخلاق يكون هناك بناء حضاري

وعندما تُفقد الأخلاق يكون السقوط والانهيار الحضاري ، ولقد دلت التجارب الإنسانية على مدى التاريخ إن ارتقاء الأمم والشعوب ملازم لارتقائها في سلم الأخلاق الفاضلة وان انهيارها ملازم لانهيار أخلاقها فبين الارتقاء والانهيار تناسب طردي صعوداً وهبوطاً

وهذا ما بينه المؤرخ العربي المسلم ابن خلدون في مقدمته ، وإلى هذا أيضاً أشار المؤرخ الفرنسي ... [قوستاف لوبون

[بقوله: (أن سقوط الأمم يعود لانحطاط أخلاقها) هذه مجرد أمثله وإلا فالنصوص لا تكاد تنتهي ،وهي من الكثرة
 ولذلك ما اصدق ما يقوله الشاعر المصري [احمد شوقي] حين يقول:
 فإنما الأمم الأخلاق ما بقيت فإن هُمُ ذهبت أخلاقهم ذهبوا
 أيضاً هذه تجر به شعريه عرف من خلالها مدى أهمية الأخلاق في الحياة
 فكان ما كان من قوله
 فإنما الأمم الأخلاق ما بقيت فإن هُمُ ذهبت أخلاقهم ذهبوا
 ولذلك فالأخلاق صمام الأمان والمعتصم من الانحراف لكافة الأمم والشعوب وهذا ما أدركته جميع الأمم والشعوب
 في تاريخها القديم والحديث

هذا ما يتعلق بالقسم الأول من المصطلح وهو الأخلاق ،فماذا عن الشق الثاني المهنة أو العمل المهني ،القضية
 نفسها أهمية العمل المهني في الحياة لاشك إن العمل المهني أو مظاهر الفطرة السوية فهو جزء من الفطرة فالفطرة فطرة
 فطر الإنسان على قضية العمل
 فهي جزء من حياته وجزء من كيانه النفسي والعضوي إذ لا يتصور احد أن تقوم حيات من غير عمل لا يمكن أن
 تقوم الحياة إلا بعمل فمنذ هبوط أبي البشر [آدم] عليه السلام إلى الأرض واستخلافه فيها وذريته من بعده وإلى
 أن تقوم الساعة وحياته وذريته لا تقوم إلا على عمل
 وإلا يموت الإنسان مباشرة لو لم يعمل فإذا فطره وجبله ركزها الله سبحانه وتعالى في النفس البشرية على انه لا بد
 من عمل سبب بحسب اختلاف أحوال الناس في أزمانهم وبيئاتهم وقدراتهم واحتياجاتهم لماذا...!! لأن العمل هو
 مصدر الرزق والحياة

لقد بدأت حياة الإنسان في العمل المهني الذي يحقق من خلاله ذاته وشخصيته مع الغذاء والمسكن والكساء فهل
 ممكن أن يقوم الجسد بدون غذاء ؟ الجواب لا ،إذن كيف يأتي الغذاء لابد من عمل ،أيضاً لابد من كساء يغطي
 هذا الجسد أيضاً فطره في النفس البشرية.

هل يمكن أن يأتي الكساء من نفسه لابد من عمل للحصول على هذا الكساء ، كذلك حالة السكنى (المسكن
) هل ممكن أن يبني المسكن نفسه ؟ لا ،لابد للإنسان أن يعمل لكي يبني هذا المسكن ،ففي الغذاء مثلاً.. ركب
 الله تعالى الإنسان على صورة لا تبقى حياتها إلا بهذا الغذاء وهدها لالتماسه بالغيرية
 وبما أودعه فيه من القدرة إلا أن قدرة الواحد من البشر قاصرة على تحقيق حاجته من ذلك الغذاء ،هذا أمر أيضا
 مشاهد في حياتنا اليومية ،هل يمكن للإنسان أن يعمل كل شيء يحتاجه ؟ لا ،لابد من تضافر الجهود لإنتاج هذا
 الغذاء كمثل يعني ،وإلا قلنا المسكن والكساء وغيره من حاجات الإنسان
 يطلها ما يطال الغذاء ،لكن مثلنا الغذاء لأهميته فعندما نحتاج قوت يوم من القمح والدقيق والحنطة وما إلى ذلك

فا هذا لا يحصل إلا بشيء من العمل الجماعي فلو كل إنسان أردنا أن ينتج غذائه بنفسه هل يمكن له ذلك ؟ سيكون من الصعوبة بمكان ،فقلنا عندما يحتاج إلى رغيف من الخبز ماذا يفعل سيحتاج إلى أن يحرق الأرض وهذا يحتاج إلى جهد مثل.. أن يصنع المحراث الذي يحرق به الأرض بجميع الحديد أو الأخشاب ثم حرق الأرض ثم تسويتها ثم الإتيان بالبذرة ثم غرسها ثم حفر بئر وإخراج الماء منها ثم سقيا هذه البذرة يوماً شهرين ثلاثة وربما أربعة فإذا خرجت هذه الحبة فلا بد من تنظيفها أول شيء حصادها ثم تنظيفها من سنبليها ثم طحنها ثم عجنها ثم إضرام النار إذاً عمل طويل جداً لو كل إنسان أنتج رغيفاً من الخبز لاحتجنا إلى عملٍ طويلٍ ستذهب به الأيام والشهر وهو لم ينتج لنفسه رغيفاً واحداً لكن لا بد من تضافر الجهود فهذا يؤدي عمل ذاك يؤدي عمل فهذا يزرع وذاك يحفر وذاك يخرج الماء وذاك يطحن وذاك يخبز فيصبح هناك تضافر بالجهود فيكثر الغذاء بهذا المعنى فيكون العمل الجماعي وأهميته في الحياة إذن قلنا لو أردنا قوت يومنا الحنطة مثلاً فلا يحصل إلا بخلطه بشيء من الطحين أو الدقيق والعجن وشيء من البهارات والطبخ وكل واحد من هذه الأعمال يحتاج إلى الآلات والأجهزة وجهد لا يتم إلا بصناعات متعددة... من حداد ونجار وفاخوري وما إلى ذلك من الأعمال ،وهذا معنى مقولة علماء الاجتماع: (إن الإنسان مدنيٌ بطبعه) ،هذه أيضاً مقول استنتجها علماء الاجتماع إن الإنسان بطبعه يحب المدنية يحب حياة التجمع التي توفرها المدينة وما شابهها أي يحتاج إلى مدينه فيها خلقٌ كثير لتتم له السيادة الإنسانية فكل إنسان بالطبع والضرورة محتاجٌ إلى غيره

إذن هذا معنى المقولة المشهورة عند علماء الاجتماع: (إن الإنسان مدنيٌ بطبعه) لتستقيم حياته وتكون سلسلة فالإنسان يندفع حول العمل المهني طبيعياً وغيرةً لأنه ضرورة إنسانيه وحاجة اجتماعيه مُلحه فهو مصدر الرزق الذي به قوام الحياة وقد جاء في الحكمة: (صنعة في اليد أمان من الفقر) إذن ما لذي يجمع الناس هي الحاجة الحاجة... هي السبب الرئيس في اجتماع العامل وصاحب العمل على عمل معين فالعامل يحتاج إلى عمل يدر عليه مالاً وصاحب العمل يحتاج إلى من يقوم بتأدية عمله سواء كان هذا العمل تجارياً أو زراعياً أو صناعياً أو بنائياً أو ما إلى ذلك ، فلا بد أيضاً من اجتماع القدر الكافي من أبناء الجنس البشري ليحصل القوت لهم إذن هذا ما يتعلق بالشق الثاني من أخلاقيات المهنة: إن المهنة ضرورة إنسانية مُلحه ،فكما أن الحياة لا تقوم بدون أخلاق ولا تستقر الحياة البشرية إلا بأخلاق فكذلك الحال في موضوع العمل لا يمكن أن تقوم الحياة إلا بعمل فهذه هي أهمية العمل بالحياة....

ماذا عن جمع الأمرين مع بعضهما (الأخلاق+ والعمل وأهميتها في الحياة) وهذا هو موضوع المادة (أخلاقيات المهنة) القسم الثالث أهمية أخلاقيات المهنة في الحياة.. فكما لا تستقيم الحياة بدون أخلاق ولا عمل فإن هذا العمل لا

وهذا متحدثنا عنه في الحلقة الثالثة .

إذا كان الأمر كذلك فإنها عند المسلمين أعظم شأنًا لماذا؟ لأن الإسلام جاء موافقا للفطرة حيث يقول عز من قائل ((فطرة الله التي فطر الناس عليها)). إذن الإسلام متوافق مع الفطرة لا يشذ عنها ولا يخالفها وبما أن الأخلاق فطرة في النفس البشرية فالإسلام جاء موافقا لها وحاثا عليها وبذلك تحتل الأخلاق مكانة عظيمة في الإسلام حيث يراد بها الدين كله ، كما قلنا ذلك في المفهوم الإسلامي لكلمة الأخلاق ، ولقد جاء التفسير في قول الله عز وجل في حق رسوله (وأنتك لعلى خلق عظيم) أي أن الخلق هو دين الإسلام ، ولذلك يقول الرسول صلى الله عليه وسلم (الدين حسن الخلق) ، فقد حصر الدين في حسن الخلق ، والأدلة والشواهد في هذا أكثر من أن تحصى وإذا كان الإنسان يقوم بأوامر الدين ولكن لخلق له فإن يكون ما قام بالدين كما أراد الله ، وكلنا نعرف تلك المرأة التي كانت تقوم الليل وتصوم النهار ولكنها تؤذي جيرانها ، فماذا كان حكم النبي صلى الله عليه وسلم عليها قال (هي في النار) ، مادام عندها دين بدون أخلاق فإنه لا قيمة له وهذا من أحاديث الوعيد. جاء في تفسير الآية سابقة الذكر ((وأنتك لعلى خلق عظيم)) أي أن الخلق الذي عليه الرسول عليه الصلاة والسلام هو أدب القرن الكريم ، وعندما سئلت أم المؤمنين رضي الله عنها عائشة عن خلق الرسول صلى الله عليه وسلم قالت (كان خلقه القرآن) ، فقد أدبه ربه فأحسن تأديبه كما جاء في الأثر ، ولذلك خاطب الله رسوله ((فيما رحمت من الله لنت لهم ولو كنت فض غليظ القلب لأنفضوا من حولك)). ولقد أمتن الله برسوله صلى الله عليه وسلم على المؤمنين بقوله سبحانه ((لقد من على المؤمنين إذا بعث فيهم رسولا من أنفسهم)) وقال سبحانه ((لقد جاءكم رسول من أنفسكم عزيز عليه ما عنتم حريص عليكم بالمؤمنين رؤوف رحيم)) وهو معنى خلقي ليتصف رسول الله صلى الله عليه وسلم بكونه أفضل الخلق خلقا على الإطلاق ، فطباعه صلى الله عليه وسلم كريمة وشمائل حميدة حيث يقول عن نفسه إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق وفي رواية أخرى صالح الأخلاق وقد أعطى الرسول صلى الله عليه وسلم المثل من نفسه فحياته عامرة بالمواقف العظيمة التي تنم عن تلك الأخلاق الفاضلة ، ومن ذلك ما رواه أنس بن مالك رضي الله عنه قال: ** (كنت أمشي مع رسول الله صلى الله عليه وسلم وعليه رداء نجراني غليظ الحاشية فأدركه أعرابي ، فحبذ بردائه جذبة شديدة ، فنظرت إلى صفحة عاتق النبي صلى الله عليه وسلم وقد أثرت فيه حاشية الرداء من شدة جذبته ، فقال : يا محمد مر لي من مال الله الذي عندك فنظر إليه فضحك فأمر له بعتاء) ** ، فهو قد جمع مكارم الأخلاق كلها ولنا في رسول الله الأسوة الحسنة لقول سبحانه ((لقد كان لكم في رسول الله أسوة حسنة لمن كان يرجو الله واليوم الآخر وذكر الله كثيرا)) فهو قدوة حسنة للأمة المسلمة في كافة أحواله ومنها ما يخص موضوعنا ، وهي مكارم الأخلاق وقد طبق صحابته الكرام شيء من أخلاقه ، فقد امتثلوا نأسي به في هذه الأخلاق الحسنة ومن ذلك ما رواه عبد الله بن عباس رضي الله عنهما قال قدم عيينة بن حصن ابن حذيفة فنزل على ابن أخيه الحر بن قيس ، وكان من نفر الذين يدينون عمر فستأذن الحر لعيينة فأذن له عمر رضي الله عنه فلما دخل عليه قال : هيه يا بن الخطاب فما والله ما تعطينا الجزل ولا تحكم فينا بالعدل فغضب عمر حتى هم به فقال : له الحر يا أمير المؤمنين فأن الله تعالى قال لنبيه صلى الله عليه وسلم ((خذ العفو وأمر بالعرف وأعرض عن

الجاهلين وأن من هذا من الجاهلين والله ما جاوزها عمر حين تلاها عليه ، وكان وقافا عند كتاب الله ((هكذا كان عمر وكان صحابة رسول الله كلهم ، وهذا ما يريده الإسلام لأتباعه المسلمين حين بين لهم علو كعب الأخلاق في تشريعاته ، فقد رتب الإسلام محبة الله لعبادة ومحبة رسوله وقربه منه على الأحسن خلقا فحينما سئل رسول الله عن أحب عباد الله إليه وأقربهم منه مجلسا يوم القيامة قال : أحسنهم خلقا ، وقوله صلى الله عليه وسلم ((أن من أحبكم إلي وأقربكم مني مجلسا يوم القيامة أحسنكم اخلاقا)). كما رتب الإسلام الدرجات العلى على حسن الخلق حيث يقول الرسول صلى الله عليه وسلم ((أن المؤمن ليدرك بحسن الخلق عظيم درجات الآخرة وأشرف المنازل وأنه لضعيف العبادة)) يعني أن قلة العبادة يعوضها حسن الخلق فماذا لو اجتمعا كثرة في العبادة وحسن في الخلق نور على نور ولكن إذا كان الإنسان ضعيف في العبادة فليعوض هذا النقص بالتعامل الأخلاقي الرائع مع كافة من يتعامل معهم بداء من ربه سبحانه وتعالى ثم مع رسوله الكريم صلى الله عليه وسلم ثم مع صحابته رضوان الله عليهم ثم مع كافة الناس الأقرب في الأقرب ، وقد جعل الإسلام في حسن الخلق مساويا لمن يداوم على الصيام والقيام حيث،،، يقول الرسول صلى الله عليه وسلم ((إن المؤمن ليدرك بحسن خلقه درجة الصائم القائم)) وفي ذلك تثقيب لموازين المؤمن حيث يقول الرسول صلى الله عليه وسلم ((ما من شيء أثقل في ميزان المؤمن من خلق حسن)) ويقول أيضا عليه الصلاة والسلام ((أنا زعيم لبيت في أعلى الجنة لمن حسن خلقه)) ما أعظم هذه النعم ومن هنا تعد الأخلاق ترجمة لروح الإسلام وجوهرة لقد جاءت الآيات الكريمة الكثيرة في الكتاب والسنة حاثنا على الأخلاق وتمثلها في الحياة لما لها من نزلة عظيمة في حياة المسلمين حثا على محاسنها وبيانا لتفوقها وكما لها وعواقبها الحسنة في الدنيا والآخرة وتحذيرا من مساويها وبيان لعوارها وبوارها وعواقبها السيئة في الدنيا والآخرة وفي ذلك غرس لمفاهيم ثقافة الأخلاق بين المسلمين . هذا كلام موجز عن أهمية الأخلاق في الإسلام وحثه عليها والتحريض من نقائضها .

ب { أهمية العمل المهني في الإسلام (المهنة في الإسلام:-)}

يحتل العمل المهني وإن كان وسيلة فالعمل وسيلة لا غاية في الإسلام يحتال مكانة عظيمة وإن كان وسيلة لا غاية حيث قرر حق كل مسلم في اختيار العمل الذي يرغب في مزاولته مادام مؤهلاً له دون تمييز لأحد على أحد إلا بمقدار كفاءته الشخصية ، مع إلزام الدول الإسلامية بتأمين فرص العمل المناسبة لرعاياها بل وإلزام القادرين منهم على العمل بما يلائمهم من الأعمال المهنية في كافة شؤون الحياة . ولتحقيق العمل المهني في نفوس المسلمين كان لا بد أن يكون مبنيا على العلم. ومن هنا جاء الحث على العلم ليكون ثمرة منه متكاملة فالعمل في الإسلام ليس تجاريا بل مبنيا على العلم ، وهذا ما يسمى العلم المهني ولسنا بحاجة في هذا المقام لبيان أهمية العلم في الإسلام فذلك أمرٌ مفروغ منه ، ولكن الذي يهمنا هنا العلم الدنيوي المتمثل في العلم المهني وبيان أهميته في الإسلام، فقد جاء ثناء الله على علماء العلم المهني في خشيته لهم في قوله سبحانه ((ألم ترى أن الله أنزل من السماء ماء فأخرجنا به ثمراتٌ مختلفا ألوانها ومن الجبال جدد بيض وحمر مختلفا ألوانها و غرايب سود ومن الناس والدواب والأنعام مختلف ألوانه كذلك إنما يخشى الله من عباده العلماء إن الله عزيز غفور)) والشاهد هنا إيماء يخشى الله من عباده العلماء ،

والعلماء في هذه الآية الكريمة وإن كان المقصود بهم ولاشك علماء العلوم الشرعية من باب أولى على اعتبار أن علمهم المتمثل في النظر في مخلوقات الله تعالى والتفكير فيها موصلاً به تعالى مباشرة فإنها شاملة على ما يوحى به السياق لعلماء العلوم الطبيعية إذا كانوا من المسلمين وأرادوا بعلمهم وجه الله تعالى والدار الآخرة ، ويكفينا من ذلك بشكل خاص قول الرسول صلى الله عليه وسلم [ما من داء إلا وله دواء علمه من علمه وجهله من جهله] . ففي هذا الحديث الشريف حثاً على تعلم علوم الطب لأن سمي معرفته علماً وجعل الجهل به جهلاً . العمل ولقد حث الإسلام على العمل المهني وفق ضوابطه التي تحصره في المشروع بجميع أنواعه في كافة شؤون الحياة ولقد جاء الحث على العمل المهني في القرآن الكريم بما لا يخفى من الآيات الكريمة الدالة على أهميته في قوله تعالى

((هو الذي جعل الأرض لكم ذلولاً فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور)) ولقد نظر الإسلام إلى العمل المهني نظرة تكريم وإجلال حيث قرن العمل بالصلاة لقوله تعالى ((فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله .)) كما خفف الله تعالى على عبادة في العمل بقيام الليل لأجل انشغالهم بأعمال النهار لقوله سبحانه ((أن ربك يعلم أنك تقوم أدنى من ثلثي الليل ونصفه وثلثه وطائفة من الذين معك والله يقدر الليل والنهار علم أن لن تحصوه فتاب عليكم فأقروا ما تيسر من القرآن علم أن سيكون منكم مرضى وآخرون يضربون في الأرض يبتغون من فضل الله)) والقرآن الكريم يحث على العمل حتى في أوقات أداء بعض فروض العبادة كالحج في قوله سبحانه ((ليس عليكم جناح أن تبتغوا فضل من ربكم فإذا أفضتم من عرفات فاذكروا الله عند المشعر الحرام)) ولذلك فسر بعض العلماء منافع الحج في قوله تعالى ليشهدوا منافع لهم بأنها الأجر في الآخرة والتجارة في الدنيا ، بل أن الله قرن العمل بالجهاد في قوله سبحانه ((وآخرون يضربون في الأرض يبتغون من فضل الله وآخرون يقاتلون في سبيل الله)) كما جاء الحث على العمل المهني في السنة النبوية في قول الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم { إن الله يحب العبد المؤمن المحترف } وقوله صلى الله عليه وسلم ((أن الله تعالى يحب أن يرى عبده تعباً في طلب الحلال)) ففي هذه الأحاديث الشريفة وغيرها قاوم الإسلام بحزم وشدة الفكرة الجاهلية التي تأنف من بعض الأعمال المهنية التي لا تليق بعلية القوم وإنما من اختصاص الأرقاء والموالي ولقد جاء الحث على العمل المهني في السنة بما لا يحصى من الأحاديث الشريفة الدالة على أهميته في مثل توجيه الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم الذي اعتبر العمل جهاداً ، فحين قال : بعض الصحابة رضي الله عنه وقد رأوا شاباً قويا يسرع إلى عمله لو كان هذا في سبيل الله ، فيرد الرسول صلى الله عليه وسلم ، لا تقولوا هذا فإنه إن كان خرج ليسعى على ولده صغاراً فهو في سبيل الله ، وإن كان خرج يسعى على أبوين شيخين كبيرين فهو في سبيل الله ، وإن كان خرج يسعى على نفسه يعفها فهو في سبيل الله ، وإن كان خارج رياءً ومفاخرة وسمعة فهو في سبيل الشيطان)) إذن العبرة في العمل أن يكون في سبيل الله هنا يصبح عمل يثاب عليه الإنسان وهو في منزلة المجاهد في سبيل الله وقله صلى الله عليه وسلم (من كد على عياله فهو في سبيل الله) وقوله أيضاً (الساعي على الأرملة والمسكين كالمجاهد) ، وقد جعل الإسلام الإرهاق من

العمل من مكفريات الذنوب في قوله صلى الله عليه وسلم ((من بات كالأمن عمله بات مغفور له)) ، وقوله صلى الله عليه وسلم ((إن من الذنوب ذنوباً لا يكفرها الصوم ولا الصلاة قيل وما يكفرها يا رسول الله قال : الهموم في طلب المعيشة)) . ولم يكتفي الإسلام في بيان هذا القدر في بيان قيمة العمل والحث عليه بل أنه جعله بمنزلة العبادة لأنه مرتبط بما يحققها كالجهاد وهو من العبادة إذا لا بد للقيام به من دروع ورماح وسيوف وسهام وما إلى ذلك وهذا من العمل وفي ذلك يقول الرسول صلى الله عليه وسلم { إن الله ليدخل بالسهم الواحد ثلاثة الجنة صانعة يحتسب في صنعته الخير والرامي به والممد به } وهذا تشريف للعمل في شقه الصناعي والأمر كذلك في العمل الزراعي حيث يقول رسول الله صلى الله عليه وسلم • (ما من مسلم يغرس غرساً إلا كان ما أكل منه له صدقة وما سرق منه له صدقة وما أكل السبع منه فله صدقة و ما أكلت الطير فهو له صدقة ولا يزرؤه أحد إلا كان له صدقة)): وقوله صلى الله عليه وسلم ((إن قامت الساعة وفي يد أحدكم فسيلة فإن استطاع أن لا تقوم حتى يغرسها فليغرسها)) بل أن الإسلام جعل أفضل الكسب كسب العامل الناصح أو النصح وفي ذلك يقول الرسول صلى الله عليه وسلم ((خير الكسب كسب العامل إذا نصح)) ، بل ورفع درجة التاجر الصدوق على درجة النبيين والصدّيقين حيث يقول الرسول صلى الله عليه وسلم ((التاجر الصدوق مع النبيين والصدّيقين)) وهذه الأحاديث في مجملها وإن كان في بعضها مقال إلا أنها ترتفع لتودي في مجملها معنا سليماً يدل على أهمية العمل المهني في الإسلام ومما زاد أهمية العمل المهني في الإسلام كونه سنة الأنبياء في الإسلام فأدم و حواء عليهما السلام كانا يخيطان عليهما من سواتهما من ورق الجنة ، وكان نوح عليه السلام يصنع الفلك ، وكان إبراهيم وولده إسماعيل يقومان ببناء الكعبة المشرفة ، وكان موسى عليه السلام يسقي ويشغل بالرعي ، وكان داود عليه السلام يصنع الدروع ، وكانت معجزة عيسى عليه السلام في الطب ، وفي داود عليه السلام خاصة يقول الرسول صلى الله عليه وسلم ((ما أكل أحد طعام قط خيراً من أن يأكل من عمل يده وإن نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يده)) وفي رواية كان لا يأكل إلا من عمل يده لنصل إلى صفوة الأنبياء والمرسلين رسولنا محمد صلى الله عليه وسلم الذي أشغل بالرعي قبل مبعثه ، حيث يقول عن نفسه ما بعث الله نبي إلا رعى الغنم ، فقال : أصحابه وأنت ، فقال : عليه الصلاة والسلام نعم كنت أرها على قراريط لأهل مكة // كما اشتغل بالتجارة حيث كان يخرج في مال زوجته خديجة رضي الله عنها لبلاد الشام فيبيع ويشترى وكان : يعمل بعد مبعثه بيده الشريفة مع أصحابه الكرام ترغيباً لهم في العمل فقد أشترك معهم في بناء مسجده الشريف في المدينة ، وكان ينقل التراب يوم الخندق ، وكان في خدمة أهله وكل ذلك تشريف للعمل المهني الذي لا يزال بعض الناس يأنفون من مزاولته الكثير منه ، وقد توج الرسول بمزاولته العمل بقوله ((من بطء به عمله لم يسرع به نسبه)) وكان الصحابة الكرام يعملون بالأعمال الكثير فهذا أبو بكر رضي الله عنه تاجر حتى تولى الخلافة ، وكان عمر رضي الله عنه يبحث الناس على تعلم العمل المهني حيث يقول لهم ((تعلموا المهنة فإنه يوشك أن يحتاج أحدكم إلى مهنة)) ويقول أيضاً ((أني لأرى الرجل فيعجبني فأقول آله حرفه فإن قالوا : لا سقط من عيني)) وكان عثمان رضي الله عنه من كبار التجار وكان على رضي الله عنه يعمل بيده حتى بعد توليه الخلافة وكان قبلها قد أجر نفسه على يهودي ، وكان يحمل

متاعه بنفسه وهو أمير المؤمنين ومن هنا جاء تحذير الإسلام من البطالة وفي قوله عليه الصلاة والسلام ((أخشى ما خشيت على أمتي كبر البطن ومداومة النوم والكسل)) ولذلك فإن الإسلام يعول على الرقابة الذاتي ما لا يعوله على الرقابة البشرية ، ومع ذلك تعول الحضارة المادية على الرقابة البشرية للرقابة الذاتية التي مردها إلى الخوف من الله سبحانه وتعالى وهذا إن شاء الله سنتحدث عنه في موضوع الرقاب فيما يسمى رقابة الضمير الديني بينما الحضارة المادية تقوم على رقابة الضمير الصناعي رغبة في تحقيق المصالح فيما يسمى بالبروقماتية لنصل إلى بعد ذلك على مكانة أخلاق العمل المهني في الإسلام

مكانة العمل المهني في الإسلام:

حيث لا تستقيم الحياة بدون أخلاق مهنية ، فلا بد أن يحتوي العمل المهني على الأخلاق لأنه ليس مجرد مادية وإنما هو تعامل أخلاقي رفيع يقوم على مبدأ المشاركة في الحقوق والواجبات التي قررتها الشريعة السمحة وصولاً إلى مراقبة الله تعالى من جميع أطراف العمل بل حتى العامل وصاحب العمل وزملاء العمل وزبائن العمل وكل من له علاقة بهذه الأطراف جميعاً وفي ذلك غرس لمفاهيم ثقافة أخلاق العمل بين المسلمين.

ومن المراجع في هذا موسوعة نظرة النعيم في مكارم أخلاق الرسول صلى الله عليه وسلم بإشراف الدكتور صالح بن حميد ، والتربية الأخلاقية الإسلامية للدكتور مقدداي اللجن ، ونحو اقتصاد الإسلام ل د. محمد الفنجري ، والعمل والعمال في روضة الإسلام ل د. عبدالله السعيد هذه أهم المراجع وبعضها يغني عن بعض وغيرها كذلك فيه الغنية هذا ما يتعلق بموضوع أخلاقيات المهنة في الإسلام ،،،

الحلقة الخامسة

مقومات أخلاق المهنة

مقومات أخلاقيات المهنة كما اتفقنا في الحلقات السابقة على أن أخلاق وأخلاقيات المعنى متحد بينها لكن كلمة أخلاقيات ارتبطت بالمهنة في هذا الزمن أكثر من كلمة أخلاق العامة فحدثنا إذا سيكون عن مقومات أخلاقيات المهنة بغض النظر عن هذه المقومات هل هي تخص الإسلام أو غيره من الأديان والمذاهب والنحل الأخرى فهذا الموضوع إذا في المقومات عام

لنصل بعد ذلك في حلقات قادمة إلى المقومات الإسلامية في قضية أخلاقيات المهنة. أما حديثنا في هذه الحلقة في مقومات أخلاقيات المهنة المقومات العامة التي يشترك فيها المسلمون مع غيرهم المقومات بالإمكان أن نطلق عليها كلمة المصادر المقوم هو مصدر في ذات الأمر وفي واقعه لكن نميل إلى مقوم لأن المصادر في الغالب تكون شريعة لكن لما كان هذا الموضوع عاماً للمسلمين وغيرهم فالفضل تكون مقومات المقومات تنقسم إلى قسمين مقومات دينية ومقومات دنيوية و ايش إذا قلنا مصادر دينية أو مصادر دنيوية.

القسم الأول المقومات الدينية مقومات أخلاقيات المهنة تتمثل في الدين الصحيح والأديان غير صحيحه فالدين الصحيح ليس إلا الإسلام بعد أن حرفت الديانات السماوية السابقة فلم يبقى من الأديان ألا الدين الصحيح دننا الإسلامي العظيم الناسخ لما قبله من الأديان السالفة المقوم في الدين الإسلامي هو في المصدرين الرئيسي القرآن الكريم والسنة النبوية هذه المصادر الأساسية في التشريع الإسلامي فأخلاقيات المهنة إذا في الإسلام تقوم على ذلك المصدرين العظيمين المتمثلين في الكتاب والسنة هذه المصدرية هي الصفة الربانية التي هي من أعظم خصائص الإسلام عموماً والأخلاق على وجه الخصوص التي لا تتوفر لديه الاخر بعد تحريفه فإذا المقوم الأساسي من المقومات الدينية هو الإسلام الدين الصحيح.

من المقومات الدينية الأديان المحرفة او الباطلة الأديان التي كان لها اصل سماوي ومنها الحنفية التي هي دين ابراهيم الخليل وابنه إسماعيل عليهما السلام في فترة الجاهلية قبل ظهور الإسلام حيث ان الكثير من العرب قبل الإسلام كانوا على بقايا من دين الحنفية فهي الفترة الجاهلية التي ضاع معالم الدين فيها ولم يبقى الا القليل من مكارم الأخلاق ومن يقايا الحج وتقديس البيت العتيق فهذه ايضا مصدر من مصادر أخلاقيات المهنة عند العرب في جاهليتهم وربما نرى شي من ذلك عند الحديث عن هذا الامر . الديانة الثانية التي كان لها اصل سماوي هي اليهودية وهي ديانة موسى عليه السلام التي حرفت و دستورها ولا يزال باقيا هو اسفار العهد القديم ومن ضمنه التوراه وكذلك الحال في التوراة وهي اسفار محرفة اختلط فيها الحق بالباطل . الدين الثالث ذا الاصل السماوي هو النصرانية التي جاء بها عيسى عليه السلام ومصدرها اسفار العهد القديم ومن اهم تلك الاسفار الانجيل بروياته المتعدده فهذه ايضا مع اليهود اعطت شيا من أخلاقيات المهنة بغض النظر عن كون هذه الاخلاقيات مقبولة او غير مقبولة ايضا من الأديان الباطلة الأديان الوثنية كا ليونانية و الرومانية و الفارسية والصينية والهندي وغيرها من الديانات المختلفة التي لا يعرف لها اصل سماوي وانما هي وثنية وفي هذه المصادر او المقومات الكبرى لاخلاقيات العمل عند الأمم والشعوب يقول الله تعالى: (لكل جعلنا منكم سلعة ومنهاجا) فنحن نرى مثلا عند العرب من تعامل مع أخلاقيات المهنة يعني ليست بذاك لماذا لانها تعتمد على اصول محرفة بعد ان ضاعت منهم الديانة الحنفية التي جاء بها ابراهيم عليه السلام وابنه إسماعيل عليهما السلام وعلى نبينا كذلك . كانوا يتنفون من بعض الاعمال في الصناعة وربما في الزراعة بحجة يعني انها من اعمال الموارى والأرقاء وفي ذلك ما فيه من الأشكالات التي ربما تطرقنا لها في الحلقة السابقة في قضية ان الإسلام جاء ليصحح تلك المفاهيم الخاطئة وكذلك الحال في اليهودية التي ترى ان العمل يعني ضربة عار جعلها الله سبحانه وتعالى على الناس رقة لهم وعبودية لكي يكونوا في خدمة اسيادهم اليهود وكذلك الحال في النصرانية ان الانسان لا يستطيع ان يغير من وضعه ايها الخدام اطيعوا سادتكم كذلك الحال في الأديان الوثنية عموما وان كان العمل موجود فيه أساسا إلا انها تقوم على الطبقة فكل هذه الأديان الوثنية سواء كان منها اليوناني هاو الروماني هاو الهندوسيه او المجسوسيه عند الفرس او عند الصينيين تقوم على طبقه حيث ان الناس طبقات ولا يمكن لهم ان يغيروا من احوالهم فطبقه الساده لا يمكن ان تتغير مهما بلغ هذا السيد من الإنحطاط في اخلاقيات إلا انه يبقى سيذا والضعيف او المولى هو الذي في طبقه اقل لايمكن له ان يغير منها ويبقى على طبقته مهما تغيرت الظروف والأحوال .الإسلام لا وان اقر شي من ذلك لكن الانسان بإمكانه ان يغير من وضعه فإذا اراد ان يغير وان يعدل من اوضاعه في تدينه وفي معدنه الطيب

له ذلك فليس ضربة لازم فهذه أمور تتغير بحسب ظروف الانسان واحواله . تقريبا هذا ما يتعلق بالمقوم الديني إذا استثنينا الديانة الاسلاميه فأن أخلاقيات العمل عند تلك الديانات تعتبر يعني ضعيفه جدا تتركز على مجال الطبقه التي يبنيها الإسلام نبذاً قاطعاً.

المقوم الثاني هو المقوم الدنيوي أو المصادر الدنيوية وهذه تشترك فيها جميع الديانات سواء كانت منها ما هو صحيح او منها ما هو باطل او محرف او وثني او ما إلى ذلك. الدنيوية تقوم على الذات يعني تنقسم إلى عدة أقسام أولها الذات الانسانيه فمن المقومات التي تقوم عليها أخلاقيات المهنة والعمل بعمومه تقوم على الذات الانسانيه او ما يسمى بالضمير الانساني حيث لا يسعى الفرد إلى تحقيق غاية ما إلا إذا كان لها صدى في نفسه وتستثير شغافاً خاصة في قلبه فالعمل الاخلاقي لا بد ان يكون جذابا امام الذات الانسانيه لكي تقدم عليه أما إذا لم يكن كذلك فإنه لن يبرح مكانه وهذا الحمد لله ما تستجيب له أخلاقيات العمل المهني في الإسلام حيث تتواءم مع تلك الذات وتحضى لديها بالقبول لماذا لأن العمل كما قلت في حلقات سابقه فطرة وكذلك الأخلاق فإذا العمل يستهوي المسلم وأخلاقياته كذلك لماذا لأنه يتسق مع فطرته بينما غير المسلمين وان كان العمل والأخلاق ايضا فطرته في النفس البشري هالا ان ما عندهم من مصادر ومقومات لا تساعدهم على ذلك التميز او هذا الحب الذي هو فطري في نفس الانسان . لكن المشكله قد ترد على أخلاق العمل المهني في النمو البشريه عموما ان هذه الذاتيه الفرديه سأتعمل على إخضاع القواعد الفرديه نفسها إذا ما الفرد وتقديره الخاص وهذا امر محفوف بالمخاطر لانه لايعطي القواعد الاخلاقيه الثبات والأستقرار والاستمراريه اللازمه لها وهذا ما يتوفر في الإسلام فالاسلام كما قلنا له في أخلاقيات صفه الإلزام فهي إلزام ليست خيار وتقوم على مبادئ من الكتاب والسنة بينما المصادر عند الآخرين هي تعتمد في الغالب على المصلحه او ما يسمى بالمصطلح اللاتيني (البرقماثيه) (المنفعه فإذا كانت هذه المنفعه موجوده ربما استهوته أما ان يستهويه الطابع الديني فيها لا لماذا لأن الاخلاق عندهم ليست ثابتة متغيره بتغير الظروف والاحوال . إذا هذا هو المقوم الاول من المقومات الدينيه الذات الانسانيه ورغبتها في العمل واستجبتها مع الضمير الانساني.

الفقره الثانيه في المقومات الدينيه المجتمعات المحلي فلا شك ان المجتمع الذي يعيش فيه الانسان له دور في قضية العمل واخلاقياته فأن القيم الخلقيه لا بد وان ينقلها لأفرادها في ذلك المجتمع مما ينعكس إيجابيا على العمل المهني نفسه فإذا كانت هذه القيم الخلقيه التي توضع في مصلحه العمل تستند إلى تعاليم الدين الاسلامي فأن المجتمع الاسلامي يحرص على وضع تشريعات متوازنه لتربية افرادها تربيته اخلاقيه تكفل بقاء مسيره العمل المهني سليمه من الانحراف على العكس من المجتمعات البشريه التي تحدثنا عنها والتي تستند في تشريعاتها الخلقيه إلى قونين وضعيه مما يجعل تلك المسيره محفوفه بالمخاطر هذا هو الفرق إذا بين الإسلام في مقوماته وان استفاد من المقومات غير الدينيه وهي الدنيويه فأنها خاضعة للمقومات الدينيه نفسها لماذا لان القيم الخلقيه امر وان كان فطري فانه قد جات به الشريعه الاسلاميه ولذلك تنضبط هذه الاعمال المهنيه لماذا لانها تستند إلى قيم خلقيه شرعيه لا خيار فيها بينما المجتمعات البشريه الاخرى ربما لا تتوفر لها مثل هذه الخاصيه لماذا لان القونين فيها وضعيه وصفه الإلزام ليست ضمريه وانما هي مصلحيه تو... الدولة فقط من اهم المؤسسات التي تساند المجتمع في اداء رسالته في بث أخلاق العمل المهني او أخلاقيات المهنة في نفوس افراده مؤسسات كثيره تشمل المسلمين وغيرهم اولها الاسرة التي يعيش فيها الانسان لها دور في ضبط مسيره الانسان من الانحراف تبقى الاخلاق لها جدوى لها حضور في نفس الانسان بغض النظر عن العمل الذي يزاوله ولا سيما في مجال حديثنا في المهنة فإذا اول المسندات في المجتمع المحلي هي الاسرة. كذلك الحال من المسندات المؤسسات التعليميه والتربويه فهي محاضن لتربية النشئ عند كافة البشر ولتعليم والمدرسه بمختلف مرحلها دور في ترقية الانسان وتهديه في اخلاقه وفي غرس ثقافة العمل في نفوس افرادها وربما هذه اعترافاً بالحق عند غير المسلمين هي اقوى منها عند المسلمين لا سيما في هذه العصر الذي ابتعدوا إلى حدمنا عن

وضعيات دينهم كما يجب الغرب طبعاً هو زعيم الحضاره المعاصره التي ركزت تركيزاً على العلم المادي والعمل المادي بمعزل عن الاخره فكانت الحياة والتعليم تقوم كله على هذه المسار .ايضا من المسندات المجتمع المحلي في تربية افراده على حب العمل وشي من القيم القيادات القدوه فكل مجتمع عنده شي من هذه القيادات التي يمثليها في حياته ويعتبرها نموذجاً يحتذى ربما نتفق وربما نتختلف مع اعتبار تلك القيادات مثل المجتمعات الأخرى لكننا في الإسلام لانتعرف إلا بمن هو على المنهج الشرعي بغض النظر عن العمل الذي يزاوله.

كذلك من المساندات الوسائل الإعلاميه و التي نحن الان في طرفاً منها .فالوسائل بمختلف قنوتها سواء منها ماكان المقروء وهو من اقدم الوسائل الاعلاميه وكذلك الحال ما كان منها المسموع ما يسمى بالصوتي او الإذاعي او المرئي الذي الان نحن فيه الذي توسع في هذا العصر توسعاً لا مثيل له من خلال وسائل متعدده مثل الانترنت و البث الفضائي وما استجد حتى في وسائل التعليم التي دخلت عن طريق هذا البرنامج فما استحدث له من برامج تنظمية كما يسمى بعمادة التعليم عن بعد التي تتولى مثل هذا البرنامج من خلال التعليم الأكتروني او التعليم عبر الانترنت او التعليم عبر القنوات الفضائيه او ما إلى ذلك من ما استجد من مسميات متعدده كل هذه الوسائل لها دور في ترسيخ قضية حب العمل او ثقافة العمل وكذلك ثقافة الأخلاق لكن بغض النظر عن المحتوى ، المحتوى هو الاصل في هذه المسئله فهذه وسائل أما المحتوى فهو الذي تحويه هذه الوسائل فإذا كان المحتوى سليماً وهو ما نرجوه ان يكون من ضمن اطروحتنا فإن هذه المساعدات سيكون لها دور في ترسيخ ثقافة العمل وثقافة الاخلاق عموماً و في العمل على وجه الخصوص بعبارة موضوعنا في أخلاقيات المهنة وان كان المحتوى سيئاً فأن النتيجة تكون بقدر ما اعطي لا شك ان المحتوى عند الحضاره المعاصره الماديه يقوم بتركيز على الماديات التي ذكرتها قبل قليل بالمصطلح اللاتنيه (البرقماتيه) التي تعني النفعيه او المصالح فهو يقوم على مصالح ويرعها رعاية قوية جدا حتى بلغ في هذا العصر مجال العمل شأن لم يبلغه دور في أي دور من حياة البشر نظراً لان الغرب ركز على الجانب لكن على حساب الدين والاخلاق والعقائد بينما نحن في عالمنا الاسلامي نحاول نوائم بين الامرين لان منهج الإسلام وسطي في كافة شؤون حياته ومن ضمنها ما يتعلق بأخلاقيات المهنة فيكون هناك توازن بين الامرين. الفقره الثالثه بعد الذات الانسانيه والمجتمع المحلي التشريعات فالمجتمع المحلي يعطي عموميات لكن في مجال العمل نفسه و مجال الاخلاقيات لا بد من انظمه وتشريعات ولوائح رقابيه تضمن المصالح للبشر سواء كانت ماديه او اخلاقيه فاجممع القوانين والانظمه واللوائح الصادره استناداً إلى التشريعات التنظيميه والرقابيه المعمول بها تعتبر من المصادر المهمه في أخلاق العمل المهني او أخلاقيات العمل المهني ذلك لأنها تتحكم لتسهيل العمل نحو بر الامان مع ربطه الاخلاق الحميده على الدوام .هذا ماعليه تشريعات الإسلام والحمدلله في مجال أخلاقيات المهنة والمستمده من القران الكريم والسنة المطهره او من دليل المصالح المرسله التي هي تعتبر من ضمن الأدله الشرعيه مما لا يتعارض مع ذلك المصدرين العظيمين مما يؤدي إلى تحقيق المصالح العامه هذا هو الفرق الذي نركز عليه بين تشريعات الإسلام وتشريعات غيره من القوانين الوضعيه التشريعات الاسلاميه لا بد منها لأحكام مسيره العمل لكن ليس وفق الهوى ولكن وفق المصادر المعتربه وهي القران الكريم والسنة النبويه المطهره المعتمده على المصالح المرسله .أما التشريعات والنظم الرقابيه الأخرى عند غير المسلمين فكما ذكرنا قبل قليل لاتستند إلى مصدر ثابت لان مصادرهم محرفه ثم ان الحضاره المعاصره لاتأخذ بمثل هذه المصادر المحرفه مطلقاً على الرغم من تحريفها ربما نجد فيها شي من الاخلاقيات قد تسد جانباً من النقص لكن الحضاره المعاصريه الغريبه الماديه البرقماتيه نفت ذلك نفيّاً قاطعاً ولم تأخذ شيئاً من اطروحات الدين حتى وهو دينهم الذي يأخذون به عقيدته ولا يأخذون به في مجال التشريع نبذوه كلياً واستندوا إلى انظمه وضعيه بشريه في مصالح العمل نسيميها تشريعات ولوائح ونظم ورقابيه وقد احكموها إلى حد كبير لكنها لاتستند وازع قوي كما سنرى ان شاء الله في حلقات قادمة في مسئله اعتماد الحضاره المعاصره على الضمير الصناعي الذي يقوم على المصالح المعتمده على الرقابيه البشريه بمعزل عن الرقابيه الذاتيه التي وظيفها الإسلام توظيفاً قويا .الإسلام كما سنرى ان شاء الله عدم الاخفاء للجانب الرقابي البشري لانه ركز على الجانب الرقابي الذاتي الذي يفرض

على النفس الانسانية رقابة لله سبحانه وتعالى . هذا هو الفرق كما قلنا بين تشريعات الإسلام في مجال الاخلاقيات العملية او اخلاقيات المهنة او الاخلاقيات المهنية وبين غيره من الانظمة البشرية فهم ولاشك وهذا امر يجب ان اعترف به احكم امرا دنياهم إلى امر كبير لكن بقية بمعزل عن الأمن المهم وهو الجانب الروحاني الذي يعطي شي من الحياة الدنيا نوعا من الطمينة في الحياة ثم هو يضمن الانسان في اخترته الخلو من الدنيا الا مزعة الاخره وهذا مفقود تماما في الحياة المعاصره . ولذلك ما اجمل قول الله تعالى زكأنه يتحدث عن هذه القضية المعاصره في قوله سبحانه في سورة الروم (ولكن أكثر الناس لا يعلمون) فقد نفى عنهم العلم والأكثرية إذا جأت في الغالب في القرآن الكريم في حق الكافر وليس في حق المسلم وما أكثر الناس ولو حرصت بمؤمنين كم من فئة قليلة غلبت فئة كثيرة بأذن الله والله مع الصابرين هنا نفى عن هذه الاكثرية التي ربما نفسرها الكفار او الحضرة المعاصره نفى عنهم العلم بينما نحن نرى ان العلم فيهم لكنه العلم المادي فاتتي الأيه التاليه لها مباشرة لأثبات هذا العلم (ولكن أكثر الناس لا يعلمون ظاهر يعلمون من الحياة الدنيا وهم عن الآخرة هم غافلون) نفى عنهم العلم علم الآخرة واثبت لهم العلم الدنيوي ومع ذلك ما هو هذا العلم الا ظاهر و شوا ما العلم الحقيقي هو العلم الدنيوي الموصل إلى الله تعالى وهذا الذي يجب على المسلمين الإلتزام به بأنه هو الاصل.

إذا نوجز القضية في ان مقومات أخلاقيات المهنة مقومات عامه مصدريتها عامه للجميع فهي مقومات دينية ومقومات دنيوية الدينية تتمثل في الدين الصحيح في أخلاقيات المهنة في الإسلام وفي الأديان المحرفه ذات الاصل السماوي داخل مثل الحنفية واليهودية والنصارانية او الأديان الوثنية التي لا يعرف لها اصل سماوي مثل الحضارات والمجتمعات اليونانية والفارسية والرومانية الهنديه والصنيه وغيرها من الحضرات المقومات الدينية وقلنا منها الذات الانسانية الضمير الانساني فا في الإسلام يصبح الضمير الديني وعند غيره يصبح الضمير الصناعي وكذلك الحال في المجتمع المحلي ثم التشريعات والانظمة واللوائح التي تضمن المصالح في الإسلام تستند إلى مصادر حقيقه وفي غيره تستند إلى قوانين وضعيه تنظم الحياة الدنيا إلى حداً ما ولكنها لاتضمن سعادة الآخرة هذا ما يتعلق بقضية المقومات.

السادسة

الحلقة

الضوابط الشرعية لأخلاقيات المهنة

الإسلام تميز على غيره بحمد الله تعالى و هذه نعمة من الله و فضل ، بأنه يستند في كل أموره على قوام الحياة ، وهي : (الكتاب و السنة) ، وهي الربانية التي تميز بها الإسلام عن غيره من بقية الأديان والمذاهب الوضعية ، فالإسلام وضع ضوابط لأخلاقيات المهنة و هي ضوابط شرعية و ضوابط أخلاقية .

١- مشروعية العمل المهني :

و لكي يكون هذا العمل أخلاقيا لا بد أن يكون مشروعاً ، و لقد أولى الإسلام العمل المهني عناية فائقة ، فالعمل الذي يريده الإسلام هو العمل المهني المشروع أو المهنة المشروعة ، وهذا هو الضابط الرئيس الذي جاء به التشريع الإسلامي ، بحيث يكون

مأذون فيه وهو ما يشتمل من أقسام الحكم التكليفي ، وهي ثلاثة :

١- الواجب ٢- المستحب ٣- المباح

لأن أقسام الحكم التكليفي التي جاءت بها الشريعة خمسة لا يخرج عنها أي حكم شرعي عن هذه الأحكام الخمسة :
الواجب والمحرّم والمستحب والمكروه والمباح .

فالعمل الذي يريده الإسلام من هذه الأحكام الخمسة يريد ثلاثة فقط ، أما اثنان فينبذان ، فإرد الواجب والمستحب

والمباح والمكروه والمحرّم وينبذ المحرم والمكروه .

العمل الواجب / هو العمل المهني الذي حث الشرع عليه فيما يثاب فاعله و يعاقب تاركه .
وهو قسمان :

١- واجب عيني : وهو العمل المفروض على كل قادر .

لأن طلب العيش أمر واجب على كل إنسان لبقاء حياته ، و بالتالي لا بد أن يعمل إذا كان عدم عمله سيؤدي به إلى الموت ، وهنا يثاب أن فعل و يعاقب أن ترك .

٢- واجب كفائي : و هو العمل المهني الذي يجب أن يقوم به البعض عن البعض ، فيسقط الواجب عنهم و يصبح

في حقهم سنة ، و إن لم يقم به أحد من أهل الاختصاص الذين أن عطلوه أثموا جميعا ، كخدمة المسلمين في مختلف شؤون الحياة التعليمية و الإدارية والسياسية و و و ، و هو أقل من الواجب العيني .

العمل المستحب / هو العمل المهني المسنون المندوب إليه ، فيما فعله ثواب ولا عقاب في تركه ، وهو أقل أمرا من قسمي العمل الواجب

العمل المباح / وهو العمل المهني الجائز الداخل في عموم الإباحات على التخيير فيما رفع الحرج عن فعله أو تركه ، لأن الأصل في الأشياء الإباحة .

و بالتالي يصبح الإنسان لكي يكون عمله مشروع متسقا مع الأخلاق أن يكون أما واجب أو مستحب أو مباح ، أما إذا لم يكون كذلك فلا بد أن يكون محرما أو مكروها إذا كان محرما فلا يجوز فعله مطلقا ، إما إذا كان مكروها فإن الشارع زجر عنه و لم يلم على الإقدام عليه فيما يثاب تاركه ولا يعاقب فاعله .

٢- تنظيم العمل المهني :

لكي يكون هذا العمل أخلاقي نظامي متميزا لا بد أن يكون منظما ، أما إن كان فوضويا فإن هذا العمل لن يؤتي الثمرة المرجوة منه

و لكي يكون هذا العمل منظما لا بد أن يحتوى على عقد العمل ، و عقد العمل هو شريعة المتعاقدين . و إبرام عقد العمل ضرورة تفرضها في كثير من الأحيان أطراف العمل المهني في توثيق ما اتفقوا عليه كتابة في تعاملاتهم الحياتية المختلفة حيث يقول عز من قائل (يا أيها الذين آمنوا إذا تداينتم بدين إلى أجل مسمى فاكتبوه)

ليأتي بعد ذلك الوفاء بالعقد لقوله تعالى ((يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود)

وفي كتاب رسول الله صلى الله عليه وسلم الذي كتبه لعمر بن حزم رضي الله عنه حينما بعثه إلى نجران :

هذا بيان للناس من الله و رسوله (يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود) ، فهذا العقد إذن اتفاق يتعاهد بمقتضاه المتعاقدان

الطرفان بأن يعمل أحدى الطرفين عند الطرف الآخر مقابل أجر معلوم ، فهو عقد معاوضة ، لان كل من الطرفين يأخذ عوضا عما يعطي ، فالطرف الاول (صاحب العمل) يبني العمل المنفعة وهذه حقوقه و يدفع الأجر وهذه واجباته ، والطرف الآخر (العامل) يعطي العمل المنفعة وهذه واجباته و يحصل الأجر وهذه حقوقه . فهو عقد يقوم على مبدأ الحقوق و الواجبات ، وهذا العقد من العقود الملزمة للطرفين لأن العقد شريعة المتعاقدين ، أي أن التزام أحد الطرفين يقابله التزام من جانب الطرف الآخر ، فيتعهد الطرف الأول صاحب العمل بتأدية الأجر ويتعهد الطرف الآخر العامل بتأدية العمل ليحصل كل واحد منهم في النهاية على حقه كامل ، فالإسلام لم يحدد صيغة معينة للعقد ، و إنما ترك للطرفين أن يضعوا من الشروط ما يحفظ حقوقهما بناء على القاعدة الفقهية لا ضرر ولا ضرار ، على أن تكون تلك الشروط متوافقة مع الأحكام الفقهية لقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (المسلمون على شروطهم) .

ويجب أن يحتوي عقد العمل على ثلاثة بنود :

١- نوعية العمل أي إذا كتب العقد لأبد من الكتابة في العقد نوع هذا العمل ، أما إذا ان العمل مجهول فإنه سيحصل الخلاف وهذا ما لا يريده الإسلام لكي يكون هذا العمل أخلاقيا .

ووضع الإسلام مبادئ مواصفات العمل ، من أهمها :

أن يكون إنتاج العمل مشروع .

أن يكون العمل معلوما . فالإجارة على مجهول مرفوضة من الناحية الشرعية .

أن يكون نتاج العمل متدرجا في مواصفات الجودة .

٢- وقت العمل ، أما أن يترك العقد بدون تحديد وقت بداية و نهاية فذلك سينشأ عنه خلاف ، و لذلك وقت العمل من أهم البنود التي جاء بها الإسلام ، فلا بد من وقت معين يخصص به لممارسة العمل ولكن الإسلام ترك تحديده للظروف حيث أنه

مبادئ لوقت العمل ، و هي :

١- مناسبة وقت العمل للعمال ، وذلك قدر الإمكان بحسب أوضاعهم الدينية و الأسرية و المناخية حيث يقول الله عز وجل (لا يكلف الله نفسا إلا وسعها) ، وهذا ما أقر الرسول صلى الله عليه وسلم سلمان الفارسي حين قال لأبي الدرداء رضي الله عنهما :

(إن لربك عليك حقا ، ولنفسك عليك حقا ، ولأهلك عليك حقا ، فأعطي كل ذي حق حقه)

٢- التناسب بين وقت العمل والأجر المخصص له .

٣- عدم التعارض بين وقت العمل والتكاليف الدينية .

و ذلك بتقديم العمل الديني الخالص المتمثل في العبادات كالصلاة على العمل الدنيوي الخالص حتى وإن كان واجبا أو مستحبا فضلا أن يكون مباحا ، و ذلك قوله تعالى : (يا أيها الذين آمنوا إذا نودي للصلاة من يوم الجمعة فاسعوا إلى ذكر الله وذروا البيع ذلك خير لكم أن كنتم تعلمون) و لما سألت أم المؤمنين عائشة رضي الله عنها ماذا كان يصنع الرسول صلى الله عليه وسلم في بيته ؟ قالت : (كان في خدمة أهله فإذا حضرت الصلاة قام إلى الصلاة) وفي رواية : (كأنه لا يعرفنا ولا نعرفه)

فالإسلام في وقت العمل لم يضع بنود خاصة ، و إنما وضع مبادئ ذكرناها .

٣- أجرة العمل :

لا تستقيم الحياة بدون تبادل المنافع العوضية بين أطراف العمل جميعا ، و من ذلك الأجر على العمل سواء تعلق بأصحاب العمل الدافعين له أو بالعمال الحاصلين عليه ، بحسب ظروفهم الاقتصادية والمعيشية وهذا ما أقره الإسلام ، وقد وضع مبادئ

لأجرة	العمل	وهي	:
#	التناسب	بين الأجر المخصص للعمل و	وقته .
#	التفاوت	بين الأجر العامة للعمال بحسب طبيعة أعمالهم و اختلاف مؤهلاتهم و تنوع خبراتهم و	تغير قدراتهم .
#	تحديد الأجر مسبقا ،	ولا تترك مطلقة لأن المصلحة تقتضي ذلك في كثير من الأعمال.	
	أما الأعمال الطارئة التي يصعب تحديد الأجر فيها فلا بأس عند التعاقد أن يغفل عنها ثم يتفق عليها فيما بعد ، لكن أن تكون منذ البداية لكي تنتفي الجهالة و يقضى على الاختلاف المودي للنزاع ، ويشهد لذلك ما رواه أبي سعيد الخدري رضي الله عنه أنه قال: أن النبي صلى الله عليه وسلم نهى عن استئجار الأجير حتى يبين له أجره ، و في ذلك يقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (إذا أستأجر أحدكم أجيرا فليعلمه أجره) ، أما إذا لم يتفقوا فإن العامل يعطى أجره المثل ، أيضا فيما يتعلق بمهنة العمل إعطاء العمال أجورهم فور إنجازهم أعمالهم مباشرة ، لقول الرسول صلى الله عليه وسلم (أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه) ، أما منعها أو تأخيرها بدون عذر مقبول من الناحية النظامية ففيه المحذور الشرعي فقد جاء في الحديث القدسي قول الرسول صلى الله عليه وسلم ، قال الله تعالى : (ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ، و ذكر في آخرهم و رجل أستأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يعطه أجره)		
٤-	مراقبة	العمل	

فإذا ترك العمل دون مراقبة فإنه سيؤدي إلى مشكلات كثيرة ، فمراقبة العمل شرط أساسي في تنظيم العمل ليأتي فائدته المرجوة منه ، و ذلك بنظام جيد للإشراف على تنفيذه و مراقبته من قلب أصحابه سواء في القطاع الخاص أو في الحكومة أو في أي جهة تتولى هذا الأمر . و الإسلام لم يضع برنامج للمراقبة ولكن وضع مبادئ للعمل ، وهي :

١- استئثار الوازع الديني واستثماره في ضمير المسلم ، ليخلص في عمله عبودية لله تعالى من غير حاجة إلى رقيب بشري .

٢- سن أنظمة متكاملة لمراقبة العمل البشري .

٣- جودة العمل المهني :

الهدف من جودة العمل المهني أن يكون العمل متقنا و هو الضابط الثالث من الضوابط الشرعية التي جاء بها الإسلام لأخلاقيات المهنة ، فتنطبق مواصفات العمل الجيدة المدعمة بوسائل إنتاج حديثة يؤدي إلى تحقيق الجودة الإنتاجية ، وهذا ما يعبر عنه بالإنفاق و الإحسان .

و الإسلام جاء بضوابط تستند على الكتاب والسنة لم ينص في بعضها نص قاطعا و لكنه وضع شروط عامة ، إلا أن الضابط الأول وهو ضابط المشروعية ، هذا نص عليه فالواجب منصوص عليه و المستحب منصوص عليه و المباح قد ينص عليه وقد يترك والمحرم والمكروه منصوص عليه ، فالمباح يجوز العمل به لأنه ضمن نطاق العمل المشروع ، فالضباط الأول من الضوابط الشرعية لأخلاقيات المهنة وهو مشروعية العمل المهني هذا نص عليه وليس فيه مجال أو خيار للاجتهد إلا بحدود ميسورة جدا .

أما الضابط الثاني : وهو تنظيم العمل المهني فقد جاء الإسلام بعموميته و ترك تفصيلاته ، فمن عموميته : عقد العمل الذي يجب أن يحتوي على ثلاثة بنود (نوعية العمل / وقت العمل / أجره العمل) و من تنظيم العمل مراقبة العمل ، تنظيم العمل هو عقد العمل بينوده الثلاثة ثم مراقبته لا يكفي أن تضع عقد ثم تغفل عن عمالك لا بد أن تراقب هذا العمل ليكون العمل سليما ، والمراقبة كما سبق تنقسم إلى قسمين :

(أ) مراقبة ذاتية : وهي التي لا تحتاج جهد بشري ، و إنما تنبع من داخل النفس البشرية المؤمنة عبودية لله سبحانه و تعالى رجاء في ثوابه و خوفا من عقابه ، وهذا ما تميز به الإسلام دون سائر الأنظمة البشرية.

(ب) مراقبة بشرية: لأن ليس كل الناس العاملين في مجال العمل الإسلامي مسلماً فقد يكون غير مسلم ، يجوز الاستعانة بغير المسلم في بعض الأعمال ، فهذا العامل في الغالب يحتاج إلى رقابة بشرية ، كذلك بعض المسلمين عنده تقصير و عنده خلل فلا بد من وجود الرقابة البشرية مع استشارة الوازع الديني في نفسه لنصل في النهاية بعد تنظيم العمل إلى جودة العمل ، لأن الإسلام حث على ذلك متمثلاً في قول الرسول صلى الله عليه وسلم : (إن الله يحب من أحكم إذا عمل عملاً أن يتقنه) ، هذه الضوابط الشرعية الكبرى لأخلاقيات المهنة .

ومن أهم المراجع المتعلقة في هذا الباب :

- ١- العمل و أحكامه للدكتور سليمان الثنيان .
- ٢- نظام الإسلام الاقتصادي للشيخ محمد المبارك .
- ٣- المهنة و أخلاقياتها للدكتور سعد الدين الهلالي .

المحاضرة السابعة

الأخلاق المحمودة في الإسلام:

الأخلاق المحمودة في الإسلام موضوع يطول ويطول وهو شامل للمهنة وغيرها فموضوع الأخلاق موضوع عمومي إنما نأخذ منه ما يخص مجال المهنة فقط ، أما الحديث العام في مجال الأخلاق فذلك متعلق بكل جوانب الحياة السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية والعسكرية وكل شأن الحياة لكن نحن سوف نحاول أن نقتصر منه على ما يتعلق بجانب المهنة . و الأخلاق المهنية المحمودة كثيرة جداً ، حثاً على المحمود منها و تحذيراً من المذموم منها فمن الأخلاق المحمودة:

#الإخلاص : الإخلاص في العمل فهو من أعظم الأخلاق وهو أساسها و إذا خلصت النية خلصت جميع الأعمال و من ضمنها الأخلاق والإخلاص و الإخلاص نقيضه النفاق .

#الاستقامة : على المنهج و نقيضه الاعوجاج ، الصلاح و نقيضه الفساد ، الأمانة و نقيضها الخيانة ، العفة و نقيضها الطمع ، الصدق و نقيضه الكذب ، النصح و نقيضه الغش ، القوة و نقيضها الضعف ، الصبر و نقيضه الجزع ، الإحسان و نقيضه الإساءة ، الطاعة و نقيضها العصيان ، التعاون و نقيضه التعاون على الإثم ، العدل و نقيضه الظلم ، السماحة و نقيضها التعسير ، الإيثار و نقيضه الأثرة ، التواضع و نقيضه الكبر ، المحبة و نقيضها البغض ، الرحمة و نقيضها النقرة ، الحياء و نقيضه البذاءة ، الحكمة و نقيضها السفاهة ، الحلم و نقيضه الغضب ، وكضم الفيض و نقيضه إمضاءه ، العفو و نقيضه الانتقام ، الصفح و نقيضه العقاب ، الأسوة الحسنه و نقيضها و الأسوة السيئة ، هذه تقريباً خمسة وعشرين خلقاً من الأخلاق الكبرى في الإسلام و أمثالها كثيرة من شاء أن يستزيد منها فله أن يرجع إلى كتب الأخلاق ولاسيما الكتاب الأخير الصادر تحت إشراف معالي الدكتور صالح بن عبد الله بن حميد أمين أو رئيس مجلس الشورى في كتابه العظيم الذي أشرف عليه وألفه نخبه من علماء الأمة الإسلامية و هو موسوعة نظرة النعيم في مكارم أخلاق الرسول الكريم عليه الصلاة والسلام بالأخلاق كثيرة اخترنا منها خمسة وعشرين نذكرها بشكل عام ونركز على المهم ، أول الأخلاق التي سوف نتحدث عنها بشيئنا من التفصيل وهي الأمانة: فمن أعظم الأخلاق الأمانة و هي حُلق عظيم في كافة أعمال المسلم لا بد أن يكون على درجة من الأمانة و لما كان موضوعنا ليس موضوعاً عامً وإنما في المهنة فسوف نتحدث عن الأمانة في هذا

المجال في مجال المهنة ولذلك نقول الأمانة المهنية . مفهوم الأمانة من الناحية اللغوية:

فالأمانة لغة : مصدر مُشتق من مادة أمن أم ن هذا جذر الكلمة التي تدل على السكون أي سكون القلب وطمأنينة النفس فعندما يكون الإنسان أميناً فإنه يُحس هذا الشيء من نفسه يسكن قلبه وطمئن نفسه ، فمن هنا وضع لها العرب هذا المعنى فسموا هذا السكون وهذه الطمأنينة في هذا المجال سموه أمانة ، فهي اسم لما يؤتمن عليه الإنسان . أما الأمانة اصطلاحاً : فهي حُلُق ثابت مُستقرّاً في النفس السوية أم النفس المعوجة التي خالطتها اللوثات الفلسفية والبشرية والإلحادية والمادية فإن الأمانة لم تكن مُستقره وإنما مرعزعه . فالأمانة بالاصطلاح هي : حُلُق ثابت مُستقر في النفس السوية يقوم على المحافظة بما أستأمن عليه الإنسان في كافة شؤون حياته الدينية والدنيوية .

الأمانة الدينية في الصلاة مثلاً فهي أمانة دينية لا بد أن يؤديها كما أرادها الله لكن موضوعنا ليس في الدين و لكن في مجال الدنيا ولاسيما ما يخص العمل والمهنة ، فلا بد أن تؤدي هذه الأمانة في مجال المهنة كما أرادها الله فإذا كانت في الدين واجبة فهي كذلك في الدنيا فالأمانة هي الدين الذي هو عند الله الإسلام حيث يقول سبحانه (إن الدين عند الله الإسلام) وفيها يقول سبحانه وتعالى (إنا عرضنا الأمانة على السموات والأرض والجبال فأبين أن يحملنها وأشفقن منها و حملها الإنسان انه كان ظلوماً جهولاً) و هذا يقودنا للحديث عن أهميه الأمانة في الإسلام بشكل عام فلقد حث الإسلام على أداء الأمانة والوفاء بها ونهى في المقابل عن نقائصها المدرجة تحت الخيانة ، حيث يقول سبحانه (إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها) و يقول سبحانه و تعالى (يا أيها الذين آمنوا لا تحونوا الله والرسول وتحونوا أماناتكم وأنتم تعلمون) و يقول الرسول صلى الله عليه وسلم (أدي الأمانة إلى من ائتمنك ولا تخن من خانك) فالخائن لا يُعامل بخيانة مماثله ، وإنما يعامل بالخير و لذلك كان شأن الأمانة في الإسلام عظيم ، مما يجعل المسلم في حذر دائم خوفاً من الإخلال بما والانزلاق إلى نقيضها الخيانة في كافة شؤون حياته و من بينها العمل المهني أو المهنة .

الأمانة في العمل المهني :الأمانة خلقٌ أصيل يُحسن بالعامل أن يتحلى به في عمله المهني الموكل إليه ليعف به عما ليس له بحق ، وإن تهيأت له ظروف العدوان عليه ويؤدي ما عليه من حق لغيره و إن استطاع أن يهضمه دون أن يكون عُرضة للإدانة عند الناس في الحالين ، فالأمانة قلبية ، الإنسان قد يستطيع أن يفعل شيء لكن يردعه عن ذلك الأمانة في غيبة عن أعين الناس .

إن على العامل أن يتحلى بالأمانة في العمل المهني الموكل إليه و ذلك في أثناء تأديته لعمله حيث أن مظاهر الأمانة تتشكل في العناصر التالية:

- الأول : عفة الأمين عما ليس له به حق .
- الثاني : تأدية الأمين ما يجب عليه من حق لغيره .
- الثالث : اهتمام الأمين بحفظ ما أستأمن عليه .

كل هذه تتعلق بحياة المسلم عمومً وبالعمل على وجه الخصوص ولذلك جعل الله الأمانة من صفات المؤمنين يقول سبحانه وتعالى (والذين هم لأماناتهم و عهدهم راعون) و جعل الإسلام الأمين من خيار لعمال كما في قوله سبحانه (أن خير من استأجرت القوي الأمين) و هذا ما يعرف بالصلاح و الصلاحية القوي الأمين ، الصلاح و الصلاحية وقد جمعتهما الآية الكريمة فالصلاح هو الأمانة والصلاحية هي القوة ، و فرقاً عظيماً بينهما فإذا اجتمعتا فهذا هو الكمال ، نورا على نور و إذا افتترقتا فلا بد أن يؤثر هذا المفقود سلباً على هذا الموجود ، و قليل من البشر من يجمع بين هذين الأمرين ، و ما يجمعهما في الغالب إلا صفوة الأنبياء ، فهذا موسى عليه السلام وصفه الله عز وجل بالقوي الأمين ، فكل الأنبياء على هذا المنهج و رسولنا عليه الصلاة والسلام خير من يُعطي المثل في هذه القضية فهو صفوة الأنبياء عليه الصلاة والسلام أم البشر فإنهم يحتفلون قد تجد من يتصف بما وقد تجد من لا يتصف بما معا ، و قد تجد من يتصف بإحداهما على حساب الآخر و المطلوب أن يكون جامعاً لهما جميعاً و لذلك لم يُمكن الرسول عليه الصلاة والسلام من لا يقوى على أداء الأمانة من تولى شيئاً من أمور المسلمين فعن أبي ذر رضي الله عنه قال (قلت يا رسول الله ألا تستعملني ؟ قال فضرِب بيده على منكبي ثم قال يا أبا ذر إنك ضعيف ، و إنها أمانة و إنها يوم القيامة خزي و ندامة ، إلا من أخذها بحقها و أدى

الذي عليه فيها) ، فهذا الحديث دليل على افتراق الأمرين فأبو ذر فيه الأمانة لكنه ليس فيه القوة فهذا هو الفرق بين الصلاح والصلاحية ، و هذه هي المسؤولية التي هي من أعظم الأمانات ، (كلكم راعٍ و كلكم مسئولاً عن رعيته) ، فإذا لم يؤدي العامل تلك المسؤولية بأمانة تحول و لو عن غير قصد إلى خيانة ، و هذا ما نهي عنه الإسلام و الحديث يطول في هذه القضية و لكن حسبنا من هذا الأمر عمومياته إن العمل المهني إذا لم يتصف بالأمانة فلن يؤتي الثمرة المرجوة منه و لذلك نركز عليها باعتبارها ديناً فالأمانة هي الدين.

الخُلق الثاني المهم في هذه القضية هو الصدق الذي هو في مقابل الكذب. الصدق لغةً : مصدر مُشتق من مادة صدق فهذا هو جذرها ص ، د ، ق ، التي تدل على القوة ، فالصدق في أصل وضع اللغة معناها القوة ، أي قوه الشيء و صلابته ، على العكس الكذب الذي لا قوة له فحبله قصير . الصدق اصطلاحاً : فهو مطابقة الخبر للواقع وهذا ضد الكذب الذي لا يطابق فيه الخبر الواقع ، و من هنا جاء الإسلام بالحث على الصدق دلالة على أهميته ، فقد حث الإسلام على الصدق في كل الأحوال و نهي بالمقابل عن نقائضه المندرجة تحت الكذب ، و في ذلك يقول المولى تبارك و تعالی (بأيتها الذين آمنوا اتقوا الله وكونوا مع الصادقين) ن و يقول سبحانه (وبلأ يومئذ للمكذبين) ، و يقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (عليكم بالصدق و إياكم والكذب) و قد جعل الرسول صلى الله عليه وسلم طمأنينة القلب من علامات الصدق والريبة من علامات الكذب في قوله صلى الله عليه وسلم (الصدق طمأنينة والكذب ريبة) (وقد نهي عن الريبة في قوله صلى الله عليه وسلم (دع ما يُرِيبك إلى ما لا يُرِيبك) ، فالصدق لا يأتي إلا بخير ، و لذلك كان شأن الصدق في الإسلام عظيماً ، مما يجعل المسلم في حذرأ متواصل خوفاً من الإخلال به و الانزلاق إلى مرحلة الكذب الخطيرة في كل شأن من شؤون حياته ، و من بينها العمل المهني فالصدق في العمل المهني خُلق رفيع يحمل العامل على أن يتحلى به في العمل المهني الموكل إليه ، بأن يكون في أثناء تأديته لعمله صادقاً في تعامله مع جميع الأطراف وفي ذلك يقول تعالى : (بأيتها الذين آمنوا اتقوا الله وكونوا مع الصادقين) و لا سيما في مجال التجارة فالصدق في مجال التجارة من أظهر ما يكون وقد تواردت النصوص الكثيرة التي تحث على الصدق فيها و النهي و تجنب الكذب حيث يقل الرسول عليه الصلاة والسلام : (يا معشر التجار فا استجيبوا له ورفعوا أعناقهم و أبصارهم فقال إن التجار يُعثنون يوم القيامة فُجارا إلا من اتقى الله و بر و صدق) و يقول صلى الله عليه وسلم : (التاجر الصدوق الأمين مع النبيين والصديقين والشهداء) ، و يقول عليه الصلاة والسلام : (التاجر الصدوق تحت ظل العرش يوم القيامة) ، و يقول صلى الله عليه وسلم التاجر الصدوق لا يُحجب من أبواب الجنة) ، و في المقابل فإن الإسلام يُحذر من العامل السيئ في مجال التجارة حيث يقول عليه الصلاة والسلام : (إن التجار يوم القيامة فجارا ، و الأيمن اتقى الله و بر و صدق) ، و لما كان الحلف في التجارة مضمناً الكذب لأجل ترويجها فقد حذر الرسول عليه الصلاة والسلام منه لقوله : (الحلف منقعة للسلعة لمحقة للبركة) ، لأن فيه خداع فكيف إذا حلف التاجر كاذباً.

الإسلام ينهى عن الحلف و إن كان صادقاً لأنه قد يجر الكذب في النهاية ، فكيف إذا كان كاذباً و ما أكثر للأسف من يتصف بهذه الصفة حيث يقول الرسول عليه الصلاة والسلام : (ثلاثة ل ايكلهم الله يوم القيامة ولا ينظر إليهم و ذكر منهم رجلاً حلف على سلعة فقد أعطي بما أكثر مما أُعطي وهو كاذب و العياذ بالله) ، ولذلك يجب على المتبايعين الصدق في بيان عيوب السلعة و عدم الذب في كتمانها حيث يقول الرسول عليه الصلاة والسلام البيعان بالخيار ما لم يتفرقا ، فإن صدق و بينا بورك لهما في بيعهما ، و إن كتما و كذبا مُحمت بركة بيعهما) ، فعاقبة الصدق و صاحبه أن يكون صديقاً من أهل الجنة و عاقبة صاحب الكذب أن يكون من أهل النار كما في قول الرسول عليه الصلاة والسلام : (عليكم بالصدق فإن الصدق يهدي إلى البر وإن البر يهدي إلى الجنة ، و مازال الرجل يصدق و يتحرى الصدق حتى يُكتب عند الله صديقاً ، و إياكم و الكذب فإن الكذب يهدي إلى الفجور ، و الفجور يهدي إلى النار ، و مازال الرجل يكذب و يتحرى الكذب حتى يكتب عند الله كذاباً). و لذلك حري بالعامل المسلم في مجال مهنته أن يكون صدوقاً و أن يتعد عن الكذب لكي يفوز بسعادة الدارين.

الخلق الثالث : النصح ، النصح في مجال المهنة مع العمال مع أصحاب العمل مع المراجعين مع المستهلكين مع كل واحد ، فالنصح لغة : مصدر مشتق من مادة نصح ن، ص، ح ، التي تدل على الخلوص ، أي الخالص الذي لا يتخلله ما يشوبه ، و منه ناصح العسل أي خالصة و نقيض النصح والغش .

النصح اصطلاحاً : هو كلمة جامعة تعني الإخلاص والصدق في إرادة الخير للمنصوح له معنوياً بمحبة الخير له ومادياً بالقول والمشورة والفعل والعمل ، ومنه التوبة النصوح أي التوبة الخالصة الصادقة و منه النصيحة ، أي الإخلاص في النصح لله تعالى ولكتابه ولرسوله ولأئمة المسلمين من الولاة والعلماء و لعامة المسلمين و من هنا تأتي أهمية النصح في الإسلام ، فلقد حث الإسلام على النصح لجميع الناس ، و نهي في المقابل عن نقائضه المندرجة تحت الغش و في ذلك يقول الله تعالى : (ليس على الضعفاء ولا على المرضى ولا على الذين لا يجدون ما ينفقون حرجاً إذا نصحوا الله ورسوله) ، و يقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (الدين النصيحة ، قلنا : لمن يارسل الله؟ قال : لله و لرسوله ولأئمة المسلمين وعامتهم) ، و لما كان الإنسان بطبيعته التي خلقه الله عليها خطأً فقد رغبه سبحانه بالتوبة التي وصفها بالنصوح أي الخالصة الصادقة الجازمة في قوله سبحانه : (يأبها الذين آمنوا توبوا إلى الله توبوا نصوحاً) ، و قد حث الرسول صلى الله عليه وسلم المستشار بالنصح لمن استشاره ، وعدها من الأمانة كما في قوله صلى الله عليه وسلم : (المستشار مؤتمن) وقد حذر الإسلام من نقيض النصح و هو الغش للمسلمين حيث يقول صلى الله عليه وسلم : (من غشنا فليس منا) ، وهذا التحذير النبوي الذي يخرج الغشاش من جماعة المسلمين يجعل المسلم مُتَحَرِّزاً من ذلك الخلق الذميمة سالكاً طريق السلامة في النصح للمسلمين في كافة شؤون حياته ، و من بينها العمل المهني فالنصح في المهنة أو في العمل خُلُقٌ نبيل يحسن بالعامل أن يتحلى به في العمل المهني الموكل إليه وكأنه المالك له كما في قول الرسول عليه الصلاة والسلام : (لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه) ، و قد أثنى النبي صلى الله عليه وسلم على العامل الناصح بقوله : (خير الكسب كسب يد العامل إذا نصح) ، و قد جعل الرسول صلى الله عليه وسلم النصح من الدين بقوله صلى الله عليه وسلم : (الدين النصيحة) ، و منه يجري نصح العمال ، و من نقيض النصح وهو الغش وما في معناه من الخداع و التزوير و الاحتيال و المكر والخبث والكيد و الحسد و مما يجري في المعاملات الاقتصادية المحرمة ، كالبيع على البيع و المزايدة على السلعة من غير إرادة لشرها والغبن والغرر والمماطلة والتدليس والربا و الأيمان الكاذبة و التطفيف والاحتكار والرشا والتزوير والسرقه و الغلول ، فكل ذلك داخل في غش المسلمين وعدم النصح لهم وهو ما حذر منه الإسلام و لذلك العامل مسترعى عما أسترعى عليه من عمل لقوله صلى الله عليه وسلم : (كلكم راعٌ وكلكم مسئول عن رعيته).

الحلقة الثامنة

الخلق الرابع هو العدل : فالعدل به قامت السموات والأرض فهو مصدر مشتق من مادة عدل التي تدل على الاستواء أي المساواة والاعتدال و من أسماء الله سبحانه وتعالى العدل الذي لا يميل به الهواء فيجور بالحكم ، و في معنى العدل القسط والإنصاف و المساواة ، فكل هذه الأخلاق أيضاً لها مجال في الدراسة ، ولكن يُغني عنها خلق العدل ، نقيض العدل هو الظلم الذي معناه الجور والاستبداد والبغي والغطرسة والتعسف .

العدل اصطلاحاً : هو إعطاء كل ذي حقاً حقه باعتدال وإنصاف و مساواة بين المتساوين دون إفراط أو تفريط ، والعدل ينقسم إلى قسمين هما :

١- العدل مع النفس بحملها على المصالح و كفها عن القبائح .

٢- العدل مع الآخرين ، وهي على ثلاث مراتب هي :

- # عدل الإنسان مع من دونه كعدل الرئيس مع مرؤوسيه .
- # عدل الإنسان مع من فوقه ، كعدل المرؤوس مع رؤسائه .
- # عدل الإنسان مع أكفأه كعدل الزميل مع زملائه .

ومن هنا تأتي أهمية العدل في الإسلام فلقد حث الإسلام على العدل مع الجميع ، ونهى في المقابل عن نقائضه المندرجة تحت الظلم ، و في ذلك يقول الله تعالى : (إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل إن الله نعما يعديكم به) ، ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (وإذا حكمتم فاعدلوا) ويقول عليه الصلاة والسلام فيما يرويه عن ربه في الحديث القدسي : (يا عبادي إني حرمت الظلم على نفسي وجعلته بينكم محرماً فلا تظالموا) ، فالعدل قوام العلاقات المتينة في كافة شؤون الحياة و من بينها العمل المهني فالعدل في علاقات العمل المهني إنه خُلق عظيم يجب على العامل أن يتحلى به في علاقاته مع كافة أطراف العمل إنصاف للآخرين مهما تفاوتت مراتبهم ، و ذلك بإعطاء كل ذي حق رتبته ، بإنصاف و مساواة دون تجاوز مع الحبيب أو تقصير مع البغيض ، و لذلك يقول الله عز وجل : (وإذا قلتم فاعدلوا و لو كان ذا قرى) ، ويقول سبحانه : (ولا يجرمنكم شنأناً قوماً على إلا تعدلوا أعدلوا هو أقرب لتقوى) ، و لذلك على العامل أن يحذر من غياب مبدأ العدالة وحضور مبدأ الظلم بديلاً فإنه عاقبته وخيمة في الدنيا والآخرة ، حيث يقول الرسول عليه الصلاة والسلام : (اتقوا دعوة المظلوم فإنها تصعد إلى السماء و كأنها شرار) ، و يقول عليه السلام : (و اتقي دعوة المظلوم فإنها ليس بينها وبين الله حجاب) ، و يقول صلى الله عليه وسلم : (ثلاثة لا تُرد دعوتهم) وذكر منها و دعوة المظلوم يرفعها الله فوق الغمام و يفتح لها أبواب السماء و يقول الرب و عزى ل أنصرتك لو بعد حين) ، إذا لا يحسبن الظالم إن إهماله لإهمال لعقابه وأنه دليلاً على صحة مساره وإنما هو إهمال للابتلاء حيث يقول الرسول عليه الصلاة والسلام : (إن الله ليملي للظالم حتى إذا أخذه لم يثققه) ، و لا بد من ردع الظالم عن ظلمه بأي وسيلة مشروعة ، و في ذلك يقول الرسول عليه الصلاة والسلام : (انصر أخاك ظالماً أو مظلوماً قالوا يا رسول الله هذا نصره مظلوماً فكيف نصره ظالماً قال تأخذوا فوق يده) ، فإذا عجزت الأمة عن ردع الظالم أي ظالم عن ظلمه و لو بالكلام فقد استوجبو العقوبة ، حيث يقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (إذا رأيتم أمتي تهاب الظالم ان تقول له إنك أنت الظالم فقد تودع منها) ، و هذه العقوبة للظالمين سواء كانت دنيوية أو أخروية لا تسقط عقوبة الظالمين في الآخرة حيث قال الله تعالى : (و سيعلم الذين ظلموا أي منقلب ينقلبون) ، و يقول سبحانه : (و من يظلم منكم نذقه عذاباً أليماً) ، و يقول الرسول عليه الصلاة والسلام (اتقوا الظلم فإن الظلم ظلمات يوم القيامة) ، و من دعاء الرسول التعوذ من الظلم بقوله عليه الصلاة والسلام : (اللهم إنا نعوذ بك من أن نظلم أو نُظلم) ، و لذلك عاقبة العدل حميدة في الدنيا والآخرة : (إن المقسطين على منابر من نور) ، و يقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (إن أحب الناس إلى الله يوم القيامة أذناهم و أذناهم منه مجلساً إمام عادل) ، و لذلك يُعقب الإمام ابن تيمية يرحمه الله تعالى على هذا الكلام بقوله : (إن الناس لم يتنازعو في أي عاقبه لم يتنازعو في إن عاقبة الظلم وخيمة وعاقبة العدل كريمة) ، ويروى أن الله ينصر الدولة العادلة و إن كانت كافرة ، و لا ينصر الدولة الظالمة و إن كانت مؤمنة ، فإذا العدل مطلب الجميع فما خراب الأوطان و خراب الأعمال والمؤسسات إلا بغياب مبدأ العدل ، و لو أن الناس عدلوا فيما بينهم و أن العامل عدل مع زملائه و أن رب العمل عدل مع عماله ، لأصبحت هذه المنشئة تسير وفق منهج رشيد أما إذا كان الظلم بديلاً فإن كل واحد من هؤلاء سيحقد على الآخر وهذا ليس في مصلحه المهنة نفسها .

الخلق الخامس : السماحة وهي خلقاً جامع مفهومه لغة : أنه مصدر مشتق من مادة سمح التي تدل على السهولة و اليسير و لذلك وُصفت ديانتنا الإسلامية العظيمة بأنها حنيفة سمحة ، أي سهله لا ضيق فيها و لا شدة ، و منه التسامح و ما إلى ذلك

التعسير .

التسامح

نقيض

السماحة اصطلاحاً : هي التعامل مع الآخرين قولاً وعملاً بالتسامح ولذلك كانت أهمية السماحة في الإسلام فلقد حث الإسلام

على السماحة مع جميع الناس ، و نهي في المقابل عن نقائصها المندرجة تحت التعسير و في ذلك يقول سبحانه وتعالى : (قل للذين آمنوا يغفروا للذين لا يرجون أيام الله ليجزي قوماً بما كانوا يكسبون) ، و يقول صلى الله عليه وسلم : (يسروا و لا تعسروا و سكينوا و لا تنفروا) ، و للسماحة مظاهر كبرى تتجلى في التعامل الأخلاقي مع الآخرين في كافة شؤون الحياة ، و من بينها العمل المهني فالسماحة في علاقات العمل المهني خلقاً جميلاً يجمل العامل أن يتحلى به في عمله و في علاقاته مع زملائه بأن يجعلها منهجاً له حيث أن مظاهر السماحة مع الآخرين سواء كنت تعرفهم أولاً تعرفهم : طلاقة الوجه و استقبال الناس بالبشر و البشاشة ، المبادرة بالسلام والتحية ، حسن الأدب والمحاذثة ، طيب الصحبة والمعاشرة والتغاضي عن الهفوات والزلات ، و في ذلك يقول الله تبارك و تعالى : (وقولوا للناس حسناً) ، ويقول الرسول عليه الصلاة والسلام : (اسبح يُسمع لك) ، و يقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (إن الرفق لا يكون في شيء إلا زانه ولا يُنزع من شيء إلا شانه) ، و لذلك كانت سماحته صلى الله عليه وسلم مضرب المثل في قصة سلام اليهود عليه ، عليه الصلاة والسلام عندما قالوا السام عليكم أي الموت فردت عائشة رضي الله عنها بقولها : و عليكم السام والعنة ، إلا أن النبي صلى الله عليه وسلم قال : (عليك بالرفق يا عائشة و إياك والعنف والفحش) قالت : (أولم تسمع ما قالوا) قال : (أولم تسمعي ما قلت؟ رددت عليهم فيستجاب لي منهم ولا يستجاب لهم في) ، فقد رد عليهم عليه الصلاة والسلام بقوله : (وعليكم) .

و لذلك كان من أخلاقه صلى الله عليه وسلم أن الله نعته بأجمل الأوصاف بقوله سبحانه : (فيما رحمة من الله لنت لهم و لو كنت فضأً غليظ القلب لانفضوا من حولك فاعفوا عنهم و استغفر لهم و شاورهم في الأمر) ، و هذه أوصاف النبي صلى الله عليه وسلم في القرآن و في الكتب السماوية السابقة ، وما أعظم السماحة في مجال العمل التجاري وهو جزءٌ من المهنة ، أفضل المؤمنين رجلاً سمح البيع ، سمح الشراء ، سمح القضاء ، سمح الاقتضاء . كما جعل السماحة من أسباب الرحمة في قوله صلى الله عليه وسلم : (رحم الله رجلاً سمحاً إذا باع وإذا اشترى و إذا اقتضى) ، و قوله صلى الله عليه وسلم : (رجلاً دخل الجنة بسماحته قاضياً ومتقاضياً) و لذلك فالسماحة مطلب شرعي عظيم جاءت به الشريعة لأنه يؤدي دوراً سليماً في التعامل بين الناس على عكس التعسير الذي لا يرضاه الإسلام جملةً و تفصيلاً ، و لذلك دعا الرسول عليه الصلاة و السلام لمن ولي من أمر أُمته بقوله عليه الصلاة والسلام : (اللهم من ولي من أمر أمتي شيئاً فشق عليهم فأشقق عليه ، و من ولي من أمر شيئاً فرفق بهم فأرفق به) ، هذه هي السماحة التي عليها الإسلام لأن قوام بها الحياة و تصبح الحياة سهلة ميسورة .

الحلق السادس التواضع : ومفهومه لغة : أنه مصدر مشتق من مادة وضع التي تدل على الخفض و التذلل ، و منه قوله سبحانه لرسوله الكريم : (و اخفض جناحك لمن اتبعك من المؤمنين) ، و قوله سبحانه في البر بالوالدين : (و اخفض لهما جناح الذل من الرحمة) و نقيض التواضع الكبر .

التواضع اصطلاحاً : هو خفض الجناح و لين الجانب في التعامل مع الآخرين ، بما لا يُزري بصاحبه مع القدرة على خلافه ، فالتواضع سمة لمن أثر التذلل لله تعالى أو لرسوله عليه الصلاة والسلام و للمؤمنين ، و إن كان المرء عزيزاً في نفسه كما في قوله تعالى : (أذلة على المؤمنين أعزّة على الكافرين) ، و من هنا تأتي أهمية التواضع في الإسلام فلقد حث الإسلام على التواضع مع المسلمين ونهى في المقابل عن نقائصه المندرجة تحت الكبر وفي ذلك يقول الله تعالى : (وعباد الرحمن الذين يمشون على الأرض هونا وإذا خاطبهم الجاهلون قالوا سلاماً) ، و يقول سبحانه : (لا جرم أن الله يعلم ما يسرون و ما يعلنون إنه لا يُحب المستكبرين) ، و يقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (ما تواضع أحد لله إلا رفعه الله) ، و يقول رسول الله صلى الله عليه وسلم : (إياكم و الكبر) ، فالتواضع إذاً يرقى بصاحبه إلى مراقي الشرف في كافة شؤون الحياة و من بينها العمل المهني ، و من هنا يأتي الحث على العمل المهني على التواضع في علاقات العمل المهني لأنه خلق حميد يحسن بالعامل أن يتحلى به في علاقاته مع الآخرين لأنه دليل على سلامه القلب ، و هو من أوصاف المؤمنين كما في قوله تعالى : (فسوف يأتي الله بقوماً يحبهم و يحبونه أذلة على المؤمنين أعزّة

على الكافرين) ، و يقول صلى الله عليه وسلم : (إن الله قد أوحى إلي أن تواضعوا حتى لا يفخر أحدا على أحد و لا يبغي أحدا على أحد) ، و لذلك كان جزء المتواضع قرب مجلسه من ذلك المتواضع الأول ن على العكس من المتكبر كما في قوله صلى الله عليه وسلم : (إن أحبكم إلي و أقربكم مني مجلس يوم القيامة أحاسنكم أخلاقا و إن أبغضكم إلي و أبعدكم مني مجلسا يوم القيامة المتكبرون) ، و يقول رسول الله عليه الصلاة والسلام : (لا يدخل الجنة من في قلبه مثقال ذرة من كبر) ، و لذلك فعلى العامل أن يجعل من التواضع منهجا بديلا عن الكبر لأنه سبيل الرقي ولأنه من الرفعة و العزة في الدنيا والآخرة .

الخلق السابع الحلم: الحلم لغة مصدر مشتق من مادة حلم التي تدل على الأناة ن أى التأني و ترك العجلة ، و من أسماء الله تعالى الحليم و هو الصبور الذي لا يعالج العصاة بالانتقام وإنما يمهلهم ليتوبوا و نقيض الحلم الغضب .

الحلم اصطلاحا: هو ضبط النفس بالطمأنينة و الوقار عند هيجان الغضب و ذلك بإهمال الأعلى الأذى من الأدنى و ترك الانتقام منه أو تأخيره مع القدرة على إمضائه ، و لذلك جاءت أهمية الحلم في الإسلام حين حث عليه في التعامل مع المخطفين ، و نهي عن نقائصه المندرجة تحت الغضب ، و لذلك كان من أخلاق الأنبياء عليهم السلام اتصافهم بالحلم و منهم إبراهيم عليه السلام حيث يقول الله تعالى فيه : (إن إبراهيم لحليم أواه فئيب) و يقول الرسول صلى الله عليه وسلم لأشج عبد القيس رضي الله عنه : (إن فيك لخصلتين يَجِبُهُمَا اللهُ الحلم و الأناة) ، و قد أوصى النبي عليه الصلاة والسلام رجلاً فقال قال للنبي أوصني قال (لا تغضب فردد مراراً قال لا تغضب) ، فإن الحلم دعامة العقل وسعة الصدر و امتلاك النفس عند التعامل مع أخطاء الآخرين في كافة شؤون الحياة و من بينها العمل المهني ولذلك فالحلم في علاقات العمل المهني خلق عظيم يجدر بالعمل أن يتحلى به عند التعامل مع الآخرين و لا سيما في مجال العمل المهني لأن به تزول سخائم البغضاء من النفوس و تسلب سخائم الجسد من القلوب و تُسَلِّبُ سخائم الحسد من القلوب لتعم المحبة بين الجميع ، و لذلك يقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (ما من شيء أحب إلى الله من الحلم) ، و قال عليه الصلاة والسلام : (ليس الشديد بالصرعة إنما الشديد الذي يملك نفسه عند الغضب) ، و لذلك لا يمكن معرفة الحليم من غيره إلا عند استثارته ، يقول لقمان الحكيم : (لا يُعرف الحليم إلا عند الغضب فإذا ثبت الحليم على حلمه نصره الناس على الجاهل) ، و في ذلك يقول أمير المؤمنين علي بن أبي طالب رضي الله عنه : (إن أول ما عوض الحليم من حلمه أن الناس كلهم أعوانه على الجاهل) ، أن على المخالط للناس ولا سيما في مجال العمل المهني حمل النفس على التحلم و إن لم يكن في أصل خلقه حليماً ، فإذا كان من اشتهر عنه الحلم كذلك فإن من لا يشتهر به يجب أن يحمل نفسه عليه ، يقول الأحنف بن قيس رحمه الله تعالى : (لست بحليم و لكني أتحملم) ، على الرغم من أنه مشهور بأنه من العلماء و مع ذلك فهو يتحلم ، الحلم عندما يكون بالعفو عند المقدرة انتظاراً لموعود الله تعالى الحليم الذي يجب الحلم و في ذلك يقول بعض العلماء : (ليس الحليم من ظلم حتى إذا قدر فانتقم ولكن الحليم من إذا ظلم حلم حتى إذا قدر عفا) ، و مع ذلك فبعض الناس قد يستبدئ حلم صاحبه فيسئ إليه في كل مناسبة مما يستدعي الخروج عن منهج الحلم أحياناً لردع هؤلاء السفهاء وإلا تحول إلى ضعف وذلة ولذلك فعلى العمال أن يتحلوا بالحلم و لو بالتحلم بديلاً عن ثورة الغضب في تعاملهم مع أفراد العمل .

الخلق الثامن الصبر: الصبر به جماع الأخلاق لان الصبر لغة : مصدر مشتق من مادة صبر التي تدل على الحبس أي حبس الشيء ، تقول صبرت نفسي أي حبستها ، و نقيض الصبر هو الجزع و فيما معناه من العجز و الكسل و الضعف و الإحباط و ما إلى ذلك .

الصبر اصطلاحا: هو حبس النفس عن فعل مالا يحسن ولا يجمل على ما يقتضيه العقل و الشرع . فالصبر اسم جامع يدل على ارتباط مقامات الدين كلها به بحسب اختلاف مواقفه فإن كان الصبر حبساً للنفس على مصيبة سمي صبراً وإن كان فيه تحملاً سمي تجلداً و إن كان في محاربة سمي شجاعة و إن كان في إمساك عن كلام سمي كتمان و إن كان في إمساك عن الأكل والشرب سمي صوماً و إن كان عن فضول العيش سمي زهداً و إن كان عن فضول المال سمي قناعة و إن كان عن

شهوة الشهرة سمي تواضعاً وإن كان عن شهوة الجماع سمي عفة وإن كان عن شهوة الطعام سمي شرف نفس وإن كان عن إجابة داعي الغضب سمي حلماً وإن كان عن كف شهوة الغضب سمي كظم وإن كان عن شهوة الانتقام سمي تسامح وعفوا و صفحا ، فالصبر إذاً في الشريعة الإسلامية على ثلاث أقسام هي :

١- الصبر على الأوامر والطاعات حتى يُؤديها

٢- الصبر عن المناهي والمخالفات حتى لا يقع فيها

٣- الصبر على الأقدار والأقضية حتى لا يتسخطها

و من هنا جاءت أهمية الصبر في الإسلام فلقد حث الإسلام على الصبر في كافة شؤون الحياة، و في كافة الأمور الدينية و الدنيوية و نحى في المقابل عن نقائصه المندرجة تحت الجزع ، و في ذلك يقول الله تبارك و تعالى : (يا أيها الذين امنوا اصبروا و صابروا و رابطوا و اتقوا الله لعلكم تفلحون) ، و يقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (من يصبر يُصبره الله و ما أعطي أحدا عطاءً أوسع من الصبر) ، و يقول صلى الله عليه وسلم (إذا أحب الله قوماً ابتلاهم فمن صبر فله الصبر و من جزع فله الجزع) ، و لذلك حث الإسلام على التواصي بالصبر في قوله سبحانه و تعالى : (و العصر إن الإنسان لفي خسر إلا الذين امنوا و توصوا بالحق و تواصلوا بالصبر) ، و قد جعل الرسول عليه الصلاة والسلام الصبر ضياء يُبهر الطريق ، طريق السالكين في قوله (الصبر ضياء) و قد عد أمير المؤمنين علي بن أبي طالب رضي الله عنه الصبر من الإيمان في قوله : (إلا إن الصبر من الإيمان بمنزلة الرأس من الجسد فإن انقطع الرأس بان الجسد ثم رفع صوته فقال : (لا إيمان لمن لا صبر له) ، و إذا كان الصبر على أداء الأوامر والطاعات أعلي أقسام الصبر إذا حلي بالمسلم أن يصبر على أداء ما ائتمن عليه في كافة شؤون حياة الدنية و الدنيوية و من بينها العمل المهني فالصبر في العمل المهني إنه خلق عظيم يجمل بالعامل أن يتحلى به في العمل المهني الموكل إليه ليكون مُتقناً تحقق فيه الجودة المطلوبة ، و لذلك يقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (إن الله يُحب من أحكم إذا عمل عملاً أن يُقنه) ، أي يُحسنه و لن يتحقق الإحسان إلا بالصبر و الجد و المثابرة ، و في ذلك يقول الله تبارك و تعالى : (يا أيها الذين آمنوا استعينوا بالصبر و الصلاة إن الله مع الصابرين) ، فالصبر على ما يطرأ من مشكلات في العمل من عظام الأمور حيث يقول سبحانه و تعالى : (و اصبر على ما أصابك إن ذلك من عزم الأمور) ، و يقول صلى الله عليه وسلم في وصيته لابن عمه عبدالله بن عباس رضي الله عنهما : (يا غلام اعلم إن في الصبر على ما تكره خيراً كثيراً) ، و لذلك لن يكون الحل في مشكلات العمل الهروب منها فذاك هو العجز بل بمجاهتها و الوقوف في وجهه من يزرعها حيث يقول رسول الله عليه الصلاة والسلام : (المؤمن الذي يحالط الناس و يصبر على إذا هم أعظم أجرا من المؤمن الذي لا يحالط الناس ولا يصبر على إذاهم) ، ففي مجال العمل الدعوي و هو نوع من أنواع العمل المهني مثلاً لا محيد عن الصبر المتمثل في الدعوة بالحسنى كي تتحقق الثمرة المرجوة من دعوة المخالفين وهي إسلامهم وفي ذلك يقول الله تعالى : (ومن أحسن قولاً ممن دعا إلى الله و عمل صالحاً و قال إنني من المسلمين ولا تستوي الحسنة ولا السيئة ادفع بالتي هي أحسن فإذا الذي بينك و بينه عداوةً كأنه ولي حليم و ما يلحقها إلا الذين صبروا و ما يلحقها إلا ذو حظ عظيم) ، هنا رأينا الرب عز وجل بين الصبر و بين الدعوة ، و في مجال العمل الخيري لا بد من الصبر على الإنفاق على المحتاجين لكي تنال ثمرة هذا الصبر و في ذلك يقول سبحانه : (ما عندكم ينفذ و ما عند الله باقٌ و لنجزين الذين صبروا أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون) ، و لذلك كانت عاقبة الصبر جميلة حيث يقول الله تعالى : (و إن مع العسر يسراً إن مع العسر يسراً) ، و لم يغلب عسراً يسرين لأن العسر هنا معرف فهو واحد بينما اليسر مُنكر فهو اثنان كما في قوله صلى الله عليه وسلم في وصيته لابن عمه عبدالله بن عباس رضي الله عنهما : (و إن النصر مع الصبر) و في مآثور الحكمة الصبر مفتاح الفرج و هذا الفرج هو الانتصار الذي قد يحصل في الدنيا وقد لا يحصل آلا في الآخرة أو بهما معا و من ذلك قول الله تعالى : (إني جزيتهم اليوم بما صبروا إنهم هم الفائزون) ، فالصبر من العمال يعني الجد في إيجاد الأعمال المنوطة بهم و المواظبة عليها و متابعتها وعدم اليأس من إنجازها طالما أن هذه الأعمال في طاعة الله

بما في هذا من إدامة للصبر عليها وانتظار للفرج احتساباً لموعود الله تعالى الواردة في قوله سبحانه (و لنجزين الذين صبروا أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون) ، و لذلك فإن على العمال بالذات ما دام الحديث عن المهنة و العمل المهني أن يجعلوا من الصبر منهاجاً بدلاً عن الجزع في تعاملهم مع كافة أطراف العمل لكي تضبط مسيرة العمل المهني من الانحرافات فهذه الأخلاق التي ذكرنا شيئاً منها قد ذكرنا منها ثمانية أولها الأمانة والصدق والنصح والعدل والسماحة والتواضع والحلم والصبر هي أمهات الأخلاق الكبرى المحمودة التي يحسن بالعامل أن يتحلى بها في علاقاته و في تعامله مع هذا العمل لكي تسلم مسيرة العمل المهني وتضبط من الانحراف الأخلاقي في العمل المهني أو في المهنة و ما ذكرناه ما هو إلا الأطراف منها أو أمهات لا يُغني بعضها عن بعض و لو استعرضناها كلها فذلك أمر محمود و لكن المساحة الزمنية المتاحة لا تسمح إلا بمثل هذا .

الحلقة التاسعة

نتائج	الالتزام	بالأخلاق	الحميدة
من أعظم	النتائج	بالأخلاق	الحميدة:
أ-	الوفاء	بعقد	العمل
<p>فإذا كان العامل أو المهني أميناً صدوقاً صبوراً عفيفاً متحلياً بالأخلاق بشكل عام فسيكون الوفاء فيه أمر طبيعى و خصلة لا تفارق شخصيته ، فإذا من أهم الأمور التي هي من الأخلاق أيضاً و لكنها من نتائجها أيضاً (الوفاء بعقد العمل) ذلك إن عقد العمل كما ذكرنا من الحلقة الماضية هو أمر لاشك في أهميته ، فعقد العمل ضرورة تفرضها حاجة العمل نفسه لكي ترتاح جميع الأطراف فيه ولا يؤدي الأمر فيه إلى خلل أو شقاق بين أطراف العمل لكن هذا العقد لا بد من الوفاء به وإلا لا يؤدي إلى نتيجة محمودة ، فالوفاء إذن من أهم الأخلاق ونتائجها العائدة بشكل جميل على العمل و كافة أطرافه فالوفاء ببند عقد العمل الذي أبرمته هو حث من التشريع الإسلامي على الوفاء مما نص عليه العقد من بنود ملزمة للطرفين وفي ذلك يقول المولى تبارك و تعالى : (يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود) ، و الأمر هنا للوجوب وهو دافع للإخلاص من قبل الجميع وهنا نقدم أصحاب العمل على اعتبار أنهم هم الذين يبدؤون العملية ، فإذا يجب على صاحب العمل في الأعمال التي يستثمرون فيها أن يحققوا هذا الوفاء لأن فيه قبل ذلك تحقيق لعبودية الله تبارك وتعالى على اعتبار أن المسلم إنما الأصل في حياته هو العبودية ، (وما خلقت الجن و الإنس إلا ليعبدون) ، هذه العبودية تتمثل في امتثال أوامره سبحانه بالوفاء بما التزموا به للعمل من العقود المبرمة بينهما رجاء رضوانه سبحانه و جزيل ثوابه ؟ و اجتناب نقيضها من الغدر بما خوفاً غضبه سبحانه وأليم عقابه ... وهذا العقد هو أساس احقاق من كفاه الحقوق التالفة :</p>			
1-	أن يرفق أصحاب العمال بعمالهم بالعمل الموكل لهم ، و لا يكلفوهم ما لا يطيقون حيث يدعو الإسلام أتباعه المؤمنين إلى أن		

يكونوا رحماء بمن تحت أيديهم من الخدم ، و بمن يزاولون أعمالهم .. وفي ذلك يقول الرسول : (إن الله رفيق يحب الرفق في الأمر كله) ، و يقول صلى الله عليه وسلم : (ان الرفق لا يكون في شيء إلا زانه ولا ينزع من شيء إلا شانه) ، و يقول : (اخوانكم خولكم ، جعلهم الله تحت أيديكم ، فمن كان أخوه تحت يده فليعطه مما يأكل و ليلبسه ما يلبس ولا تكلفوهم ما يغلبهم ، فان كلفتموهم فأعينوهم)

• خولكم تعني أرقائكم .

يقول الإمام ابن حجر في فتح الباري من شرح صحيح البخاري : (يلحق الرقيق عن في معناه من أجير وغيره وهذا من باب أولى فإذا كان الحديث جاء بالنص على الرقيق وهذا الآن ليس موجود فهذا معناه شامل للأجير من باب أولى ، و لما جاء رجل إلى رسول الله يسأل بقوله كم يعفو عن الخادم قال الرسول : (اعفو عنه في اليوم سبعين مرة) ، و الرقم ٧٠ الذي ورد كثيرا في الشرع قال العلماء لا مفهوم له ، بمعنى لو أخطأ ٧١ يعفى عنه ، لكن العرب درجت على استخدام ال٧١ و مضاعفتها ، (إن تستغفر لهم سبعين مرة فلن يغفر الله لهم) ، لو استغفر لهم ٧١ أو ٨٠ تفرق؟؟

لا... إنما درج العرب على أن هذه على الكثرة إنه كلما استغفرت لهم فلن يغفر الله لهم ماداموا منافقين . كذلك الحال هنا الخادم أو الأجير عندما يخطئ الأولى أن يعفى عنه لكن الأمور تقدر بقدرها ، هذا يعني مبالغة في العفو . و من الرفق بالعمال اختيار العمل المناسب لهم وفق إمكانياتهم العلمية و الفكرية و قدراتهم العملية و المهنية و طاقاتهم الجسدية و النفسية مع تطوير مهارتهم من خلال تفرغ الراغبين منهم في إتمام دراستهم في مجال عملهم و إلحاقهم بالدورات التدريبية باستمرار ، هذا من الوفاء بالعقد أن يختار العمل المناسب إما أن يعطى عمالا ليس مناسبا له ، فلن ينتج فيه و لن يرتاح إليه ، و بالتالي لن يؤدي إلى نتيجة له ولا لصاحب العمل .

٢- مراعاة ظروف ذوى الاحتياجات الخاصة من المعاقين إذا كانوا من بين العاملين بكل ما يتعلق بشئون العمل ، و هذا من أخلاق الرحمة .

٣- تهيئة المكان المناسب لعملهم و توفير كافة المواد اللازمة لإتمامه إلا إذا نص العقد على خلافه من أن العامل هو الذي يوفرها

٤- مناسبة وقت العمل في مدته الزمنية و بدايته و نهايته و الراحة فيه لظروفهم قدر الإمكان .

٥- عدم التعارض بين وقت العمل و التكاليف الدينية التي أوجبها الشرع .

٦- التناسب بين مدة العمل الموكل لهم و الأجر المخصص له لكي ينتجوا دون الشعور بالظلم .

٧- رفع أجورهم إلى الحد الأعلى و منحهم علاوات دورية و مكافآت عينية أو مالية كل بحسب جهده تحفيزا لهمهم .

٨- تقليل ساعات العمل اليومي إلى الحد الأدنى مع امكانية تشغيلهم باختيارهم في ساعات عمل إضافية مدفوعة الأجر .

٩- إعطائهم أجورهم فور انتهاء وقت العمل مباشرة كما في الحديث : (أعط الأجير أجره قبل أن يجف عرقه) .

١٠- تحقيق الاستقرار الوظيفي لهم و ذلك بتحقيق العدالة الوظيفية بينهم بما في ذلك مبدأ الثواب و العقاب مما يحقق تناغما و تفاهما بينهم ينعكس ايجابيا على العمل الذي يزاولونه .

١١- طرح الفرص الوظيفية بينهم بإنصاف دون محاباة عمادها الانتماء في حال التوافق أو مجافاة عمادها التمييز في التعارض أو الاختلاف بناء على التقسيم القبلي أو الأسري أو الطبقي أو المذهبي أو الفئوي أو الأقليمي أو القطري أو ما إلى ذلك من الأمور المادية التي يعتمدها البشر بعيدا عن الميزان الشرعي و جعل الكفاءات الشخصية هي المعيار الحقيقي في اختيار الأشخاص لما يناسبهم من الأعمال .

١٢- تجنب الوعود الكاذبة بتثبيت المؤقتين منهم أو ترقيتهم أو زيادة رواتبهم أو مميزاتهم أو غير ذلك بل لا بد أن يكون

الصدق هو الأساس في مثل هذه المسائل لكي يرتاح العامل في عمله .
 ١٣- عدم التعسف في الاستغناء من خدماتهم دون مبرر شرعي أو قانوني .
 ١٤- إعطائهم عند انتهاء عقودهم بناء علي طلبهم شهادات خبرة عملية .
 ١٥- الاعتراف بالنقابات المهنية والمنظمات إذا كانت مثل هذه موجودة إلى البلاد التي وفرت مثل هذه المنظمات : (وزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل) .
 ١٦- تحقيق الأمان الأسري لهم و ذلك بإشعارهم بالطمأنينة علي حاضر أسرهم و مستقبلهم مما يحقق نوع من الأمان مما يجعل تفكيرهم منصبا علي الأداء الجيد في أعمالهم .
 ١٧- تحسين أحوالهم و أسرهم في كافة المجالات التعليمية والصحية والسكنية والتنقلية وكافة الخدمات التي يحتاجونها في حياتهم.

١٨- تسجيلهم في برامج التأمين الاجتماعي لكفالة أسرهم بعد تركهم العمل إجباريا في حالة حصول عجز من إعاقه أو بلوغ سن التقاعد النظامية او حتى التقاعد الاختياري وكفالة أسرهم بعد مماتهم .
 ١٩- معاملتهم معاملة إنسانية لائقة وذلك بالتعامل الأخلاقي الراقي الذي تحترم فيه إنسانيتهم بحيث يكرم المتميزين منهم بكافة أنواع التكريم المادية والمعنوية إما المقصرون فيعاملون بعدالة يبلغ فيها الإنصاف مداه حين يعطون الفرص المتتالية لتصحيح أخطائهم والاعتماد علي مبادئ التسامح والصفح والعفو قدر الإمكان و إذا ألزم الأمر تأديبهم بعد استفادهم فرص التقويم الممنوحة لهم فلا ظلم ولا تعسف ولا إهانات عند تطبيق الأنظمة عليهم .

هذه من أهم الأمور التي يحسن لأرباب الأعمال أن يوفرها وفي المقابل فان علي العمال :

الوفاء بالعقد أيضا وإلا أصبحت المسألة منقوضة فيجب علي العمال أن يفوا بما التزموا به من بنود العقد الذي ابرموه مع صاحب الأعمال لان الشريعة جاءت بالحث علي الوفاء بالعقود (الوفاء بعقد العمل)
 # الالتزام بالضوابط التي وضعها أصحاب الأعمال لأعمالهم لكي يكون العمل المستمر فيه خاليا من الإشكالات .
 # تطوير مهاراتهم باستمرار لإتقان العمل الذي يزاولونه .

ب -الالتزام -بوقت العمل:

لابد من الالتزام بوقت العمل الذي يزاوله العمال وذلك من خلال ما يأتي:
 ١- التزام العمال بوقت العمل كاملا فلا ينتقص بالاتصالات الشخصية عبر المكالمات الهاتفية أو الرسائل الجوالية أو زيارة الزملاء في مكاتبهم حتي ولو لم يكن لديهم عمل يستغرق الوقت كله خشية من استمراء ذلك فيكون لهم عادة وان كان في هذه المسائل يجوز التسامح فيها أحيانا بشرط لا يخل ذلك بالعمل.
 2-عدم التغيب عن العمل او التأخر في الحضور إليه او الخروج منه أو الاستئذان المتكرر لا بأعداد مقبولة من الناحية النظامية .

3-عدم تكليف زميل آخر الا بإذن رسمي لاسيما اذا كان المكلف أكثر خبرة واجر بينما المكلف اقل خبرة واجر .
 في وقت العمل يطول الحديث لكن هذه المسائل عان عليها بالغالب رقبه بشرية فان استنهاض الرقابة الذاتية مع الرقابة البشرية يجعل الالتزام بوقت العمل أصلا في العمل نفسه..لأنه اذا لم يكن هناك وقت للعمل فماذا بقي من العمل نفسه ... فإذا

المسألة تدور علي الرقابة الذاتية اولا من ضمير الشخص لتعود أيضا للرقابة البشرية في مسألة الدخول والخروج وما إلى ذلك

ج- المحافظة علي ممتلكات العمل الذي يزاولونه المادية والمعنوية
 فيجب علي العامل المحافظة علي الممتلكات سواء المادية او المعنوية . ومن الممتلكات المادية:
 ١- حفاظ العمال على ممتلكات المنشأة التي يعملون بها في أصولها كالسيارات والمكاتب وفي أموالها و كأنها خاصة بهم لكونها أمانة في أعناقهم قبل أن تصير مصدرا لأرزاقهم .
 ٢- تنفيذ تعليمات السلامة الصحية والأمنية المقررة وفقا لأنظمة العمل حفاظا علي المنشأة وسلامة العاملين فيها ..
 كل ذلك تحقيق لقول الرسول لا يؤمن أحدكم حتى يحب لآخيه ما يحب لنفسه
 ومن الممتلكات : الممتلكات المعنوية وهي كثيرة أكثر من الممتلكات المادية حيث يجب علي العمال الحفاظ علي تلك الممتلكات المعنوية كما يجب عليهم حفظ الممتلكات المادية

فمن الممتلكات المعنوية:

كتمان العمال أسرار العمل ضمانا للمنافسة الشريفة بين المؤسسات التجارية المتماثلة في نوعية أعمالها.
 # عدم استخدام معلومات غير متاحة للمساهمين في السوق المالية واستغلالها لنفسه كأن يتخلص من أسهمه أو يسر بها لغيره ليتخلص من أسهمه حين يعلم عن قرب إعلان ميزانية الشركة الخاسرة لان في ذلك إخلال في تكافؤ الفرص في سوق الأسهم.

عدم وجود تضاد في المصالح كان يعمل العامل في المؤسسة ويعمل في الوقت ذاته مستشار لمورديها في مؤسسة منافسة أخرى لان الخيانة ستكون قريبة من ذلك في أدنى مناسبة.

المحافظة على أسرار المهنة في تركيبها وهو داخل في إطار براءة الاختراع أو العلامة المسجلة أو حقوق الملكية او الفكرية.

عدم إفشاء أسرار الناس في معاملاتهم لمنافسيهم أو خصومهم أو تلك التي تحوى على أمور شخصية ومن أشهرها خصوصيات المرضى في السجلات الطبية.

6- الاحتفاظ بكل ما يتعلق بالعمل من أسرار تضر نشرها حتى بعد انتهاء العقود المبرمة بين الطرفين. هذه تكاد تكون من أعظم الأمور التي يجب علي العمال الالتزام بها (قضية الأسرار) فلا يكاد يخلو شخص أو منشأة أو أي جهة أو منظمة من أسرار هي ليست في واقعها سرية أي غير نظامية أو غير قانونية ... ولكنها من باب المنافسة لا بد أن تبقى سرية و إلا ضاعت الحقوق.

د- الحفاظ علي الشخصية الإسلامية في مكان العمل الذي يزاولونه :

اعتزاز المسلم بشخصيته دليل علي اعتزازه بدينه الإسلامي لان الله تعالى يقول ((ولله العزة ولرسوله وللمؤمنين))... كذلك الحال في حق العامل المسلم ... فيجب عليه ما يأتي :

ان يلتزم بشخصيته الإسلامية في لباسه الوطني:

الذي هو احد الرسائل المعبرة عن حضارة أمة من الأمم والذى الوطني في العالم الاسلامي كأى زي في العالم يجب ان يكون السائد في كل مكان مادام متوائما مع التشريع الاسلامي ومن ذلك اماكن العمل لانه جزء من الشخصية القومية و الإسلامية

الاذا كان الذي لا يتناسب مع العمل لا سيما بالعمال المهنية التي يلزم فيها التعامل مع الاجهزة ، فرما لا يتناسب زينا بالذات مع بعض الأعمال لاعاقته الحركة لكن اذا كانت وظيفة ادارية فهذا هو المطلوب ... أما إذا كان عملا مهنيا مباشرا او ميدانيا فانه ربما يتطلب زيا يتناسب مع طبيعة المهنة فتقدر الحاجة بقدرها كذلك الحال في العمل المهني العسكري.

اللغة العربية :
فاللغة مظهر حضاري واللغة من أهم مظاهر الحضارية في الأمم ... و لغات الشعوب الإسلامية و أهمها علي الإطلاق اللغة العربية في الوطن العربي لأي لغة في وطنها يجب أن تكون هي لغة العمل لأنها جزء من الهوية و تزيد بأنها هي اللغة الوحيدة التي اختارها الله سبحانه وتعالى لتكون محتوي كلامه المدون في القران الكريم وكلام رسوله العربي صلي الله عليه وسلم المدون في كتب الحديث فصار معرفتها من الدين ... فهي أيضا جزء من الهوية الإسلامية في بلادنا ... وهنا ما اقره نظام العمل السعودي ... لكن ليس معنى ذلك الحرمة أو ما في ذلك لكن نتكلم عن أخلاقيات ... الأولى أن تكون كذلك.

التاريخ الإسلامي :

الذي هو التاريخ القمري الهجري الذي هو جزء من البعد الحضاري للأمة الإسلامية التي تخلى كثير من دولها عن استعماله فبعضهم قصره علي المناسبات الدينية للأسف و بعضها الآخر جعله ثانويا وقليل منها اعتبره رسميا يأتي بعده التاريخ الشمسي الميلادي الإفرنجي وهذا أيضا ما اقره نظام العمل والدولة في العموم في بلادنا المملكة العربية السعودية ... لكن لا مانع من استخدام التواريخ الأخرى سواء كانت تواريخ ميلادية باعتبارها تاريخ عالمي في بعض القطاعات لكن مع محاولة عدم إهمال التاريخ الهجري باعتباره إنه شرعي و جزء من الشخصية الوطنية .

*الحفاظ علي الشخصية الإسلامية في زيها ولغتها وتاريخها وما إلى ذلك إنما هو مسئولية الحكومات الإسلامية العربية منها علي الخصوص و التي يجب عليها وضع الأنظمة التي تكفل الحفاظ علي شخصية الأمة الإسلامية المتميزة

هـ- الالتزام بالمبادئ الشرعية في بيئة العمل :
و أن يكون تصرف هذا العامل تصرفا شرعيا في كل ما يتعلق بالعمل..

هذه لها مراجع متعددة فلا تكاد تجد كتبا في الاقتصاد أو في الأخلاق أو العمل أو بالأخلاق التي تهتم بجانب العملي إلا وجدتها كذلك من أهمها :-

- ١- قيمة العمل في الإسلام و الفكر الوضعي .
- ٢- العمل و العمال في ضوء الإسلام
- ٣- موسوعة نظرة النعيم في مكارم أخلاق الرسول الكريم
- ٤- العمل والعمال بين الإسلام والنظم الوضعية المعاصرة

ل سعد المصفي

العاشرة

المحاضرة

الأخلاق المذمومة

الأخلاق المذمومة وكما قلنا فيما سبق أن الأخلاق إذا طلقت فإنها تنصرف غلي الأخلاق الحسنة و إذا أردنا الأخلاق السيئة فلا بد من النص عليها أو قرينة تدل عليها وأن لم تنص عليها كان تتحدث عن أمر شائن فتقول: الأخلاق فيه كذا يصبح المقصود الأخلاق السيئة لكن النص عليها هو الأولى لان الأصل في الأخلاق أن تكون جميلة لقوله الله تعالى في حق رسوله الكريم عليه الصلاة والسلام : ((و إنك لعلي خلق عظيم)) هنا ربما العظمة تعطي الدلالة على الحسن لكن ليس بالضرورة ، ولكن فهمنا من السياق أن الله سبحانه وتعالى سيمدح نبيه ولا شك فهمنا انه هنا المقصود المدح فالذم من باب أولى انه لا بد من النص علي أن تكون هذه الأخلاق مذمومة فبعد أن انتهينا من الأخلاق المهنية المحمودة في الإسلام نبدأ بعكسها وهي ضدها تماما فكل خلق حسن لا يطبق يرتد إلى أن يكون خلقا سيئا فالأخلاق أيضا كثيرة التي تتعلق بالمهنة ن مجرد أن اخترنا شيئا منها فقط ، لكن لو أردنا أن تستوعبها ذلك أمر عسير المنال لكن كما قلنا نكتفي منها بأهمها:

#النفاق : النفاق في مجال العمل ونقيضه الاخلاص ، فإذا تخلص الإنسان من النفاق فلا بد غن يصل بالنهاية إلى الإخلاص
#الاعوجاج : إنسان اعوج في كل تصرفاته سواء منها الدينية او الخلقية او الملية ،هذا خلق ذميم إذا تخلص منه فانه سيرجع إلى خلق الاستقامة العظيم

#الفساد : في كافة شؤون الحياة في الأخلاق نقيضه وهو المطلوب الصلاح.
#الحيانة: و نقيضها المطلوب هو الأمانة
#الطمع : خلق ذميم يحسن بالمسلم أن يكون في نقيضه وهو العفة ، يكون عفيف النفس عما في أيدي الآخرين و ألا تستشف نفسه ما لديهم

#الكذب : وهو خلق ذميم في كافة شؤون الحياة و من بينها مجال المهنة فلن تثمر الثمرة المرجوة إذا كان الكذب عنصر من عناصرها ..
و نقيضه الجميل : الصدق ..

لما تحدثنا عن الاخلاق الفاضلة ومن ضمنها مثال الامانة تحدثنا عنها بشيء من التفصيل هو في المقابل إذا اثبت خلقا حسنا فأنت تنفي خلقا سيئا كذلك الحال في الصدق يعارضه الكذب والكذب له معاني متعددة ليس بالضرورة أن يكون بمعنى الكذب و إنما الكذب هو أعلاها .. ومنها الإفك والافتراء والبهتان والشوايعة و سوء الضن والشك والريبة كلها أمور غير مستحبة لذلك توعد الله الكاذبين بقوله سبحانه) ويل يومئذ للمكذبين (و يقول الرسول (إياكم والكذب إياكم والكذب)
#الغش : الذي هو في مقابل النصح ومن الغش الخداع والتزوير والاحتتيال والمكر والخبث والكيد والحسد كل هذه أمور تدخل تناقض

مبدأ النصح الذي جاءت به الشريعة وحثت عليه بينما نمت نهما قاطعا بكافه معانيه بقوله عليه الصلاة والسلام : (من غش فليس منا) وهذا التحذير النبوي الذي يخرج الغاش من جماعة المسلمين يجعل المسلم محرزا من ذلك الخلق الذميمة سالكا طريق السلامة في النصح للمسلمين في كافة شؤون الحياة ومن بينها ما يتعلق بالعمل المهني..

#الظلم : وهو خلق ذميم يحل محل العدل الذي هو مطلوب و به قامت السماوات والأرض والظلم له معاني متعددة من ضمنها الجور والاستبداد والبغي والغرسة والتعسف.. لذلك نهي الله تعالى عن الظلم ناهيا قاطعا بقوله (إنما السبيل على الذين يظلمون الناس بغير حق أولئك لهم عذاب اليم) وبالحدِيث القدسي الشريف (يا عبادي إني حرمت الظلم على نفسي وجعلته بينكم محرما فلا تظالموا) و هو حديث عظيم.. روي إن الإمام الصنعاني عندما يروي هذا الحديث يجلس على ركبتيه لعظمه .. و ذكرنا قول ابن تيمية رحمه الله الذي من تجربته الفكرية خلص إلى أن عاقبة العدل في الدنيا مشاهدة حيث أن الدولة ولو كانت كافرة إذا كانت عادلة فإنها يكتب لها شيء من البقاء والاستقرار بينما الآخرة فامرها مفروغ منه .. الكافر ليس له نصيب منها حتى وان عدل .. لكن جزاء الدنيا يحصل فيها للمسلم والكافر إن خير فخير و إن شر فشر أما الآخرة فلا تكون إلا للمسلم بقدر ما زرع فيها إن خير فخير و إن شر فشر .. و مقولة ابن تيمية مشهورة جاءت في السياسة الشرعية في إصلاح الراعي و الرعية من قوله يرحمه الله (إن الناس لم يتنازعا في إن عاقبة الظلم وخيمة وعاقبة العدل كريمة) و يروي : الله ينصر الدولة العادلة و إن كانت كافرة .. و لا ينصر الدولة الظالمة و إن كانت مؤمنة .. و لذلك العدل هو أظهر ما يكون في مجال الحياة كلها.. في كافة شؤون الحياة و شؤون مجالاتها المتعددة ومن ضمن ذلك العمل المهني فلا بد أن يسار به مسار العدل و إلا حل الظلم و بالتالي تماهى البناء المهني ولم يؤتي الثمر المرجو منه

#الضعف : سواء ضعف العقل او ضعف العلم او ضعف الجسد .. في مقابله القوة..

(المؤمن القوي خير واحب الى الله من المؤمن الضعيف وفي كل خير) فالضعيف ليس بالضرورة ان يكون كله خلق سيء ولكن ماتعلق منه في مجال الاخلاق فانه رذيلة أما امور ليس للانسان دخل فيها في جسده وفي عقله هذه امور يستطيع ان يتدارك نفسه فلا لوم عليه في ذلك.

#التعسير : وهو في مقابل السماحة والأصل في المسلم أن يكون سمحا لنا كما في الحديث (المؤمن سمح هين) أو (سهل هين) بينما الغلظة والصعوبة والفظاظة والجفاء والخشونة والبذاءة والعبوس و سوء الصحبة والعشرة و سوء الأدب كل هذه أخلاق رذيلة تتناقض وخلق السماحة العظيم الذي يمثله النبي عليه الصلاة والسلام أما تمثيل في تعاملاته المتعددة مع المسلم وغير المسلم . لذلك السماحة أظهر ما تكون في مجال العمل المهني أو المهنة ولا سيما في مجال الاقتصاد وكما في مجال البيع والشراء وقد تواترت النصوص الشرعية في امتداح التجار و السمحاء الذين لا يعسرون على الناس بل يسهلون عليهم كافة أمورهم ففي القرآن الكريم (وان كان ذو عسرة فنظرة إلى ميسرة) هنا من السماحة أما الذي لا ينظر للآخرين ويقسو عليهم ولا يراعي ظروفهم فإنه معسر .. إذا قلبناها فأصبح هذا المطلوب منه ان يبسر فأصبح معسرا فإن الله سيكون إلى جانب هذا الذي ضيق عليه (إن مع العسر يسرا) ومن مداخل السماحة قوله عليه السلام (حوسب رجل ممن كان قبلكم فلم يوجد له من الخير شيء إلا أنه كان يخالط الناس و كان ميسرا .. فكان يأمر غلمانه أن يتجاوزوا عن المعسر .. قال / قال الله عز وجل (نحن أحق بذلك منه تجاوزوا عنه) لذلك الغلظة في تعامل مع الآخرين ولا سيما في مجال مهنته أن يكون بعيدا عنها..

#الكبر : وهو ضد التواضع والكبر صور كثيرة فمنها العجب والتفاخر والتعالي والتناول والتحقير والبطر والخيلاء والاستخفاف والازدراء والأشر والبغي و اللجاجة ولخصام والجدال والغرور وما إلى ذلك .. وكلها أخلاقيات سيئة يحسن بالمسلم الابتعاد عنها قدر الإمكان و أن يكون التواضع هو الحل في مثل هذه المسائل ولذلك لما خلق الله هذه النفس كان لها حظوظ إذا لم يلتزم بالمنهج الشرعي فإنه قد يستوفيهما لكن بهذه الأساليب المقيتة من الأخلاق الرذيلة ولذلك الله سبحانه يكره المستكبرين قال تعالى : (لا جرم أن الله يعلم ما يسرون وما يعلنون أنه لا يحب المستكبرين) و يكفي هذا تنفييرا من الكبر لأن عاقبته وخيمته ويقول الرسول (ما تواضع احد لله إلا رفعه

الله (فالتواضع هو البديل الأجل عن الكبر وقد حذر الرسول فيه بقوله (إياكم والكبر) فالتواضع إذا هو الذي يجعل النفوس فيها صفاء وفيها تجارب مع الآخرين فتكون الحياة المهنية حياه مستقرة جميلة فعاقبة الكبر وخيمة لاسيما قول الرسول : (لا يدخل الجنة من في قلبه مثقال ذرة من كبر) والمقصود هنا التعالي أما أن يلبس الإنسان لباس حسن فهذا ليس من الكبر كما جاء ذلك في النص.

#الغضب : لذلك أوصى النبي عليه الصلاة والسلام من فيه هذه الخصلة أن يبتعد عن الغضب لأنه يؤدي إلى نتائج وخيمة .. ومن معانيه الحمق والطيش والجهل في التعامل مع الآخرين ويكفي وصية الرسول عليه السلام من سأله أوصني قال (لا تغضب) ردها عليه مرارا . البديل عن الغضب الحلم أن يكون الإنسان حليما لأن الحلم فيه ميزان الأمور فإذا كان الإنسان حليم حتى لو كان الأمر يستدعي الغضب والعقاب فإن في الحلم ما يجعل هذا الشخص يرتد عن أمور ربما لو اتخذها في جو من الغضب ثم بعد الحلم والتأني يوقع هذا الغضب لأنه اتخذ بعد طول نظر ولذلك الغضب لا يأتي بخير وما رأينا إنسان تصرف في غضب إلا و قد ندم من تصرفه.

و الحلم في التحلم .. قد يقول الشخص أنا لا أستطيع أن أكون حليما انا لم أجبل على الحلم .. و الإنسان يربي نفسه .. (إنما الحلم بالتحلم و من يتصبر يصبره الله) كما في الحديث : فهذه الأخلاق و إن كان بعضها فطريا فإنما في نفس الوقت هي مكتسبة فالإنسان يترى عليها في حياته و يستطيع أن يصل إلى نتائج جيدة .. و لذلك الشديد لو سؤل الناس من الشديد قالوا من يصرع الناس و يغلبهم بينما هذا غير صحيح .. هذه قضية قد تخلق مع الإنسان .. القوة والضعف بينما الشديد هو الذي يمتلك نفسه عند الغضب لما جاء في الحديث يقول : (ليس الشديد بالصرعة .. إنما الشديد الذي يملك نفسه عند الغضب) الذي يكبح جماح نفسه ،، وهذا فعلا هو القوي فالقوة ليست فقط قوة مادية انما هي قوة معنوية يستطيع بها الإنسان أن يملك غضبه ومن ذلك البديل دائما عن الغضب هو أن يكون بالحلم على الآخرين والنظر في المسائل .. أشهر عن الأحنف بن قيس انه من احلم العرب ومع ذلك يقول نفسه أنا لست بحليم ولكي أتحملم .. فإذا كان الأحنف كذلك نص من باب أولى .. انتظارا لموعود الله بأنه يجزي الحليم على حلمه.

لكن ليس معنى ذلك في قضية الحلم أن الإنسان سمة فيه إلى مالا نهاية لأن بعض الناس من ضعاف النفوس فرما استمرأ هذا الحلم في صاحبه وظنه ضعفا .. فلا بد أن يؤدب هذا الشخص وان يخرج عن الحلم لمصلحة هذا الشخص لان ردع السفهاء واجبا إذا عادوا في سفاهتهم واستغلوا حلم صاحبهم لأنه سيتحول إلى ضعف و ذلة وهذا ما يرفضه الإسلام رفضا قاطعا.

#الجزع و التسخط واستمرار:
ولها عدة معاني منها: العجز والكسل والوهن والضعف و الاحباط واليأس والقنوط والتهاون واللهو والإهمال والتشاؤم وضعف الإرادة ودنو الهمة .. كلها معاني فيها من الجزع ولن يثمر عمل صاحبه فيه جزوع لأن العمل لاسيما المهني قابلا لأن يخرج بنتائج جيدة أو عكسها بل ان الفشل لا بد أن يكون مصير من يعمل ولكن هذا الفشل لا يستمر لا بد يتلوه نجاح في وقت من الأوقات .. فإذا لم يكن العامل صبورا فلن يصل فيه إلى نتيجة وسينزل من أول السلم قبل أن يصل إلى مبتغاه و لذلك الصبر من أعلى مقامات الأخلاق لأنه امسك عن كل ما يشين النفس في كافة جوانب حياته ومن ضمنها العمل المهني .. فلا بد أن يكون العامل صبورا على المشاق كما في الأعمال الفكرية

أو عملية كما من يزاول العمل بنفسه في الميدان .. في الحديث (من صبر فله الصبر ومن جزع فله الجزع) فجعل الصبر في مقابل الجزع .. ولذلك حري بالمسلم أن يكون بعيدا عن قضية الجزع و التسخط وأنه غير موفق .. كلها أمور غيبية فعليه المثابرة في أداء عمله وان لا يكون صاحب أماني مما حذرت منه الشريعة تحذيرا قاطعا في قول الرسول (الكيس من دان نفسه وعمل لما بعد الموت والعاجز من اتبع نفسه هواها وتمنى على الله الأماني) فلا تكفي الأماني فلا بد أن يعمل وان يكابد هذا العمل وان فشل فيعاود هذا العمل ولا يجزع لأن مع الصبر الخير كما في المثل < الصبر مفتاح الفرج >

هذه هي أهم الاخلاق الرذيلة التي يحسن بالعامل المسلم أن يبتعد عنها وان يأخذ بنقائضها المحمودة .. وهذا يسمى التخلية و التحلية .. أي تخلية الفكر من الأخلاق الذميمة و تحليته بالأخلاق الحميدة

لذلك يكون البديل عن الأخلاق الذميمة الأخلاق الحسنة .. وهذه مراجعها كثيرة..
من موسوعة نظرة النعيم في مكارم أخلاق الرسول الكريم.

عشر

الحادية

الحلقة

هذه الحلقة في الأخلاق المذمومة وكما تحدثنا في الحلقة العاشرة عن الأخلاق المهنية المذمومة المباشرة وهي الخيانة والكذب وما إلى ذلك هناك نأتي إلى نتائج هذه الأخلاق السيئة عندما لا يلتزم المسلم بالأخلاق ولا سيما العامل في مجال دراستنا عندما لا يلتزم بالأخلاق الحسنه فانه سوف ينجر نحو الأخلاق السيئة من الكذب والخداع والغش فما هي النتيجة التي تنعكس على العمل كما ذكرنا سابقا في حلقات ماضيه إن الإنسان أو العامل إذا التزم بالأخلاق الفاضلة المباشرة فان نتائجها سيكون مباشرة على العمل فيما يرضي كذلك الحال في الأخلاق الذميمة التي تحدثنا عنها في الحلقة الماضية إذا صارت هي المنهج عنده فان نتائجها سيكون وخيما سيئا وهي العكس النتائج الطيبة فيما مر من حلقة الماضية فمن نتائج الأخلاق المهنية المذمومة عدم الوفاء بعقد العمل وهذا ما تطرقنا له طويلا في مرات متعددة من إن الوفاء بعقد العمل ليس خيارا وإنما هو إلزاما لأنه أمر ألهي قوله تعالى (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ) فإذا كان الخيانة والكذب والغش وما إلى ذلك منهجا فلن يتم الوفاء بعقد العمل فلن يكون الوفاء بعقد العمل قائما وبالتالي كل ما يحتويه هذا العقد سيكون إلى زوال وإلى بطلان فلن يحصل رفق في العمال في العمل الموكل بهم ولن يكون تقديرا لأجورهم كما يجب ولن يتحقق لهم استقرار وظيفي يحققون من خلاله مبدأ الحب للعمل الذي يزاولونه لن يكون هناك أمان اسري سواء في أثناء تأديتهم لعملهم أو حتى بعد تركهم لإعمالهم وستكون المعاملة السيئة هي المتوافرة بين كافة الأطراف إذا هي النتيجة أو الحصاد المر الذي سيأتي تبعا لتخلي بالأخلاق السيئة أن العقد الذي هو أساس العمل وعليه مداره لن يتم الوفاء به وسيحصل له اختراقات جزئية أو كلية في النهاية وهذا مردودة سيكون على المهنة سيئ ولن يخرج الجميع إلا بحصاد سيئ فإذا زرعت خيرا جنيت خيرا وإذا زرعت شرا جنيت شرا وكما تدين تدان إذا من النتائج أولها: عدم الوفاء بعقد العمل الثاني بالمقابل أولا قلنا الالتزام بوقت العمل هنا سيحصل تقصير عن وقت العمل إذا كان العامل لا يشعر بالراحة في عمله نظرا للظلم الواقع به ونظرا لأنه يخان ونظرا لأنه يغش وما إلى ذلك ما إلا ذلك أو حتى لمن يتعاملون هذا العمل فان وقت العمل لن يكون كما خطط له بداية و نهاية أو استمرارا فيه فلا بد من إن يحصل فيه تقصيرا نظرا لان العامل في مهنته لا يشعر بالرضى الو ضيفي في مجال هذا العمل من ضمن ذلك اضاءة وقت حتى ولو حضر اجباري بحكم إن الانظمه تنص على ذلك لكنه يشعر بالظلم في مجال عمله فانه سيضيع هذا الوقت حتى وإن حضر فانه

لن ينجز عملا ما دام انه لا يشعر بالرغبة لأنه يشعر بأنه مظلوم مهان لم تراعى فيه بنود العقد التي ابرمها ولذلك فليحضر أرباب الأعمال من التصرفات السيئة لان هذا سيرتد في النهاية سواء على عملهم أما إذا تهيئة الظروف و الأسباب فان العمل سيكون حسناً ومن ضمن ذلك أن العامل سيلتزم بالوقت أما إذا شعر بالظلم وما إلى ذلك فانه سيضيع الوقت سدا بدون فائدة حتى وإن كان جسمه موجودا إلا إن عقله خارج مجال عمله وسيضيعه وسيستفنز في إضاعته بشكل لا يخطر على البال فرما رآه صاحب العمل وهو يعمل لكنه في النهاية لا يؤدي عملا وربما أدى عملا يؤدي نتائج عكسيا يضر بالمنشئة وما إليها وهذا هو موضوع ألفقره الرابعة في نتائج الأخلاق السيئة عدم المحافظة على ممتلكات العمل فانه لن يشعر انه قد قدر في عمله فتبالي فلن يؤدي فعلا المهمة المطلوبة منه في المحافظة على هذه الممتلكات سواء ممتلكات مادية في أصول الشركة في سياراتها ومكاتبها ومنشئاتها فتحصل الخسارة في النهاية على العمل نفسه وعلى المجتمع الذي لن يستفيد من النتائج هذه الأعمال أيضا أصول الشركة لها ضوابط نظاميه وليست اجتهادات شخصية فإذا كان نظام العمل يسمح بإعطاء محفزات من سيارات أو ما إلى ذلك فان النظام مقدر في هذا لكن يجب على العامل إن يراعي الله في هذه الأصول لأنها ليست ملكا له وإنما يستخدمها وفق النظام فإذا كان قد عدل معه فانه سوف يستخدمها بإذن الله بحقهما إما إن كان قد شعر بالظلم فانه لن يراعي الله في هذه السيارة ولن يمر عليها وقت إلا وقد فسدت أو خربت أو لا تستطيع إن تسمي هذه السيارة بالمعنى المفهوم لأنه لم يحافظ على ممتلكات الشركة فلماذا لم يحافظ هو هل الخلل كله فيه إذا كان فيه فليعالج بإبعاده بإصلاحه إما إذا كان في نظام المنشئة نفسها نظرا لعدم التزامها بمجال الأخلاق فان الأمر يحتاج إلى نظر واسع في هذه المسألة ومن ضمن الممتلكات أيضا الممتلكات المعنوية وهذه أهم من الممتلكات المادية فالممتلكات المادية يمكن تعويضها لان النطاق هو نطاق تجاري قابل للأخذ والرد والربح والخسارة والربح أصل حتى وان حصلت خسارة لكن الممتلكات المعنوية ولا سيما موضوع الأسرار . أسرار المنافسات التجارية وهذه كيف يتم تعويضها هنا تأتي المشكلة التي ليس لها من حلول فمن ضمن ذلك استغلال مواقع العمل وممتلكاته الخاصة في المصالح الشخصية هذا أيضا ليس حفظا لممتلكات الشركة فاستغلال بعض العمال لمواقع العمل وممتلكاته الخاصة في مصالحهم الشخصية حرام ولا شك إذا كان نظام العمل لا يسمح بذلك وذلك بحصر الاستخدام في مصالح العمل فحسب إلا إذا كان نظام المنشئة ينص على خلاف ذلك كإعطاء بعض العاملين سيارات لاستخداماتهم الشخصية والاسريه اللهم إلا ما جرى من الصرف باستخدامه كاستخدام قلم أو نسخ خطاب أو تصوير ورقه أو إرسال رسالة ناسوخيه أو إجراء مكالمة هاتفية عابره أو شحن هاتف جوال وما إلى ذلك مما جرى العرف به باعتباره من الأمور المتسامح فيها فهذه لا تحتاج إلى فتاوى هذه الأمور التي لا تلحقها هم أوساط الناس وهو ما جرى في تعريفه في مجال اللقطة فيقاس عليه إما الأمور الكبرى التي لا بد فيها من إذن فهذه لا يجوز باليحرمة تحريم قاطعا إن يتصرف إن يتصرف العامل من عند نفسه في هذه المسئلة هذه ما يتعلق بالممتلكات المادية إما الممتلكات المعنوية التي قلنا من حفظ الأسرار وما إليها فان من أعظمها تسريب المعلومات السرية عن المنافسات التجارية ومن المعروف إن الشركات والمؤسسات والهيات والمصالح الحكومية لديها منافسات تجاربه تطرحها في المزايدات السرية في الظروف السرية فإذا

كان الموظف خائناً فانه سوف يفشي هذه الأسرار وبالتالي ستضيع المصالح على المنشأة نفسها وعلى من يتعامل معها وسيتركز العمل في نطاق شركه واحده منافسه والبقيه ستذهب جهودهم سدا لماذا لأنه لم تجد العدالة في حقها فحين تضعف نفوس بعض العمال في قطاع المنافسات التجارية لضعف إيمانهم فتسرب العطاءات التي يقدمها التي يقدمها المتنافسون من أصحاب الأعمال لأحدهم سواء كانت هذه المنافسات مناقصه حيث البوح بأقل عطاء أم زياده حيث البوح بأعلى عطاء رغبة في الفوز بها وذلك لتحقيق مصلحه دنيويه عابره بعثها الجشع في امتلاك المال من قبل أصحاب الأعمال أو العمال وهذا من الرشوة المحرمة أو بدافع القرابة أو أصدقه تجاه أصحاب العمال المتنافسين أو بدفع الحقد و الحسد تجاه رؤسائهم من أصحاب الأعمال فكل ذلك من الأمور المحرمة التي ستضر لو نفذت بالشركة وبقيه الشركات المنافسة الأخرى فتسريب المعلومات من أعظم الأمور التي تفسد جو المنافسة الشريف الذي يجري بين الشركات وبالتالي سيتركز العمل في جهة معينه لان لها احد يخدمها في الشركة التي تطرح العطاءات وبالتالي هذا هو النتيجة المنتظرة من فساد الأخلاق في مجال الخيانة ومجال الكذب ومجال الغش لكن لو كان البديل هو الأمانة والصدق والنصح للمسلمين لما حصل مثل هذه التصرفات السيئة كذلك الحال في مجال الوقت ربما بعض العمال يتفنن في أضاعت الوقت بما يسمى الطاعة أو العبادة لجعل العبادة هي السبيل لتعطيل مصالح الناس ولا سيما المراجعين للعمل وربما هو صادق في ذلك لكن المسألة لها حدود وربما يكون كاذب يستغل هذا العمل لكي يتملص منه فتمكين العمال من أداء واجباتهم الدينية حق أصيل من أعظم حقوقهم لان العبادة هي الأصل من وجود المسلم في حياته لقوله تعالى (وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ) لكن هذا الحق مشروط بعدم استغلاله في غير وقته المخصص له شرعا في مثل الذهاب إلى الصلاة قبل دخول وقتها ومعروف إن علامة وقت الصلاة هو الأذان أو التأخر في العودة إلا موقع العمل فيما زاد عن إلا أذكار المشروعة والسنة أراتبه أو أداء بعض النوافل كصلاة الضحى وقراءة القرآن وغيرها على حساب الواجب في مصالح العمل ووقت المرجعين وان كان يجوز التسامح أحيانا بشرط إلا يخل ذلك بالعمل فالعبادة وهي من أعظم ما اوجب الله عليه وهي الأصل في وجود المسلم إذا كان لا يجوز للعامل المسلم أن يجعلها سبيل لتعطيل مصالح الناس في ما زاد عن الواجب فمن باب أولى إن يكون التقييد بوقت العمل في غير العبادة من باب أولى من ضمن ذلك أيضا في مسالة استغلال الوظيفة وهي الخامسة بعد عدم الوفاء بعقد العمل وهو من الأخلاق المذمومة التقصير عن الالتزام بوقت العمل إضاعة الوقت في غير مصلحة العمل عدم المحافظة على ممتلكات العمل استغلال الوظيفة في غير مصلحتها بمصالح شخصيه خاصة أو مصالح الأقارب وما إلى ذلك كل ذلك أيضا أمر مرفوض من الناحية الشرعية كذلك الحال في عدم الحفاظ على الشخصية الاسلاميه فقد أكدنا في أخلاقية المهنة في الأخلاق المحموده إن على العامل المسلم إن يكون له شخصيته التي تتناسب وتتناغم مع جو الإسلام في مظهره وزيه إذا كان العمل لا يستدعي غيره وفي لغته وفي تاريخه وان كان يجوز استخدام اللغة أحيانا واستخدام التاريخ الآخر إذا كان الوضع يستدعي لكن مع الإبقاء على الأصل وهو ما يخص الوجود الإسلامي إذ الحفاظ على الشخصية الاسلاميه مطلب فماذا لو إن العامل لم يلتزم بها فأن ذلك يعد من نتائج الأخلاق المهنية المذمومة وكأنك في بيئة لا تنتمي إلى البيئة التي تنتمي إليها المنشأة

. قضية اللغة العربية مثلا لا شك إن نظام العمل قد نص على قضية التاريخ إن يكون هجري لكن لا مانع في بلاد ولكن ماذا عن ترك اللغة نهائيا في مسألة اللغة إن يتحدث العامل بالغة غير لغته من غير حاجه هذا أيضا إذهاب لشخصية الاسلاميه المطلوبة علما بان اللغة العربية هي ليست فقط هوية وإنما هي دين فلا يفهم كتاب الله وسنة نبيه إلا بمحتوى هذه اللغة وليس المقصود التبحر بها بحيث إن يصبح من علمائها ولكن المقصود إن يفهم منها ولذلك نص علماء الأصول على إن من شروط المجتهد أن يعرف مقدار من اللغة مقدار اللغة العربية يعرف به مفهوم الشارع في قضية العام والخاص والمطلق والمقيد والناسخ والمنسوخ وما إلى ذلك لكن ليس بالضرورة إن يكون متعمقا فيها ولذلك استخدام الألفاظ الأجنبية من غير الضرورة هذا يعني فيه نضر ذلك انه استمراء لعدم الاعتزاز بالشخصية الاسلاميه أو الوطنية ففي بعض الدول العربية والاسلاميه يكثر استخدام لغات المستعمرا لاجني على حساب اللغات الوطنية كاللغة العربية مثلا حيث يكثر في الدول العربية استخدام الألفاظ الاجنبية واللغات في أماكن العمل وهذا لا يتناسب والاعتزاز بالشخصية إلا إذا كان هناك ضرورة ملحه فأن المسلم مطلوب منه إن يتعامل مع الآخرين بالحسنى ومن الحسنى إذا كانوا لا يحسنون اللغة التي ينتمي إليها إن يتعامل معهم بلغتهم إذا كان يعرف تلك اللغة لكن إذا كان لها ضرورة فتقدر بقدرها إما إذا لم لها داعي فأن ذلك من الأمور التي يحسن بالمسلم الابتعاد عنها قدر الإمكان كذلك الحال في التاريخ كما قلنا التاريخ الهجري القمري مرتبط بالدين فلا تعرف إحكام بعض الأمور الدينية إلا من خلال هذا التاريخ فماذا عن صيام رمضان وهو مرتبط بعمل العامل المسلم يعمل هو صائم كيف يعرف هذا الصيام إلا من خلال التاريخ لكن هل معنى ذلك إن التواريخ الأخرى هي التي تعتبر عالميه وبعض أجنده الهيئات والمنظمات ولا سيما ما يتعلق بالحواسيب وما يتعلق بالطيران المرتبط بالعمل كله يقوم على التواريخ الميلادية هنا لا بئس من استخدامه لكن بشرط إن يكون ثانويا بعد التاريخ الهجري وكل شيء يقدر بقدره فالحفاظ على الشخصية المسلمة يعتبر أمر للأسف إن بعض المسلمين ينفر منه ولذلك قضية التشبه بالكفار هذه نص العلماء عليها أنها لا تجوز إلا إذا كان هناك مصلحة سواء في اللباس أو اللغة أو التاريخ أو كل ما يتعلق بهذه الشخصية لكن لما كان المسلم في دينه عالمياً أفلا يكون هناك نوع من التسامح في مثل هذه المسائل ليكون نوع من أنواع الدعوة إلى الله سبحانه وتعالى على كل حال لا يعطى في مثل هذه المسائل إحكام قطعيه وإنما هي تخضع لنظر الشخص نفسه فالدعوة هي الأصل في حيات كل مسلم والكل داعي إلى الله بقدر علمه بحسب عمله و موقعه الذي يتجاوب فيه إذا نصل من ذلك إلى أن الحفاظ على الشخصية الاسلاميه هو جزء من بيئة العمل وإذا لم يكن هذا الاهتمام بالشخصية فأن هذا نوع من الأخلاق الذميمة التي تدل إن المسلم لا يعطي صوره حسنه عن دينه ولا بيئته التي تنتمي إلى عالم الإسلام نخلص من ذلك إلى إن الأخلاق المهنية المذمومة من الكثرة بمكان لكن كل خلق ذميم يقابله خلق جميل يحصل للمسلم إن يتخلى عن رذيلة وان يتحلى بأحسنه ونستطيع إجمالها مره أخرى بان الأخلاق المذمومة هي المنصوص عليها نصا من الخيانة والكذب والغش وما إلى ذلك ثم تكون نتيجتها ما يتعلق بالعمل المهني من عدم أوفاء بعقد العمل ومن التقصير عن الالتزام بوقت العمل ومن إضاعة الوقت في غير مصلحة العمل ومن عدم المحافظة على ممتلكات العمل سواء كانت في أصول المؤسسة

العمل والعمال بين الإسلام والنظم الوضعية المعاصرة لدكتور سعد المرصفي

عشر

الثانية

الحلقة

الأخلاق المهنية في الإسلام حيث الأخلاق المذمومة

تحدثنا في الحلقة الماضية عن نتاج الأخلاق الرئيسية عندما لا يلتزم بها المسلم تكون أخلاقه ذميمة ينتج عنها مجموعة من الأخلاق السيئة التي تحدثنا عنها في المحاضرة الحادية عشر ، ففي هذه الحلقة تنمة لبقية الموضوع في نتاج : بقية نتاج الأخلاق المهنية المذمومة ومنها مايلي :-

عدم الإلتزام بالمبادئ الشرعية في بيئة العمل

لا بد من الإلتزام في بيئة العمل بالمبادئ الشرعية ومن أهمها ما ذكرناه في الحلقة الماضية في قضية الشخصية الإسلامية من الزي الوطني أو اللباس الوطني إذا لم يكن العمل يستدعي غيره من اللغة العربية مع جواز الأخذ بغيرها من اللغات إذا كان لها ضرورة من التاريخ الهجري ولأبأس بأخذ غيره من التواريخ الأخرى مع أعتقاد التاريخ الهجري بعبارة أصلا . فكذلك الحال هنا في قضية عدم الإلتزام بالمبادئ الشرعية في بيئة العمل لا بد أن تكون بيئة العمل بيئة مناسبة تجري فيها الأحكام الشرعية وعدم الإخلال بها ، لأن الأصل في المسلم لا بد أن يكون ملتزم بأحكام دينه في كل موقع هو فيه ومن ضمن ذلك مواقع العمل التي يكثر فيها الناس فيكون المسلم قدوة حسنة للآخرين في ذلك أما إذا حصل العكس وهو للأسف ما يحصل في بعض الأحيان أو بعض البيئات من عدم الإلتزام بتلك المبادئ الشرعية فتحصل المنكرات ولذلك نرى في بعض بيئات العمل منكرات لا تقرها الشريعة ، ويجب بالعامل المسلم الأبتعاد عنها قدر الإمكان فلقد حث الإسلام على فعل المعروف وحذر من المنكر في قوله تعالى ((ولتكن منكم أمة يأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر)) . فالأمر بالمعروف ليس بالضرورة أن يكون بالكلام بل بالفعل فإذا فعل المسلم أو العامل بالمعروف فإنه داعي إلى الله بالقدوة ، وكثيرا ما انتشر الإسلام بالقدوة أكثر من إنتشاره بالدعوة المباشرة أو كما قال : المستشرقون انه انتشر بالسيف وهو اقل مايكون ولا يزال إسلامنا والحمدلله ينتشر بالقدوات أكثر من إنتشاره بأي وسيلة أخرى من الوسائل المعتبرة في مجال الدعوة إلى الله سبحانه وتعالى . يتأكد النهي عن فعل المنكرات في أثناء العمل المنكرات ممنوعة في كل موقع حتى ولو كان الإنسان بنفسه أو مع نفسه أو خاليا فإذا كان في أثناء العمل حيث التجمع فإن فعل المنكر يتأكد تركه ومن ذلك التعامل بالعقائد الفاسدة المناقضة لخلق الإخلاص فالبديل للإخلاص الذي هو العقيدة الصافية لأهل السنة والجماعة يكون النفاق وهو إظهار الخير وإبطان خلافه فهو على ذلك على خلق ذميم ورد النهي عنه بكل معانية والتحلي بشيء أو الأخذ بشي من خصال النفاق أمر مرفوض من الناحية الشرعية رفضا قاطعا (فالكذب نوع من النفاق والغدر أيضا نوع من النفاق وكذلك الفجور نوع من النفاق) فالذي يرتكب شيء من ذلك لا يسمى منافق إنما فيه خصله من النفاق لكن النفاق المقصود هنا : //هو ما يتعلق بالعقائد الذي يساوى الكفر حتى وإن كان في الظاهر هو مسلما ومن ضمن المنكرات التي يجمل بالمسلم أن يبعدها عن مجال عمله ممارسة العادات السيئة ومنها التدخين أو السجائر وماده الخام هي الطباقي في اللغة العربية أو مايسمى بالتبغ التي يسيطر اليهود على تجارتها العالمية وهي مادة مضرّة بالصحة إلى درجة الموت لأنها تحتوى كما يقول العلماء على أربعين مادة مسرطنة وكثير من وفيات الأمراض السرطانية تعود إلى التدخين الذي ليس له من فائدة واحدة تذكر بل كله مضار في مضار بل قد أثبتت الإحصائيات أنه قتل في القرن الماضي القرن العشرين أكثر من مئة مليون نفس في العالم

ويتوقع أن يحدث في هذا القرن الذي نحن فيه وهو ما يسمى بالقرن الحادي والعشرون أن يصل عدد القتلى من جراء التدخين بالأمراض المسرطنة إلى مليار نفس ولذلك تتسارع الدول وتصدر القرارات الكثيرة على منع التدخين في الأماكن الرسمية العامة ويتأكد المنع في بيئة العمل لتأثيره الصحي على العاملين والمراجعين فيما يعرف بالتدخين السلبي يعني ضرر التدخين ليس فقط على المدخن نفسه وذلك أمر مفروغ منه وهو الذي أختاره لنفسه لكن المشكلة في بيئة العمل عندما يدخن ويوجد أناس لا يدخنون ففي هذه الحالة أصبح من المدخنين حتى ولو لم يمارسوه بأنفسهم هنا ربما لاتظهر علامات التدخين عليهم مباشرة في أطراف أناملهم أو على أسنانهم ولكننا سنظهر داخل أجسادهم فظوره عظيم ولذلك هو من العادات السيئة المحرمة لأنه من الخبائث باتفاق جميع العقلاء والله سبحانه وتعالى حرم على عباده الخبائث ((ويحرم عليهم الخبائث)) ومن ضمن فعل المنكرات في بيئات العمل التي نراها تحدث بين الفينة والأخرى أو في بعض المنشآت في عالمنا الإسلامي التعامل بالخصال الذميمة المناقضة لخلق العفة ومنها الطمع هو خلق ذميم وهو تطلع النفس إلى ما عند الآخر شهوة له وأسوأ من هذا ما أفضى إلى الخيانة ، عندما يكون الإنسان الطمع فيه متجذر ربما يقود هذا الطمع إلى أن يجنون فيأخذ الرشوة ، ولذلك حذر الرسول صلى الله عليه وسلم من هذا الطمع بقوله صلى الله عليه وسلم * أهل النار خمسة وذكر منهم والخائن الذي لا يخفى له طمع وإن دقا إلا خانه * يعني طمعه هذا قد يوصله إلى الخيانة ومن الطمع البخل ، وهو منع الشخص أعطاء المحتاجين من ماله

وهو البخل المشهور المعروف وهو خلق ذميم في ذمه يقول المولى تبارك وتعالى ((ومن يبخل فإنما يبخل على نفسه)) هو بخل على الآخرين ولكنه في الواقع بخل على نفسه بذكرها السيء في الدنيا وعدم حصوله على الثواب في البذل والإعطاء في الآخرة ، ويقول الرسول عليه الصلاة والسلام ((لما خلق الله جنة عدن خلق فيها مالا عين راة ولا أذن سمعة ولا خطر على قلب بشر ثم قال لها تكلمي فقالت قد أفلح المؤمنون وقال وعزبي لا يجاورني فيكي بخيل)) وفي هذا كفاية لهذا الخلق الذميم الذي يجدر بالمسلم عموما وفي مستوى بيئة العمل ألا يكون كذلك خلق له بين زملائه ، ومن ضمن ذلك الشح وهو الحالة النفسية التي تقتضي منع الشخص ما في يده أو في يد غيره حسدا له وفي ذلك يقول الله تبارك وتعالى ((ومن يوق شح نفسه فأولئك هم المفلحون)) ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم * أتقوا الشح فإن الشح أهلك من كان قبلكم حملهم على ان سفكوا دماءهم وأستحلوا محارمهم * وقد عده رسول الله صلى الله عليه وسلم من السبع الموبقات بقوله * أجتنبوا السبع الموبقات وعد منها الشح * وكذلك الحال في اللؤم وهو شحة النفس ومهانتها ودناءة طبعها وخبث مقاصدها وفي ذلك يقول الرسول عليه أفضل الصلاة والتسليم || الفاجر خب لئيم || فاللؤم ليس من صفات الكرام ولا قريبا منها فهذه الخصال تندرج تحت الطمع الذي يعتري النفس البشرية ويأتي الخوف منه في مجال العمل أن الإنسان قد ينزل فيه إلى مرحلة النظر إلى ما في أيدي الشخص الذي يتعامل معه فرمما انزلت إلى الخيانة وهي أخذ الرشوة وهذا ما يحذر منه ولذلك فهو من الخصال الذميمة التي قد تصل إلى مرحلة التحريم والعياذ بالله ، ومن ضمن المسائل المتعلقة بالتعامل بالخصال الذميمة ممارسة الأقوال المحرمة المناقضة لخلق الصدق ، فالصدق خلق جميل نقائضة كثيرة تندرج تحت الكذب وهو عدم مطابقة الخبر للواقع فيما لارخصة فيه وهو من الكبائر ، والرخصة فيه معروف أن الكذب جاءت الشريعة أستثناء بالكذب في بعض المواضع للمصلحة الظاهرة التي هي أعظم من الكذب وإن كان أولى أن لا يكذب الإنسان حتى في هذه المواضع ، لكن إذا لزم الأمر فلا بأس من أن يفعل ذلك لأن فيه مصلحة ظاهرة وإن

و
رََّوْهُ خَيْرٌ مِنْ ذَلِكَ ، وَذَكَرُوا مِنْهَا الْكُذْبَ فِي الْحَرْبِ فَالْحَرْبُ خُدْعَةٌ وَمِنْ ذَلِكَ أَيْضًا الْكُذْبُ لِإِصْلَاحِ ذَاتِ الْبَيْنِ فَعِنْدَمَا يَتَخَاصَمُ زَمِيلَانِ فِي الْعَمَلِ رُبَّمَا يَأْتِي الطَّرْفَ الثَّلَاثَ وَيَقُولُ أَنْ صَاحِبِكَ يَثْنِي عَلَيْكَ كَثِيرًا ، أَنَّهُ يَقُولُ أَنَّهُ أَخْطَى فِي حَقِّكَ وَمَا إِلَى ذَلِكَ حَتَّى وَلَوْ لَمْ يَقُلْهُ لِأَنَّ فِي ذَلِكَ إِصْلَاحًا بَيْنَ الْمُتَخَاصِمِينَ ، وَقَالُوا كَذِبَ الزَّوْجَيْنِ بَعْضُهُمَا مَعَ بَعْضٍ فِي ذَلِكَ مَصْلِحَةٌ ، مَصْلِحَةُ الْوَفَاقِ وَالْوَدَادِ ،

وقد حذر الشرع من الكذب في معاني كثيرة أو آيات كثيرة ممنها قوله تعالى ((ويل يومئذ للمكذبين)) ، وتحذير الرسول عليه الصلاة والسلام في قوله && وإياكم والكذب فإن الكذب يهدي إلى الفجور ، والفجور يهدي إلى النار وما يزال الرجل يكذب ويتحرى الكذب حتى يكتب عند الله كذابا & ومن الكذب أيضا الوشاية والبهتان وما إلى ذلك فالوشاية هي نسبة قول أو فعل مشين إلى شخص آخر بهدف الإساءة إليه أو الاستعداد عليه ومنه الوشاية بالزملاء ويدخل في ذلك الغيبة وهي ذكر أخاك بما يكره حال غيابه فيما لا يرضى به في أثناء حضوره حتى وإن كان ما يقال عنه صحيحا وإن لم يكون كذلك كان بمتانا وهو أشد من الكذب وفي ذلك يقول الله تعالى (ولا يعتب بعضكم بعضا) ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم ** أندرون ما الغيبة قلنا الله ورسوله أعلم قال: ذكرك أخاك بما يكره قيل أرايت أن كان في أخي ما أقول قال: إن كان فيه ماتقول فقد أغتبتته وإن لم يكن فيه فقد بهته ** وستثنى من الغيبة ماورد من الأذن الشرعي بإباحته منها ومن ذلك ماكانت في الغيبة لمصلحة العمل من دون قصد الإضرار بالعامل كتقويم الأداء الوظيفي هذا ليس بداخل في مجال الغيبة ، أيضا النميمة وهي نقل كلام الناس بعضهم إلى بعض على درجة الإفساد وهي من الكبائر وفي ذلك يقول الله تبارك وتعالى ((ولاتطع كل حلاف مهين هماز مشاء بنميم)) ، ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم ** لايدخل الجنة نمام ** وليس من النميمة ما إذا أخبر العامل عن زميلة بمعرفة عنه من إرادة لإفساد العمل ، أي إذا عرف زميل إن زميل له يريد ان يحرق المنشأة ، أن يفسد فيها ، أن يسرق ، فإنه لوأخبر عنه فلا يعد ذلك من النميمة لأن فيه مصلحة أعظم ، مصلحة عامة على حساب مصلحة خاصة ، أيضا من ضمن الخصال أو الأقوال المحرمة شهادة الزور ، فالزور هو الميل والمقصود بشهادة الزور هو الميل عن الحق بالشهادة كذبا للتوصل بها إلى الباطل وهي من الكبائر ، وفي ذلك يقول عز من قائل ((والذين لايشهدون الزور)) فجعلها من المديح وأيضا قول الرسول عليه أفضل الصلاة والتسليم ** ألا أنبئكم باكبر الكبائر ، الإشراف بالله وعقوق الوالدين ألا وقول الزور ألا وشهادة الزور فما زال يكررها حتى قلنا ليته سكت ** ويعكس شهادة الزور يكون كتم شهادة الحق // وهي عدم الإدلاء بشهادة الحق عند الخصومة ، وفي ذلك يقول الله تعالى ((ولاتكتموا الشهادة ومن يكتمها فإنه آثم قلبه)) ويقول عبدالله بن عباس رضي الله عنه على الشاهد أن يشهد حيث ماستشهد ويخبر بما حيث ماستخبر إلى غير ذلك من الأقوال المحرمة و المدرجة تحت خلق الكذب الذميمة ، ومن ضمن المسائل المنكرة التي يحسن بيئة العمل أن تكون نظيفة منها ، مزاولة الأفعال المحرمة ، ومن أهمها الغش فهي مناقضة لخلق النصح للمسلمين الذي أوجبه الله تعالى أن ينصح المسلم لإخوانه المسلمين ،

الغش نقيض النصح والغش هو الخلط يقال عن المغشوش المخلوط بالماء ، ومتعلقة هنا في موضعنا موضوع الإقتصاد والإدارة وما إلى ذلك فهو الغش في المعاملات المالية حيث البيع والشراء ولذلك يقول الرسول عليه أفضل الصلاة والتسليم ** من غشنا فليس منا ** ومن وسائل الغش البيوع المحرمة ، وهي كثيرة نصت عليها كتب الفقه بتفصيل منها { البيع على البيوع والمزايدة على السلعة من غير إرادة ليشرائها وتلقي الركبان والغبن والضرر والتدليس والمماطلة في تسليم العين أو الثمن } كل هذه المسائل ربما الآن غير متداوله لكنها كانت قديما موجودة ولا يزال بعض منها موجود في أسواقنا من شاء الإستزادة منها فليرجع إليها في كتب الفقه في المعاملات أو الكتب الإقتصادية ، لكن أهمها هذه المسائل وهو الذي نريد إدراجه في موضوعنا هنا وهو * الرباء & الذي هو وبكل أسف مجال كثير من المعاملات الإقتصادية في البنوك ، وهو يعني الزيادة وهو الفضل أي التفاضل في بيع كل جنس بجنسه مما يجري فيه الرباء ، والنسيئة النوع الثاني فهو الفضل والنسيئة فالفضل أي التفاضل في بيع كل جنس بجنسه مما يجري فيه الربا ، والنسيئة أي التأخير في القبض مما يجري فيه الربا وهو من الكبائر ، وفي ذلك يقول المولى عزوجل ((وأحل الله البيع وحرم الرباء) ٩ ، ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم && أجنبوا السبع الموبقات قيل يارسول الله من هن وذكر منهن وأكل الرباء && والتحذير من الرباء أمر لا يحتاج إلى كبير جهد لأن النصوص توافرت عليه حتى ورد في بعض النصوص أن الرباء ستة وثلاثون بابا أداها مثل أن ينكح الرجل أمه والعياذ بالله فأمره خطير ، وهو مهلك للمجتمعات ومدمر لإقتصادياتها ولذلك يجدر بالمسلمين عموما وفي بيئة العمل أن تكون نظيفة من هذه المعاملات

الإخلاقية السيئة إلزاماً بإحكام الشريعة على وجه العموم يكفي ان الله حرم ليحتنب، و الحمد لله الدول الإسلامية ومنها بلادنا وفي طلبعتها والحمد لله في طورها من التخلص من هذا الوباء الذي إنتشر في وقت ما من البنوك، وإن كانت والحمد لله الآن في طريقها على التحول إلى النظام الإسلامي البنكي ليس في بلادنا فحسب وهي الرائد والحمد لله ولكن كثير من بلاد المسلمين حتى بل تكاد في بلاد غير المسلمين فيها الكثير من المعاملات الإقتصادية وفق المنهج الإقتصادية الإسلامي فهو منهج أفضل من غيره على الإطلاق ويكفي أنه تشجيع رب العالمين ، ومن ضمن المسائل التي يحسن بالمسلم بالابتعاد عنها في بيئة العمل الأيمان الكاذبه وهي الحلف بالله تعالى كذا لترويج الكذب السلعة ولذلك يقول الرسول صلى الله عليه وسلم ** الحلف منفقة للسلعة ممحقة للبركة ** فإذا حلفت أمام الزبون فإنه سا يصدقك وسلعتك ربما تستنفذ ، لكن ماذا عن عذاب الله الذي حذرنا من هذا الفعل ، وربما تحسر دنوبيا بأن تحقق البركة ، بأن يتسامح الناس بأنك كذاب في نهاية الأمر فلا تصدق حتى ولو حلفت ، من ضمن ذلك التطفيف وهو التقليل يقال : شيء طفيف أي تقليل وإنقاص الكيل والوزن في الإيفاء والإستيفاء وهو من الكبائر وقول الله تعالى ((ويلٌ للمطففين الذين إذا أكتالوا على الناس يستوفون وإذا كالوهم أو وزنوهم يخسرون)) ويقول الرسول عليه أفضل الصلاة والتسليم ** يامعشر المهاجرين خمس إذا أتيتهم بمن وأعوذ بالله أن تدركوهم لم تظهر الفاحشة في قوم قط إلا أنتشر فيهم ألح الحديث والشاهد هنا ولم ينقصوا المكيال والميزان إلا أخذوا بالسنين وشدة المؤونه وجور السلطان عليهم **. وللأسف هذه المشاهد ربما انما موجودة في عالم التجارة العالمية ومن ضمنها العالم الإسلامي الذي يجب أن يتعدوا عنه - وما أخذوا قوم شعيب عليه السلام إلا بقضية المكيال والموازين فعذبهم الله نسأل الله السلامه ، ومن ضمن الوسائل الاقتصادية المحرمة الإحتكار : ومعناه الحبس وهو إمساك البضائع والخدمات عن البيع العاجل ولو بأمر من صاحب العمل أي العامل لايعفيه أن صاحب العمل أمره في أمر قد حرمه الله ، لماذا أنتظار لغلائها مع حاجة المستهلكين ، إذن هو إمساك البضائع والخدمات عن البيع العاجل أنتظار لغلائها مع حاجة المستهلكين الماسة إليها . إما إذا كانوا غير محتاجين فلا يسمى أحتكار ، وفي ذلك يقول الرسول صلى الله عليه وسلم * لا يحنكر إلا خاطئ * ومن ضمن ذلك الرشوة وهي جمعها الرشى وهي التسبب للشيء برفق وملاينة هذا أصل الكلمة في اللغة العربية ، وأصل ذلك من الرشاء الي هو الحبل الذي يوصل به إلى الماء (وهي ما يعطى لأبطال حق أو أحقاق باطل) وهي من الكبائر ، وفي ذلك يقول الله تعالى ((ولاتأكلوا أموالكم بينكم بالباطل وتدلوا بها إلى الحكام لتأكلوا فريقا من أموال الناس بالإثم وأنتم تعلمون)) ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم ** الراشي والمرتشي في النار وفي رواية والرايش بينهما أي الوسطة ** والرشاة تنتشر في بلاد المسلمين وهي داء ويبل لا يحصل الإنسان من هذه الرشوة على حقة فرما منع من حقة لأن شخص آخر منعه بالرشوة ، أو لا يحصل على حقة مباشرة إلا بدفع الرشوة ، ولذلك هي سبيل لأبطال الحق وأحقاق الباطل ، يجدر بالمسلمين في كافة شؤون حياتهم ومن ضمنها الأعمال المهنية الإبتعاد عنها قدر الإمكان ، ومن ضمن ذلك التزوير أي التغيير وهو بتعديل المتعمد في الأوراق الرسمية التي تحوي الخطابات والمحاضر والأختام وكشوف الترقيات والمكافآت وغيرها مما هو ممنوع شرعا لإن فيه أبطال للحق وإحقاق للباطل فيما يسمى بالتزوير وهو ما أكثره للأسف في الحياة الاقتصادية التي يجمل بالمسلم أن يتبعد عنها لأن فيها هضم لحقوق الآخرين ومن ضمن ذلك السرقة وهي

الأخذ في خفاء ومنه أستراق السمع وهي أخذ المرء ماليس ملك له خفيه ولو كان قليل وهي من الكبائر، وحد السارق قطع يده إذا كان المسروق من حرزة إذا بلغ النصاب ولذلك يقول عز من قائل ((والسارق والسارقة فاقطعوا أيديهما جزاء بما كسبا نكالا من الله والله عزيز حكيم)) ويقول الرسول عليه الصلاة والتسليم ** لعن الله السارق يسرق البيضة فتقطع يده ويسرق الحبل فتقطع يده ** ومن ضمن السرقة أيضا الغلول وهو وتخلل الشيء وثباته وهو من السرقة والمقصود به الخفاء في الإختلاس من الأموال العامة الحكومية أو الخاصة والمشاركة قبل وضوح نصيب الشركاء وهو أقرب مايكون في مجال المعاملات في الشركات ، أقرب من السرقة فيأخذ فهنا لا يسمى سرقة يسمى غلولا وهو من الكبائر وفي ذلك يقول الله تعالى ((وما كان لني أن يغل ومن يغل ومن يغلل يأتي بما غل يوم القيامة)) ويقول الرسول عليه الصلاة والسلام && لا يغل أحدكم حين يغل وهو مؤمن فأياكم إياكم && فقد عد الرسول صلى الله عليه وسلم هداي العمال من الغلول بقوله : { هداي العمال غلول } ، فلماذا يهدا إلى العامل ؟ لأنه عامل ولو كان في بيته لما أهدي إليه ، فهذه الهدية

ربما يقصد بما الوصول إلى ماليس حق لهذا الموصل لهذه الهدية فهذا عدة من الغلول الذي هو جزء من السرقة المتنوعة شرعا ، هذه بعض التصرفات والخصال السيئة التي يجدر بالمسلم ولاسيما العامل الإبتعاد عنها بأعتبار أنها من الخصال الذميمة %% إذن من نتاج الإخلاق عندما يكون الإنسان خائنا كذابا ينتج عن ذلك أنه لايلتزم بالمبادئ الشرعية في بيئة عمله فيفعل المنكرات من التعامل بالعقائد الفاسدة وممارسة العادات السيئة كالتدخين والتعامل بالخصال الذميمة كالطمع وممارسة الأقوال المحرمة كالكذب ومزاولة الأفعال المحرمة كالغش وما إلى ذلك من المعاملات التي تحدثنا عنها بشيء من التفصيل والتي يجب على كل مسلم ولاسيما العمال في مهنتهم الإبتعاد عنها والعيش وفق منهج الشريعة في بيئة العمل وغيرها . ومراجعتها كثيرة نصت عليها كتب العقيدة وكتب الفقه وكتب الأقتصاد ، وكذلك موسوعة نظرة النعيم في مكارم أخلاق الرسول عليه أفضل الصلاة والسلام .

الحلقة الثالثة عشره

تحدثنا تفصيلا عن الأخلاق المهنية المحمودة وكذلك الحال في المذمومة أما المحمودة فقد تحدثنا عن مجموعة من الأخلاق وهي من الكثرة بمكان بحيث لا يمكن حصرها بأي حال من الأحوال ولكننا اقتصرنا منها على مجموعة من أهمها كما ذكرنا الأمانة والصدق والنصح والصبر وما إلى ذلك فما هي الوسائل التي تعزز هذه الأخلاق وتبقيها متقدة الجذوة لا تجبوا أبدا إذن موضوع هذه الحلقة هو تعزيز هذه الأخلاق المهنية ووسائل تعزيز الأخلاق المهنية المحمودة الوسائل كثيرة حيث أن كل وسيلة تعمل على ترسيخ هذه ألقيمه الخلقية تستحق أن يفرد لها مجال للحديث ولكن الموضوع يطول فرئنا جمعها في مجموعه من الوسائل أربع أو خمس لعلها تغني عن البقية ويجمع بعضها بعضا وأول هذه الوسائل التي تستحق الحديث عنها قضية تطوير العاملين العامل إذا طور من نفسه وطورته الجهة التي ينتمي إليها في العمل أو في المهنة التي يمارسها فان هذه من الوسائل أن يستمر على أخلاقه أما إذا شعر بالإحباط أو بالتعب من ما هو فيه فإنه في الغالب لن يبدع ولن يؤدي أي ثمرة من الثمار المرجوة منه ولذلك فالحل دائما يكون في تطوير مهاراته باستمرار لكي يكون حافز له على متابعة العمل الذي هو فيه ولذلك تطوير العمل بحيث أن العامل يستمر في الدورات التدريبية ويتابع الجديد في مجال عمله لا شك انه عامل مهم من عوامل تعزيز هذه الأخلاق التي هو فيها فيكون محب لعمله فتطوير المهارات لأن العامل المهني مهما تواضع مستواه المهني ولا سيما إذا كان ينتمي إلى الأرض التي تقام فيها المنشائه فيما يسمى بتوطين العمالة فله شان كبير واثر بالغ في حياة المجتمع الإسلامي فعلى كاهله يقوم النشاط اليومي في مختلف شئون الحياة مما يساهم في تحقيق الأمن الاجتماعي هذه قضيه أخرى في قضية تطوير العامل فان العامل إذا كانت المنشائه تخصه في وطنيته أو في بلده فان هذا عامل مهم من عوامل تطوير ألقيمه الخلقية أو تعزيز ألقيمه الخلقية التي هو عليها تزداد أهمية العمال حين يسعون

إلى الرفع من كفاءاتهم فلا يكفي أن ينتمي إلى المنشئة التي هو يعمل فيها لا بد أن يسعى إلى الرفع من كفاءة الإدارية وتطوير مهاراته المهنية فالعلم يتجدد ونظرياته متغيره فلا بد من مواكبة ما يستجد منها باستمرار لمصلحتهم أولاً ثم لمصلحة العمل الذي يزاولونه مما ينتج عنه الإخلاص في أداء تلك الأعمال الموكلة إليهم ولا سيما إذا كان العامل قادر أو العاملون قادرين على تلك المهارة وتطوير أنفسهم أما فاقد الشيء فهو لا يعطيه إذا كان العامل عنده القدرة عنده الاستيعاب الكافي لمهمات عمله فإن هذا التطوير سيستمر ولا يتوقف لأن العلم لا نهاية له أما إذا كان هذا الشخص عنده القدرة لا كنه لا يعمل فإن هذا عيباً لكنه عيب من عند نفسه أما الذي لا يستطيع فهذا عذره معه فربما يستغنى عنه لكن لا لوم عليه ولن يلوم نفسه لا في الدنيا ولا في الآخرة أما القادر عندما يفرط فإن اللوم يقع عليه كبيراً فيصير نقص علمه وهو قادر عيب فيه وما أجمل ما يقول شاعر العربية الكبير المتنبي: "ولم أرى في عيوب الناس شيئاً *** كنقص القادرين على التمامي": " فالمتنبي صاحب الحكمه وهذا من حكمه العظيمة ذلك أن الإنسان إذا كان عنده القدرة ولم يعمل على تطوير نفسه فانه عيب فيه أما كما قلنا غير القادر لا لوم عليه لأنه لا يستطيع ولذلك فتطوير مهارات العمال في الدورات التدريبية وبما يستجد في مهنته من خلال الوسائل المتعددة سواء في الدورات المباشرة في الداخل أو الخارج أو تثقيف نفسه من خلال القراءة من خلال متابعة ما استجد من تقنيات ومنها الإنترنت وما إلى ذلك كل هذه عوامل تحفز العامل على أن تبقى أخلاقه دائماً متقدمة لأنه يشعر بأنه يؤدي شيء محموداً هذه أول وسيله من وسائل تعزيز الأخلاق المهنية المحموده الوسيلة الثانية : تحقيق الرضى الوظيفي ويكون تحقيق الرضى الوظيفي بعوامل متعددة أهمها أن يرتاح للعمل الذي هو فيه وان يشعر انه يؤدي عمل كأنه يخصه كأنه ملك له فإذا وصل إلى هذه المرحلة فان سيكون عمله فيه رضى لنفسه وقبل ذلك يكون فيه رضا لله سبحانه وتعالى بأنه يؤدي هذه العبادة وإن كانت مصدر رزق فإن الرزق مأمور به العبد ولذلك يؤدي هذا العمل إرضاء لله سبحانه وتعالى والإخلاص فيه ورجاء جزيل ثوابه والفوز بجنته والخوف أن قصر من اليم عقابه ودخول ناره ولذلك الرضى الوظيفي مهم في الوظيفة وإذا شعر بالرضى فإنه سيكون محموداً الأخلاق سيطبق الأخلاق المهنية سواء في حياته العامة أو في عمله لكن لما كان الحديث لا يزال في مجال العمل المهني سينصب عليه فهذا العامل عندما يشعر بالرضى الوظيفي سينعكس هذا على أخلاقياته وتثبت لديه فإذا كان أميناً سيستمر وسيزداد وإذا كان صدوقاً فإنه سيزداد كذلك نصوحاً وما إلى ذلك من الأخلاق المهنية المحموده التي لها أول وليس لها آخر التنافس هو ليس في الكثرة فالكثرة أمر مفروغ منه وإنما في مدى الالتزام بذلك الخلق فالناس لا شك يتفاوتون فيه ولذلك الوسيلة الثانية من وسائل تعزيز الأخلاق المحموده هي تحقيق الرضى الوظيفي فيجب على العامل أن يحقق هذا الرضى وإذا كان هناك منغصات في عمله فليعمل على تجاوزها قدر المستطاع لأن عدم الرضى سيجره إلى الأخلاق المذمومة ولذلك يجب أن يسعى أن يكون راضياً في مهنته لكي يعزز من أخلاقياته وإذا وصل إلى مرحلة لم يستطع فيها النهوض من كبوته في هذا الرضى واستمر غير مرتاح في عمله فليبحث عن عمل آخر لأن لا يضر بنفسه أولاً في سواء أخلاقه ثم لأن لا يضر المنشأة التي يعمل فيها وذلك أيضاً خطأ يتعلق بحقوق الأدميين وهذا أمر يصعب العودة منه إلا بالتوبة الخالصة وإرجاع حق الآخرين في مظالمهم عليهم ولذلك الحل إذا

لم يستطع ووصل إلى مرحله نهائيه لم يستطع فيها أن يحقق ذلك الرضى فالأفضل في حقه أن يترك وان يبحث عن عمل أنسب أما إذا كان لا يزال في طور التردد فيجب عليه أن يحقق ذلك الرضى لما نقص منه الهدف إذن أن تبقى أخلاقيات في مجال مهنته معززه باقية لا يشوبها شائبة إذن الوسائل إلى الآن انتهينا من الأولى تطوير العامل سواء بنفسه أو بغيره الثانية تحقيق الرضى الوظيفي في وسائل متعددة ومن ضمنها تطوير نفسه الثالث تقديم الحوافز الوسيلة الثالثة من وسائل تعزيز الأخلاق المهنية المحمودة تقديم الحوافز ممن صاحب العمل من الجهة المسئولة عن العمل فيجب أنت توفر له الحوافز التي تبقيه مرتاح في عمله لكي تبقى أخلاقه دائما محمودة وهذا هو موضوعنا إذن لا بد أن يشعر هذا العامل بالرضى ومن ضمن الرضى أن يرتاح في بيئته ومن ضمن هذه الراحة تقديم الحوافز التي قررها عقد العمل أو هي خارجه عنه عندما يرى صاحب العمل شيئا من ذلك مناسباً فالحوافز كثيرة جدا التي يتضمنها عقد العمل والتي يجب أن يحصل عليها العامل بدون منه وهي من الكثرة بحيث لا يمكن حصرها لكن على العموم يمكن إجمال بعضها في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعمال وذلك بتحقيق العدالة الوظيفية هذه أهم خصلة من خصال تحقيق الاستقرار الوظيفي العدالة أن لا يشعر هذا الموظف أو هذا العامل أو هذا المهني بأن زميله في العمل وربما يكون اقل منه مقدره مقدم عليه هنا سيحصل الغضب الوظيفي في مقابل الرضى الوظيفي الذي نسعى إليه لتعزيز الأخلاق المحمودة فإذا شعر انه مهان مظلوم فإنه لن ينتج فلذلك من الحوافز التي تعزز الأخلاق الفاضلة وهذا مصلحه للعمل ولصاحبه وللعامل نفسه تحقيق العدالة الوظيفية بين العمل وذلك من خلال مبدأ الثواب والعقاب مما يحقق تناغم وتفاهم بينهم ينعكس إيجابياً على العمل وهذه القضية ركزنا عليها في الأخلاق في ريتاج الأخلاق المحمودة وهنا نفس القضية لنؤكد على أنها لا بد أن تبقى وإلا حصل عكس المراد من ضمن المبادئ التي يقوم عليها الاستقرار الوظيفي طرح الفرص الوظيفية بين العمال بإنصاف دون محاباة عمادها الانتماء في حال التوافق أو المجافاة عمادها التمييز في حال الاختلاف بناء على تقسيمات مادية لا يقرها الدين بحيث يحرم بعض المستحقين ويقدم من لا يستحق فتجعل الكفاءة الشخصية هي المعيار الحقيقي في إختيار الأشخاص لما يناسبهم من الأعمال هذه أول قضية أن يوضع العامل في المكان المناسب له أما أن يوضع في مكان لا يرتاح له فإنه لن يبديع وهذا ليس من الحوافز من أهم الحوافز التي تبقى الموظف مرتاح في عمله مستقر في أخلاقه أن يوضع في المكان المناسب من ضمن ذلك مما يحقق الاستقرار الوظيفي تجنب الوعود الكاذبة فهذا الموظف مثلاً يستحق ترقية ما يكذب عليه غدا الأسبوع القادم الشهر القادم في الميزانية القادمة بل لا بد أن يعطى موعداً صحيحاً إلا إذا خرجت الأمور عن السيطرة فذلك أمراً لا يكلف الله نفساً إلا وسعها لكن الأصل أن يكون الصدق في الوعود أو في الإجازات أو في المكافآت أو ما إلى ذلك من ضمن ذلك عدم التعسف مما يحقق الاستقرار الوظيفي عدم التعسف في الاستغناء عن الخدمات دون مبرر شرعي أو قانوني بل لا بد أن يشعر بالاستقرار في عمله وأنه ليس عرضه للطرد في أي وقت بدون سبب بل حياة وظيفية مستقره لكن إذا كان هناك سبب شرعي أو قانوني فهنا اللوم على نفسه من ضمن الأسباب المحققة للاستقرار الوظيفي إعطائهم عند الانتهاء من عقودهم بناء على طلبهم شهادة خبره العامل إذا أراد أن ينتهي من عمله لا بد أن يشعر أيضاً انه وهو يؤدي هذا العمل سيسجل له في

رصيده أما أن شعر انه لن يعطى مثل هذا العمل لأي سبب فهنا لن يشعر بالاستقرار وبالتالي سيحصل هناك زعزعه أما إذا شعر أن هذه الجهة أو الدائرة التي ينتمي إليها منصفه معه فإنه سيستقر وظيفياً وهذا يعود على أخلاقه مما يعززها ويبقيها مستمرة في نفسه من ضمن أيضا الحوافز تحقيق الأمان الأسري بالنسبة للجمع والمفرد والأفصح الجمع إلى المفرد أسره أسري والجمع إلى المفرد أفصح وإن كان الجمع إلى النسبة إلى الجمع لا بأس بها من ضمن عوامل تحقيق الأمان الأسري إشعارهم بالطمأنينة على حاضر أسرهم ومستقبلهم مما يحقق نوعاً من الأمان فيجعل تفكيره منصبا على الأداء الجيد دون تفكير في مستقبله ومستقبل أسرته ومن ذلك تحسين أحوالهم وأسره في كافة المجالات التعليمية والصحية والسكنية والتنقلية وكافة الخدمات التي يحتاجونها في حياتهم كالترفيه وما إلى ذلك تسجيل العمال في برامج التأمين الاجتماعي لكفالتهم وأسره إجباري في حالة حصول عجز من إعاقة أو بلوغ سن التقاعد النظامية أو حتى التقاعد الاختياري وكفالة أسرهم بعد مماتهم هنا عندما يشعر العامل أن هذه الجهة ستحقق له ذلك الأمر في الأمان الأسري له ولأسرته في حياته ومماته فإنه سيحس بالرضا مما يجعله محافظاً على أخلاقيات أيضاً من ضمن الحوافز التي يحسن بالعامل أن يحصل عليها معاملته معاملة إنسانية لا ثقة معاملة العمال من قبل مسؤوليهم من أصحاب العمل وغيرهم بالتعامل الأخلاقي الراقى الذي تحترم فيه إنسانيتهم بحيث يكرم المتميزون منهم بكافة أنواع التكريم المادية أو المعنوية أما المقصر وهذي الخطأ من طبيعة البشر كلكم خطأ لكن من خير خطأ كلكم خطأ وخير الخطأون التوابون كما قال عليه الصلاة والسلام أما المقصر فيعامل بعدالة يبلغ فيها الإنصاف مداه حتى يعطون الفرص المتوالية لتصحيح أخطائهم اعتماداً على مبادئ التسامح والصفح والعمو التي هي من ضمن أخلاق المهنة وإذا لزم الأمر تأديبهم بعد استنفادهم فرص التقويم الممنوحة لهم فلا ظلم ولا تعسف ولا إهانات عند تطبيق الأنظمة عليهم من ضمن أيضا الحوافز التي يجب أن يحصل عليها العامل أو يحسن لكي تبقى أخلاقه متقدمة قضية روح الجماعة فإذا شعر الموظف أنه ليس هناك تكبر ولا دخل في المعاملة الإنسانية من قبل رؤسائه وأنهم يعاملونه باحترام وكأنه أَحَقُّ لهم فإن هذا عامل وحافز من حوافز تقرير وتعزيز الأخلاق في النفس ومن ضمن الوسائل ذكرنا ثلاث : @ تطوير العاملين @ تحقيق الرضى الوظيفي @ تقديم الحوافز من ضمن ذلك التقويم المستمر للعامل يجب أن يقوم نفسه أن يحاسب نفسه حاسبوا كما يقول عمر رضي الله عنه حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا وزنوها قبل أن توزنوا في كافة شئون الحياة سواءً في الأمور الدينية أو في الأمور الدنيوية إذا لم يحاسب الإنسان نفسه في الدنيا في الأمور العبادة سيحاسب حساباً عسيراً في الآخر وكذلك الحال في العمل إذا لم يحاسب الإنسان فسيحاسبه رب العمل قبل أي شيء ثم ربما أيضاً جوزيا من الله سبحانه وتعالى على من جراه تفريطه فإذاً أن يحاسب الإنسان نفسه هذا أمر مفروغ منه فالتقويم يبدأ من الشخص نفسه ثم من الجهة التي هو فيها فيما يسمى بالرقابة البشرية والرقابة الذاتية وستحدث عنها إنشاء الله بعد قليل في الوسائل المقابلة وسائل المعالجة ما هو الهدف من التقويم المستمر الهدف إذن تعزيز الأخلاق لكي إذا شعر أن عنده قصور أو تقصير بسرعة يتراجع أما إذا لم يحاسب نفسه فستتراكم عليه الأخطاء دون أن يحس بها أو يدري عنها مما يجعله صعب التراجع عن هذا الخلل الذي وقع فيه أما إذا استمر يراقب نفسه فإذا وقع في خطأ تراجع عنه فإن

هذا سيجلو الأخطاء واحدا بعد الآخر مما يجعل أخلاقه مستمرة إذن هذا يحفز على التطوير إذ أن من يطور نفسه يقيم تقييما صحيحا وينال مكافئاته على ذلك والتقييم يعين المسئول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءتهم ومواطن إبداعهم إذن التقويم ليس فقط من الناس وإنما من الجهة الأخرى لكي يستمر هذا العامل على أخلاقياته لا بد أيضا أن يراقب بشريا ويتابع وينبه إلى أخطائه ويعطى فرصة للإصلاح حتى لو وصل الأمر إلى العقاب الذي سنأتي إليه إن شاء الله في مناسبات أخرى إذن الآن انتهينا من أربع وسائل :- @ تطوير العاملين @ تحقيق الرضى الوظيفي @ التقويم المستمر الوسيلة الخامسة والأخيرة ترسيخ خلق الإحسان في العمل والإحسان موضوع واسع يشمل معنيين المعنى الأول * الإحسان إلى الآخرين فيما يسمى بالتكافل الاجتماعي أو الإعطاء أو الصدقات وهذا مطلوب في مجال العمل المهني بين صاحب العمل وعماله بين العمال بعضهم مع بعض بين العمال وزبائنهم الإحسان أمر مفروغ منه لكن الذي نريده في الإحسان هنا الإحسان بمعنى الإتيان الذي نستحدث عن الإتيان باعتبار أنه نتيجة نهائية أما الآن فنريد تثبيت خلق الإحسان العظيم وهو من أعلى الأخلاق الذي يعني الإبداع والتزيين والتجميل والتحسين في العمل الذي يزاوله فالإحسان في اللغة مصدر مشتق من مادة حسناء التي تدل على التزيين أي تزيين العمل وإتقانه وإصلاحه ليكون حسن فهو ضد الإساءة فيه ومن أسماء الله تعالى المحسن وقد وصف الله تعالى نفسه بقوله سبحانه (((((الذي أحسن كل شيئا خلقه)))))) وفي معنى الإتيان والإصلاح والتكافل والسخاء والمواساة لكن كما قلنا لا نريد إلى معنى الإتيان ونقيض الإحسان الإساءة وما في معناها من القبح والبخل والأنانية والإحسان اصطلاحاً فعل ما هو حسن وهو قسمان الأول كون الشيء ملائم للطبع وضده القبح وهو كونه مناقضاً له ومن هذا الباب يجيء المصطلح الأصولي التحسين والتقييح الثاني كون الشيء متعلق المدح وهو صفة كمال وضده القبح وهو كونه متعلق الذم وهو صفة نقصان وهذان القسمان عليهما مدار الإحسان في العمل سواء كان هذا العمل دينياً أو دنيوياً في ما نسميه بالمهنة ولذلك جاءت أهمية الإحسان بحد الإسلام عليه في كل شيء فقد أمر بالإحسان ونهى في المقابل عن نقائصه المدرجة تحت الإساءة وفي ذلك يقول الله تعالى (((وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ)))) ويقول سبحانه (إِنْ أَحْسَنْتُمْ أُحْسِنْتُمْ لَأَنْفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا)) ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم _ إن الله كتب الإحسان على كل شيء _ فالإحسان في العمل الديني إذن مقترن بالإيمان وفي هذا معنى الطاعة والمراقبة وهو ما بينه عليه الصلاة والسلام في حديث جبريل عليه السلام عندما سأله عن الإحسان بقوله الإحسان أن تعبد الله كأنك تراه فإن لم تكن تراه فإنه يراك . . . وهذا البيان النبوي شامل لكل معاني الإحسان التي جاءت بها الشريعة الإسلامية فيما هو أمر ديني خالص كالعبادات وفيما له متعلق دنيوي كالمعاملات وهو المراد بالإحسان في العمل الدنيوي أو مصطلح تسميته بالمهنة الإحسان فالعمل المهني خلق جامع يجب على العامل فيه أن يتحلى به في كافة أعماله المهنية ليكون متقناً تتحقق فيه الجودة الإنتاجية المنشودة وفي ذلك يقول الله تعالى (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ) ويقول الرسول عليه الصلاة والسلام إن الله يحب من أحداكم إذا عمل عملاً أن يتقنه أي يحسنه ويحكمه ويقول أمير المؤمنين علي رضي الله عنه الناس أبناء ما يحسنون أي ينسبون إلى ما يعملون من الأعمال الحسنه فلذلك الإحسان يقتضي من العامل المسلم إصلاح العمل المنوط به وإتقانه إتقان من

يعلم علم اليقين أنا الله تعالى ناظر إليه مطلع على عمله الذي إن أتقن نهضت به الأمة جمعاء وإن أسىء فيه توارت الأمة للأسف وأصبحت في ذيل ركب الحضارة هذا الوسيلة الخامسة من وسائل تعزيز الأخلاق كما قلنا ترسيخ خلق الإحسان فإن هذا الخلق إذا رسخ في النفس وإن العمل لا بد من أن يكون متقناً فإن هذا يرسخ ببقية الأخلاق لأن الإحسان جماع الأخلاق فالإحسان يعني تحقيق جميع الأخلاق التي حث عليها الشارع في كافة شؤون الحياة ومن ضمنها ما يتعلق بالإعمال المهنية إذن نلخص وسائل تعزيز الأخلاق المهنية المحمودة بأنها أولاً: تطوير العاملين . الثاني: تحقيق الرضى الوظيفي . الثالث : تقديم الحوافز. الرابع: التقويم المستمر. الخامس : ترسيخ خلق الإحسان. هذه يحصل عليها من مراجع متعددة من أهمها موسوعة نظرة النعيم في مكارم أخلاق الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم ومن ضمنها أيضاً نظام الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية وتطبيقاته لمحمد بن زويد العتيبي

عشر

الرابعة

الحلقة

معالجة الأخلاق المهنية المدمومة

لكي نعالج الأخلاق المدمومة عند العامل لا بد أن نكرس عنده الأخلاق الحميدة لكي تعالجه و نغير من أخلاقه الذميمة ، والأخلاق الحميدة كثيرة منها.

1- القدوة: و يقصد بها القدوة الحسنة و القدوة من الناحية اللغوية شاملة للقدوة الحسنة و القدوة السيئة أو بما يسمى بالأسوة و بالقرآن وردت بمعنى الأسوة و المعنى فيهما واحد ، فلا بد أن نعطي هذا العامل قدوات قيادية ناجحة سواء من رؤسائه أو زملائه الذين هم مضرب المثل و أعلى مثل هو صفوة الخلق عليه الصلاة والسلام فتعطي الأمثلة منه و ممن هو محل للقدوة من بين زملائه العاملين فإذا أشعر بأن زميله مقدم عليه نظراً لحسن أخلاقه فإن هذا عامل من عوامل ترقيته فما هي القدوة الحسنة أو الأسوة الحسنة : الأسوة لغة مصدر مشتق من مادة أ س و ، و يمكن تنطق أسو التي تدل على المداواة يعني كأنها علاج أي مداواة الشيء لإصلاحه يقال أسوت الجرح إذا داويته والأسوي هو الطبيب وأسوي بين القوم إذا أصلح بينهم والقوم أسوة حالهم واحدة و التأسي الإقتداء و الأسوة بالضم و الأسوة بالكسرة بمعنى واحد القدوة حسنة كانت أو سيئة إذا معنى الأسوة بهذا التعريف اللغوي هو القدوة والتعريف اللغوي لا يعطي معنى جيد و لا رديء لا حسن و لا سيء الذي يحدده هو مرادنا نحن إذا كنا نريد قدوه حسنه فسيكون الحديث عنها فالحسنة بالمعنى الإصطلاحي : أنه مشتق من مادة حسن التي تدل على التزيين أي تزيين العمل و إتقانه و إصلاحه ليكون حسن ضد الإساءة فيه و في معنى الأسوة القدوة الحسنة و الإتياع ونقيضها الأسوة السيئة و الابتداء.. و يكفيها بالتعريف اللغوي أوله الأسوة لغة مصدر مشتق من مادة اس و التي تدل على المداواة أي مداواة الشيء لإصلاحه ، هذا كافي في التعريف اللغوي.. أما الأسوة الحسنة اصطلاحاً : إتياع الغير والإقتداء بها على الحالة الحسنة التي هو عليها و كما قلنا أعلى من يقتدي به رسول الله فلقد حث الإسلام على الاقتداء بالأسوة الحسنة و إتياعها و نحى بالمقابل عن نقائضها المندرجة تحت الأسوة السيئة و اجتنابها وفي ذلك بقول تعالى أمر نبيه و أتباعه المؤمنين بالتأسي بأعظم الأسوات وهو نبي الله ابراهيم عليه السلام (قد كانت لكم أسوة في ابراهيم والذين معه إذا قالوا لقومهم إنا برنا منكم وما تعبدون من دون الله كفرنا بكم وبدا بيننا وبينكم العداوة والبغضاء أبدا حتى تؤمنوا بالله وحده) إلى قوله (لقد كان لكم فيهم

أسوة حسنة لمن كان يرجو الله واليوم الآخر) ، أما رسولنا محمد فهو صفة خلق الله تعالى من الملائكة و الإنس والجن أجمعين وهو أعظم الأسوات على الإطلاق فالتاريخ لم ولن يعرف أفضل منه في كافة شؤون حياته ومن ضمنها ان يكون أسوة لناس و يقول تعالى (لقد كان لكم في رسول الله أسوة حسنة لمن كان يرجو الله واليوم الآخر و ذكر الله كثيرا) ، وعن عبدالله ابن عمر رضي الله عنه قال قدم رسول الله فطاف بالبيت سبعا وصلى خلف المقام ركعتين و طاف بين الصفا و المروة و قال لقد كان لكم في رسول الله أسوة حسنة.. فحري بالعمال المهنيين بكافة أطراف العمل و كل الناس أجمعين أن يقتدوا برسول الله الذي هو المثل الأعلى ، فالأسوة الحسنه في أقواله و أفعاله و أخلاقه و سائر صفاته و ذلك في كل شأن من شؤون الحياة ومن بينها العمل المهني ، فلاشك أن الأسوة بالعمل المهني وعلاقاته عنصر مهم في مجال الأخلاق المهنية ، فتأسي العمال برسولهم محمد والافتداء به في الأعمال المهنية المنوطة بهم وفق الضوابط الشرعية و الأخلاقية التي نادى بها الإسلام مطلب لا خيار فيه فإنهم مع تمام أجورهم يجعلون من أنفسهم مثال حسنا يحتذى فإذا اتخذ من هم الآخرين قدوة كانت لهم مع أجورهم أجور من عمل بمثل ما عملوه وهو ما جاءت بهم البشارة النبوية في قول الرسول : (من سن بالإسلام سنة حسنة فله أجرها و أجر من عمل بها بعده من غير أن ينقص من أجورهم شيء) ، أما إذا اخلوا في أداء ما أنيط بهم فأنهم مع نقصان أجورهم أو ذهابها يجعلون من أنفسهم مثال سيئ لمن احتذى بهم فإذا اتخذ الآخرين منهم قدوة وتأسوا بهم كانت لهم مع أوزارهم أوزار من عمل بمثل ما عملوه وهو ما جاءت بهم النذارة النبوية في ختام الحديث النبوي قول الرسول : (و من سن في الإسلام سنة سيئة كان عليه وزرها و وزر من عمل بها من بعده من غير أن ينقص من أوزارهم شيء) هذا فضل عن فقدان الكثير من الفوائد الدنيوية على جميع الأطراف هذا ما يتعلق بالقدوة باعتبارها خلق نبيل لكي يكون قدوة للآخرين فالذي عنده خلل في مجال الأخلاق من ضمن وسائل معالجته القدوات و لذلك على العامل أن يكون قدوة وان لا ينصح بأن يقتدي بالآخرين نظرا لسوء أخلاقه فإذا من أهم الوسائل القدوة القيادية الناجحة التي حث عليها الإسلام.. و من ضمن الوسائل ثانيا : التوعية : توعية هؤلاء العمال المقصرين بأخطائهم و تنبيههم عليها وعدم مجاملتهم فإن كثير من الأخطاء ومن ضمنها الأخلاق الذميمة تترسخ نظرا إلى مجاملة الآخرين لأصحابهم ويستحي أن يبين له أخطائه وهذا من الخطأ الشنيع لأن المؤمن مرآة أخيه فلا بد أن يناصحه و هذا من النصح وهو أيضا من الأخلاق فينصح لأخيه و يوعيه بما هو عليه من أخطاء إما إذا لم يسدي له النصح فإن هذا سيضن انه على حق حتى ولو كان في شك من نفسه لكن إذا ساعده أخوه و زميله في العمل بأن عنده أخطاء فإن هذا سينبهه حتى وان كان في شك منه هو لا بد أنه منفر للآخرين فلا بد من الاستحواذ على نفسه والرجوع و نرجع للقدوة فسيكون صاحبنا أيضا من عوامل التأثير فكأن صاحبه الناصح قدوة لأنه لن ينصح في الغالب إلا إذا كان غير متصف بما اتصف به صاحبه و إنما على نقيضه من الأخلاق الفاضلة و التوعية ليست قاصرة على زميل و إنما أيضا التوعية في كل الوسائل المتاحة في خطب الجمعة في وسائل الإعلام المختلفة في المجالس في المنتديات يجب التواصي دائما على خصال الخير و الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ، وقد سردنا كافة المنكرات التي تتوافر في كافة البيئات ومن ضمنها بيئة العمل فلو أن كل زميل ناصح زميله فيما يقع فيه من أخطاء وذكره بما هو عليه من أخطاء وذكره بحق الله تعالى ثم حق عبادته عليه فإن المجتمع يتواصى على الحق والخير وهذا مطلب شرعي في كافة شؤون الحياة ومن ضمنها العمل المهني.. الوسيلة الثالثة : الرقابة البشرية ، بعض الناس ربما لا تفيد فيه هذه الأشياء لا النصح ولا القدوة ولا الخوف من الله فلا بد من رقيب بشري ولذلك فتنقسم المراقبة عندنا إلى مراقبة بشرية و مراقبة ذاتية .. والمراقبة بمفهومها اللغوي تعني أنها مصدر مشتق من مادة رقب التي تدل على الرصد ، رصد الشيء أي التردد لمراعاة شيء ما لحراسته و حفظه.. و هذا المعنى شامل .. المراقبة البشرية تعني كل المعاني ، فهي مراقبتان الأولى مراقبة المراقب وهو صاحب العمل على المراقب وهو العامل ضمان لسير أعماله في الاتجاه الصحيح إذا هذا الموظف لم تفد به جميع الوسائل لا بد أن يراقب بشريا ويتابع خطواته.. الثاني مراقبة المراقب وهو العامل للمراقب وهو صاحب العمل أي العامل يراقب من وظيفه من أجل أن يحصل على رضاه والحصول على الأجور أو خوف من غضبه ومنعه أجره وكل هذا دنيوي فقط فهذه المراقبة البشرية الخارجية المراقب فيها والمراقب عنصر بشري العامل و صاحب العمل بشر وهو أمر مهم ومحمود لأن الوازع الديني المتمثل بالمراقبة الذاتية عند بعض العمال مفقود أو ضعيف ولكن هذا النوع من المراقبة لا يهتمنا كثيرا ونود أن لا نعول عليه وان كان لا بد منه و لا يمكن أن تخلوا مؤسسه

منه وهذا ما تقوم عليه الحضارة المعاصرة في كافة أنحاء العالم للأسف حتى بعض أنحاء العالم الإسلامي لما قل التدين عند بعض الناس كان لا بد من هذه المراقبة و لا يمكن أن تسير أعمال إلا بمراقبة بشرية لكن الإسلام كأديانه و تشريع لتنظيم أمور الحياة لا يود التعويل إلا على المراقبة الذاتية لأن الرقيب البشري قد يغفل ولذلك تأتي هذه القضية فمع أهمية المراقبة البشرية فيوجد ما هو أهم منها.. و من الوسائل .. الرابعة : تطبيق الأنظمة ، فإن العامل قد يسوء خلقه لأنه لم تطبق فيه الأنظمة ظلم مثلا فلا بد من العدالة فيه و إعطائه حقه كاملا وتنفيذ بنود العقد وإن كان جاهلا للعقد ووقعه لا بد أن يعاد النظر فيه فيجب أن يعامل العامل معاملة حسنة في وقت عمله وفي عدم التعارض عمله مع التكاليف الدينية وفي تناسب العمل والأجر المخصص وان يرفق به وان لا يكلف مالا يطيق وان تقدر ظروفه وان تؤمن له احتياجاته بالخوافز التي ذكرناها في هذه الأمور فإذا طبقنا الأنظمة في حقه وقد كانت قبل لا تطبق فإنه سيعود وستصبح أخلاقه جميلة فأیضا من ضمن وسائل المعالجة أن تطبق في حقه الأنظمة المبرمة في عقد العمل الوسيلة الرابعة : هي هذه القضية أن تطبق في حقه الانظمة العادلة التي تكفل له الحصول على حقوقه فيشعر بالرضا الوظيفي الذي تحدثنا عنه سابقا مما يجعله يعود عن أخطائه السابقة ، و هذا من أهم أمور المعالجة لكن بعض الناس يريد أن يطبق في حقه الأمور العقابية يعني لا تجدي فيه كل هذه الأمور مهما أعطيته من حوافز وما إلى ذلك فإنه لن يبدع لن ينتج لن يتعامل تعامل أخلاقي رائع فما الحل معه تأتي الوسيلة الخامسة: إيقاع الجزاء المناسب ، فبعض الناس لا يجدي معه الترغيب لا بد من التهيب فمن ضمن التهيب أن يقع عليه الجزاء المناسب وهذا الجزاء يجب أن يكون متدرجا من السهولة إلى الصعوبة من الأقل إلى الأكثر فلا يبدأ معه بأقسى عقوبة و إنما يتدرج معه إلا ما نص النظام عليه بحيث لا يمكن تجاوزه بأي حال من الأحوال لكن إذا كان المسألة فيها مجال للأخذ و الرد فليبدأ معه بالقليل وإذا لم يجدي معه ذلك ينتقل إلى اقضيه أخرى إلى النهاية حتى يصل الأمر إلى فصله وهذا من الإصلاح لأن هذا الشخص إذا لم يجدي فيه أي شيء الحل هو بتره لأنه عضو فاسد وفساده لن يبجر عليه وحده بل سينتقل إلى الآخرين إلى زملائه وإلى الجهة التي ينتمي إليها والهدف هو إتقان العمل وهذا لن يتقن وبالتالي يصبح العمل المهني ليس كما خطط له فبالتالي لا بد من إيقاع الجزاء فبعض الناس يجدي معه الترغيب وبعضهم لا يجدي معه بل لا بد من التهيب بإيقاع الجزاء اللذي نصت عليه لائحة العقوبات بالأنظمة..الوسيلة السادسة : زرع الرقابة الدينية واستثارة الوازع الديني في نفس الإنسان دائما الرقابة البشرية وحدها لا تكفي بل لا بد من المراقبة الذاتية من ضمير الإنسان المسلم استشعار لرضا الله وقد عرفنا قبل قليل المراقب كما قلنا في اللغة مصدر مشتق من مادة رقب التي تدل على الرصد أي الترصّد لمراعاة شيء ما لحراسته وحفظه و من أسماء الله تعالى الرقيب ، وهو الحافظ الذي لا يغيب عنه شيء سبحانه ، إما

اصطلاحا : دوام علم العبد

وتيقنه باطلاع الله على ظاهره وباطنه وذكرنا أن المراقبة قسمان بشرية و ذاتية وتحوي نفس المعنيين السابقين ولكن بأمر مختلف فالأول مراقبة المراقب وهو الله تعالى على المراقب وهو العبد العامل مراقبة علم و إحاطة و إحصاء ومحاسبة جزاء إن خير فخير و إن شر فشر والثاني مراقبة المراقب و هو العبد العامل للمراقب وهو الله رجاء رضوانه وجزيل ثوابه أو خوف من غضبه واليم عقابه بالدنيا و الآخرة وهنا يأتي الفرق بين الرقابة البشرية و الرقابة الذاتية الرقابة البشرية كلة بشر عامل و صاحب عمل هنا الله وهذا العبد العامل فانظروا الفرق بين الخالق والمخلوق ويشهد لهذين المعنيين قوله تعالى : (و أعلموا أن الله يعلم ما في أنفسكم فاحذروه) ، فهذه المراقبة الذاتية الداخلية المراقب فيها والمراقب هو الله الرقيب سبحانه وتعالى وهذا هو الفرق بين المراقبتين حيث تتجلى الفروق بين المراقبة البشرية والذاتية فهذه الاخيرة مراقبة العبد العامل لربه مرتبه على الأولى مراقبة الله على العبد العامل و أمره عليها وهي المقصودة هنا بأن المراقبة الذاتية هي ملاحظة الرقيب الذي هو الله الحافظ الذي لا يغيب عنه شيء في الأرض ولا في السماء سبحانه وتعالى فهي حالة للقلب يثمرها نوع من المعرفة و لذلك فإن الرقابة الذاتية التي تعني محاسبة النفس تنبع من نفس المسلم من إيمانه بالله واستشعاره عظمتة ومخافة جبروته وإدراكه انه سبحانه مطلع عليه مراقب له يعلم سره ونجواه وخفايا نفسه رقيب على عمله محاسب عليه أن خير فخير وان شر فشر وقد يعجل له المثوبة على العمل الحسن و العقوبة على العمل السيئ في الدنيا قبل الآخرة وفي ذلك قال تعالى (إن الله كان عليكم رقيبا) (فإنه يعلم السر و يخفى)

يعلم خائنة الأعين و ما تخفي الصدور) ويقول الرسول (: الإحسان أن تعبد الله كأنك تراه فإن لم تكن تراه فإنه يراك) ، و يقول أمير المؤمنين عمر(حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا وزنوا أنفسكم قبل أن تزنوا فإنه أهون عليكم في الحساب غداً أن تحاسبوا أنفسكم اليوم وتزينوا للعرض الأكبر يومئذ تعرضون لا تخفى منكم خافيه) فالرقابة الذاتية تبعث المسلم على محاسبة نفسه و مجاهدتها لحملها على الحق ، و تنقسم المراقبة إلى قسمين : المراقبة قبل العمل و المراقبة أثناء العمل وهي تعني الإخلاص لأن المسلم حين يستشعر ذلك كله أيا كان موقعه فإن الإخلاص في العمل الموكل إليه هو شعاره و لن يكون للخيانة طريق إلا قلبه تطبيق لقول الرسول (كلن على ثغرة فالله الله أن يؤتى الإسلام من قبله) و لذلك الإسلام يعول على الرقابة الذاتية ما لا يعوله على الرقابة البشرية مع أهميتها لأن الرقابة الذاتية استثمار اللوازع الديني الخفي في ضمير المسلم فيما يعرف بضمير حيث رقابة الضمير ووازع الضمير عبودية لله ولهذا عجزت أنظمة العمل المهني في الحضارة المعاصرة مع بلوغ نتاجه شأن عظيم لم تبلغه في أي حضارة من حضارة المجتمعات القديمة عن تقديم حلول نهائية لمشكلات العمل لأنها حضارة مادية علمانية عمادها المصالح المادية الدنيوية المعلوماتية ولذلك جاءت ضوابط العمل في تلك الأنظمة ناقصة يعترها الكثير من القصور في عملية الضبط وذلك لافتقارها لمبدأ الإلزام الخلقي و إنما على سلطة الضمير الذي لا سلطة خارجية عليه فحين يقوم صاحب العمل بتحريك 'جهزته الرقابية لتفتيش على عماله فإنه ليس من السهل إيجاد هذه الرقابة بالنسبة لكل عامل في موقعه بل إن بعض هؤلاء الرقباء يحتاجون في بعض المجتمعات إلى حلقات لا تنتهي من الرقابة و التفتيش بسبب إهمال الأسس الجوهرية لضوابط العمل و التي تتمثل في الرقابة الذاتية التي تستثير الوازع الديني والخلقي في ضمير الإنسان مما يعرض العمل للوقوع في مغبة الانحراف عن المسار المرسوم له بمجرد انه يتاح لأحد من أطرافه ثغرة يتسلل من خلالها استغلال ضعف في أنظمتهم أو في غيبته عن أعين رقبائهم وذلك في معزل عن الحس الوطني والقومي الذي تؤكد على استثماره تلك الأنظمة في ما يعرف بالضمير الصناعي أو ذهاب لما تبقى من أخلاقه ولو كانت في مصلحه في نفسه ولذلك تقع الممارسات الأخلاقية في العمل و أطراف مما ينعكس سوء عليه.. و هنا تأتي أهمية المعالجة بوسائل متعددة كما قلنا من أهمها : القدوة ، التوعية ، الرقابة البشرية ، تطبيق الأنظمة ، ايقاع الجزاء المناسب ، استشارة الوازع الديني في ضمير المسلم دائما في ما يسمى بالرقابة الذاتية.

و مراجع هذه كثيرة : من أهمها موسوعة نظرة النعيم في مكارم أخلاق الرسول الكريم و نظام الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية و تطبيقاته لمحمد بن زويد العويد العتبي أو ما شابهها من مراجع..

عشر

الخامسة

الحلقة

أخلاقيات المهنة في الأنظمة السعودية

الواقع العملي في بلادنا هي أخلاق جميلة جدا ، فأنظمة العمل و نظام الخدمة المدنية و هناك أنظمة خدمة كثيرة و الحضور عليها عن طريق الأنترنت ميسور ، لكن ما يخصنا الآن في موضوع الأنظمة الوظيفية و العمالية ، أي نظام الخدمة المدنية و نظام العمل و إلا هناك أنظمة مثل أنظمة القطاعات العسكرية ، نظام الخدمة العسكرية ولا يخصنا هنا ، وله مجال دراسته في الكليات العسكرية ، وهناك أنظمة الدول المتعددة ، وأولها نظام الحكم ، نظام مجلس الوزراء ، نظام مجلس الشورى وأنظمة الحمد لله كثيرة ، الشاهد هنا في أن مجموع الأنظمة في المملكة ومن ضمنها هذان النظامان ، الخدمة المدنية و نظام العمل ، من خلال قرائتي لها وهي الآن بين يدي وكلها تسير وفق الشريعة الإسلامية و الحمد لله ، تسير على منهج جميل جداً كأنها تطبيق عملي لكل ما قلناه ، فهي تجسيد حي لمبادئ الإسلام

وتشريعاته وهذا هو المتوقع وليس بغريب على بلادنا ونسأل الله المزيد لأن الخطأ البشري وارد ، ولكن لو كان وأرجو أن لا يكون هو غير مقصود وغير متعمد وقابل للمراجعة ، لكنني إلى الآن لم أطلع على شيء من ذلك فلو فرضنا أن أحدا في نفسه شيء فليثق أن النظام مادام بذلك الشكل العام فإنها تبشر بخير ، فهذه الأنظمة ما دامت تعول إلى ديننا العظيم الذي ارتضاه الله منهجا للبشرية ولا سبيل للوصول إلى الجنة إلى به ، فهذا من أعظم الأدلة على نزاهته وكمالته ، بينما كما رأينا في الدرس السابق أن الأنظمة البشرية تعول كثيرا على نتائج البشر وعلى القوانين الوضعية التي يعتبرها ما يعتبرها من نقص و حتى إن سارت أمورهم إلا أن هناك إشكالات عمالية رهيبة جدا لا يعرفها إلا من تابعها ورصد أحداثها فالإضرابات ومشكلاتها والتحرشات لها أول وليس لها آخر ، وهذا أيضا ليس بمستغرب أن يقع لديهم مثل هذه الأشياء لأنها حياة دنيوية ، ففي النهاية لا يرجح منها الله واليوم الآخر ، بينما أنظمتنا و الحمد لله وليس هذا خاصا بنا و الحمد لله في كثير من بلاد المسلمين عندها أنظمة لا تتعد كثيرا عن أنظمتنا ، لكن نريد الجمع أن يكون على هذا المنهج وان يصدر هذا النظام الإسلامي إلى كافة دول العالم ، آمنوا بالإسلام أم لم يؤمنوا المهتم أن الفكر الإسلامي يجب أن ينتشر وأن يكون له مسار كما رأينا في كثير من الأمور ومن ضمنها الإقتصاد الإسلامي كما قلنا في درس سابق أنه يطبق الآن في كثير من البلدان الغربية ، ليس لأنه دين أو أنه يرضي الله أو لأنه يحقق الثواب في الدار الآخرة ، لا ، وإنما لأنه مصدر من مصادر الرزق وفيه منهجا متميزا ، ونحن لا نريد شهادته فهذا زاد عن الحاجة ، لكن من باب وأما بنعمة ربك فحدث ، فنحن لا نعرف ما عندنا إلا إذا رأينا الآخرين قد أشادوا به وهذه من أخطائنا في قضية الفكر الإسلامي ، حتى القوانين الوضعية لو تتبعناها لرأينا أنهم أخذوا الشيء الكثير عن المسلمين ولا تسما من فقه الإمام مالك يرحمه الله واللذين تركوا لم يأخذوا من الفقه الإسلامي هم اللذين ظلوا فيه ، الذي يتعلق بالأحوال الشخصية والنفقات والطلاق والموارث وما إلى ذلك ، والأخلاقيات وأمور العقيدة فهذه ظلوا فيها ، أما أحكام الإسلام وتشريعاته في القوانين فإنها مستafaة من الفقه الإسلامي ، الفرق أنها ليس فيها قال الله تعالى وقال رسوله صلى الله عليه وسلم ، هذه توطئه يسيره جدا ، كمدخل لموضوعنا بأن أخلاقيات المهنة في الأنظمة الوضعية والوظيفية والعمالية في بلادنا الحبيبة المملكة إنما هي تسير في ركاب الإسلام ، العمل وفق مبادئ الإسلام والأخلاق مفروغ منها هي والإسلام شيء واحد ، وبالتالي هذه الأعمال المهنية مرتبطة بالأخلاق وبالدين ، أول قضية في قضية الأنظمة الوظيفية والعمالية ، ما هي الهيئات الحكومية التي تصدر عنها الأنظمة الوظيفية والعمالية ، فيما يخصنا ، فيما يخص موضوعنا الآن قضية أخلاقيات المهنة ، الهيئات الحكومية كثيرة ، لكن الذي يعنيننا ، أولا وزارة الخدمة المدنية ، التي كانت تسمى إلى وقت قريب على مدى طويل ديوان الموظفين العام ، وغير أسمها إلى أن تصبح وزارة الخدمة المدنية ، وقد صدر عنها نظام العمل ، في أربع صفحات ، الجهة الثانية أو الوزارة الثانية ، هي وزارة العمل التي كانت إلى وقت قريب تسمى وزارة العمل والشؤون الإجتماعية ثم فصلت الوزارة لتصبح مستقلة بما يخص العمل وقد صدر عنها نظام في ثلاثين صفحة ، مطول جدا نظرا إلى تشعب العمل الخاص ، الوزارة الأولى وزارة الخدمة المدنية في نظام الخدمة المدنية هذا يسمى القطاع العام ، أو القطاع الحكومي ، بينما الوزارة الثانية وزارة العمل ونظام العمل يخص القطاع الخاص أو الأهلي بينما يسمى بالمؤسسات والشركات وما إلى ذلك والبنوك ، والبنوك ما هي إلا شركة ، فهذه الهيئات هي الهيئات الحكومية الصادرة عنها الأنظمة الوظيفية والعمالية في المملكة في وزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل ، الأولى في نظام الخدمة المدنية والثانية نظام العمل ، ليس معنى ذلك أن هذه الهيئات هي فقط التي تصدر عنها هذه الأنظمة ، لا ، هذه فيما يخص كما قلنا نظام الخدمة ونظام العمل ، أما جهات كثيرة عندها أنظمة تخصها ولا سيما القطاع العسكري الذي لا يعنى الآن في هذا المقام ، نظام الخدمة المدنية بالمرسوم الملكي رقم م ٤٩ في ١٠\١٢\١٣٩٧هـ ، يعني من قرابة ما يزيد على ٣٠ سنة ، ربما أجري عليه تعديلات بسيطة ، لكنه عموما لم يتغير في قضية المرسوم الملكي ، التغييرات تأتي بالإيضاحات وباللوائح التفصيلية التنظيمية أما المرسوم نفسه فلم يجرى عليه تعديل لأنه أعد بشكل جميل جدا كما سنرى في بعض مواده ويقع في ٤٠ مادة ، أما نظام العمل فقد صدر بالمرسوم الملكي رقم م ٥١ بتاريخ ٢٣\٨\١٤٢٦هـ ، أي ما يزيد عن عامين تقريبا ناسخا لنظام قديم هذا يعتبر أجود منه بكثير وهذا هو المطلوب ، فإذا الأخير حديث جدا ، لو أردنا أن نستعرض شيئا من بنود هاذين النظامين ، سنرى أنها في أربع فقرات كبرى ، أولها المواد الأخلاقية في النظامين والثانية الواجبات في النظامين أيضا ، سنحاول أن نأخذ كل فقرة في حلقة مستقلة

، فلنبدأ الآن بالمواد الأخلاقية في النظامين التي يجوبها نظام الخدمة ونظام العمل لا شك أن المواد الأخلاقية في النظامين هي في مجمل النظامين كله بجمع بنوده ومواده وأبوابه وفصوله ، كلها تسير على منهج أخلاقي جميل لكن الذي يخص الأخلاق مباشرة ، سنرى أنها في مواد محددة لكن كل النظام الأخلاقي ديني يراعي مجال الأخلاق فكما رأينا تحدثنا عن الواجبات وعن إعطاء العمل واجباته وعن العامل يجب أن يؤدي ما عليه من حقوق ، كل هذه داخله في النظام الأخلاقي الإسلامي وفي أخلاقيات المهنة ، لكن نركز على المواد الأخلاقية التي نصت على هذه التقضية في نظام الخدمة المدنية ، من المواد الأخلاقية مادة واحدة خصت عليها وهي المادة الأولى ، الجدارة هي الأساس في اختيار الموظفين لشغل الوظيفة العامة ، وهذه ركزنا عليها كثيرا وأنه لا يختار الناس إلا لكفائتهم دون اعتبار لأي نوع من أنواع الاعتبارات وإن حصل كما قلنا أخطاء وقد يحصل ، فهذا ليس عيبا في النظام نفسه وليس عيبا في الدين قبل ذلك وإنما العيب في التطبيق من بعض من يمارس ذلك العمل ، من ضمن ذلك أيضا كما قلنا أولا ، في المادة الأولى الجدارة هي الأساس في اختيار الموظفين ، من ضمن ذلك في المادة الرابعة في اختيار الموظفين أن يكون حسن السيرة والأخلاق ، في المادة الرابعة فقرة "د" حسن السيرة الأخلاق وهذا أيضا واضح النص على الأخلاق ، فقرة "و" في المادة الرابعة غير محكوم عليه بحد شرعي أو بالسجن في جريمة مخلة بالشرف والأمانة إلى آخر الفقرة حتى يمضي على انتهاء الحد أو السجن 3 سنوات على الأقل ، وهنا أيضا يطلب من الموظف أن يكون سليم الشرف والعرض وأن يكون أميناً أما إذا كان قد حكم عليه بشيء من ذلك فإنه لا يقبل إلا بعد مرور فترة حددها لنظام ، فهنا إذا يحرص النظام على هذه القضية حرصا أكيدا لأنه لا بد من أن يكون الموظف متحليا بالأخلاق الفاضلة وأن يكون حسن السيرة والسلوك وألا يكون أن سبق عليه ما يخل بشرفه لأن هذا سينعكس على المهنة أو على الهيئة التي يزاول العمل فيها وربما جر شؤمه على الآخرين وأصبح عنصر فساد في البيئة التي يعيش فيها أما بعد أن يثبت أنه رجل صالح بعد أن يستنفذ العقوبة التي عوقب عليها فإنه خاضع إلى النظر فإذا ثبت منه شيء آخر فهذا أدهى إلى بعده و استبعاده ، هذا تقريبا الذي نص على الأخلاق بالضبط في نظام الخدمة المدنية ، أما بقية مواد الخدمة أو بعضها ، فسنستعرضها في حلقات قادمة إن شاء الله أما في الواجبات أو الحقوق وأما في العقوبات ، أما نظام العمل فإنه أكثر من الحديث عن ، طبعاً نظام كما تحدثنا أنه نفس القضية ، النظام كله يسير وفق مبدأ ومنهج أخلاقي إسلامي واحد ، فكل مواد تسير وفق أخلاقيات المهنة وتطبيقاتها في العقود والأجور والتشغيلي وأقسام العمل وما إلى ذلك وكلها تسير على منهج موحد في هذه القضية ولكنه نص على المواد الأخلاقية يعني لكثرة ، أما نظام الخدمة المدنية فإنه لم ينص عليها كثير لأنها في أنظمة الدولة فقوائم مجلس الوزراء مثلا أو نظام مجلس الوزراء حدد كثيرا من هذه الأخلاقيات التي هي أمر مفروغ منه في أي نظام آخر ، التي هي تابع لقطاع حكومي آخر في قضية التاريخ واللغة والتقويم وإلى ما ذلك التي هي تابع عليها لأنها أمر مفروغ منه أيضا ، أما نظام العمل هو هيئة مستقلة تابعة للحكومة لكنها مستقلة فيما يخص الشركات والمؤسسات التي يعني القطاع الخاص ، فهنا لا بد من النص في هذه الأشياء ولو كانت داخلية في النطاق العام لأنظمة الدولة ، أول المواد الأخلاقية هي في المادة الرابعة ، حيث نصت على الشريعة الإسلامية فالمادة الرابعة تقول ، يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية ، نص واضح وجميل جدا ، يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية ، فإن أخل بها طبعاً فإنه سيكون عرضه للعقوبة ، المادة ٢١١ وإن كانت لكثرة المواد ٢٤٥ مادة مقابل كما قلنا ٤٠ مادة في نظام الخدمة يجعل من الصعوبة العثور على بعض المواد لكن سنحاول جهدنا ، يعني أن نحصل عليها ، المادة ٢١١ فيما يخص النظام الإسلامي ، يسمى بقرار من الوزير بعد موافقة رئيس مجلس الوزراء ، أعضاء الهيئات الابتدائية من حملة الإجازة في الشريعة أو الحقوق يعني عند الخصومات لا بد أن يكون المحكمون من حملة الإجازة البكالوريوس في الشريعة والدراسات الإسلامية أو في الحقوق التي توجد في بعض الجامعات ، المادة ١٥ نفس القضية الهيئات العمالية بتسمية رئيس الهيئة وأعضائها من حملة الإجازة في الشريعة والحقوق ، فهنا أيضا مبادئ الإسلام مطبقة وهنا ينص أيضا على أن تكون الفصل في الخلافات للمؤهلين في الشريعة والحقوق وأيضاً المادة ٢٢٣ نصت أيضا على قضية الاستعانة عند الخصومة بمبادئ الشريعة الإسلامية بمحكمين ، المحكمون لا بد أن يحكمون بالشريعة الإسلامية لا بالقانون الوضعي فالمادة ٢٢٣ تقول "" لا يجوز لأي هيئة من الهيئات المنصوص عليها في هذا

الباب أن تتمتع عن إصدار قرارها بحجة عدم وجود نص في هذا النظام يمكن تطبيقه وعليها في هذه الحالة أن تستعين بمبادئ الشريعة الإسلامية وما استقرت عليه السوابق القضائية والعرف وقواعد العدالة ، وكل هذه أمور معتبره من الناحية الشرعية ، المادة ٩ تخص اللغة العربية فقد جاء فيها أنها الواجبة الاستعمال ، المادة ٩ "هي اللغة الواجبة الاستعمال في البيانات والسجلات والملفات عقود العمل وغيرها مما هو منصوص عليه في هذا النظام إلى آخر المادة ، فهنا يأتي تقدير اللغة العربية في هذا النظام وهذا العصر ولكن هذا ليس معنى التحجر فلو ترجم هذا النظام إلى أي لغة أخرى من لغات العمال أو اللغة الإنجليزية باعتبارها لغة عالمية فلا بأس لكن مع بقاء النص الأصلي في اللغة العربية ، ، المادة "١٠" في التقويم الهجري أو التاريخ الهجري ، تقول المادة العاشرة (تحسب جميع المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا النظام بالتقويم الهجري ما لم ينص في عقد العمل أو لائحة التنظيم في العمل على خلاف ذلك وهنا نص أكديد جعل التقويم الهجري أساسى ونفس ما قلناه في اللغة العربية لا بأس بوضع التاريخ الميلادي العالمي إلى جانبه لكن مع الإبقاء على التاريخ الهجري وتقديمه في الأولوية ، مادة "٩٨" تتحدث عن الصيام ، المادة "٩٨" (لا يجوز تشغيل العامل فعلياً أكثر من ٨ ساعات في اليوم الواحد) وهذا يعني أنها قضية أخلاقية نصينا عليها في قضية ساعات العمل ، لا يجوز تشغيل العالم تشغيلاً فعلياً في اليوم الواحد إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي أو أكثر من ٤٨ ساعة في الأسبوع إذا اعتمد المعيار الأسبوعي وتخفيض ساعات العمل وهذا الشاهد تخفيض ساعات العمل الفعلية في شهر رمضان للمسلمين بحيث لا تزيد عن ٦ ساعات في اليوم أو ٣٦ ساعة في الأسبوع) وواضح هنا التقدير لشهر رمضان وهو من العبادات الإسلامية فقد نص النظام عليه ، المواد التي تحدث عن الصلاة كثيرة منها المادة " ١٠٢ و ١٠٢ و ١٠٣ و ١٠٤ ، نحاول أن نأخذ بعضها منها ، المادة "١٠١" و تنص على (تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم بحيث لا يعلم أي عامل أكثر من ٥ ساعات متتالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام إلى آخره) إذا لا بد من فترة الصلاة ، المادة "١٠٢" على (بإعطاء فترة الصلاة) ،

104 أن يوم الجمعة هو يوم الراحة لجميع العمال وفيها أيضاً المادة لا بد أن يتمكن العمال من القيام بواجباتهم الدينية . المادة ١١٢ تحدثت عن إجازات الأعياد (لكل عامل حقه في إجازة بأجر كامل خلال الأعياد) ومعروف أن أعياد المسلمين هما عيدان ،، أيضاً في المادة ١١٤ تتحدث عن الحج "" للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر وأن لا تقل مدتها عن ١٠ أيام ولا تزيد عن ١٥ يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال فترة خدمته ، إذا لم يكن قد أداها من قبل ،وهنا مقصود أي عامل سواء كان سعودي أو غير سعودي ، أيضاً في إعداد المصليات ، المادة ١٤٦ الفقرة الخامسة (إعداد مساجد أو مصليات في أماكن العمل) وهذا نص صريح في هذه القضية ، المادة الثانية في فقرتها الرابعة التي تخص المنحة أو المكافأة على الأمانة التي يعطيها صاحب العمل للعامل وما يصرف له جزاء أمانته أو كفايته ،، وهذا نص على أنها من الأخلاق ،، في المادة ١٦٣ (وهي عدم إدخال أي من المواد المحرمة) ، على صاحب العمل أو وكيله أو أي شخص له سلطة على العمال منع دخول أي مواد محرمة شرعاً إلى أماكن العمل ،، والمحرّم شرعاً من ضمنها التدخين ، وقد نصت عليها لوائح الدول ،، وقد نصت على أنه يمنع التدخين في الأماكن العامة والحكومية، وأيضاً من المواد التي تتعلق بالنساء المادة ١٤٩ تتحدث عن تشغيل النساء وأنه يجوز تشغيل النساء بما لا يتعارض مع طبيعتهم وأن لا يعرضهن للخطر ومن ضمنها المادة ١٥٠ وهي عدم تشغيل النساء ليلاً بأي حال من الأحوال ،، تشغيل الأحداث وهم صغار السن ممن لم يبلغوا السن القانونية ،، المادة ١٦١ تتحدث عن تشغيل الأحداث وأنه يجوز في حالات قصوى حدها النظام بما لا يعرض أخلاقهم للخطر والمادة ١٦٣ تتحدث عن عدم تشغيل الأحداث ليلاً بأي حال من الأحوال ، المادة ٢٨ تتحدث عن تشغيل المعوقين وفي هذا رعاية وتكريم لهذه الفئة من الناس حيث تقول المادة ٢٨ (على كل صاحب عمل يستخدم أكثر من ٢٥ عاملاً وكانت طبيعة العمل تمكنه من تشغيل المعوقين اللذين تم تأهيلهم مهنياً أن يشغل ٤ % على الأقل من مجموع عدد عماله من المعوقين المؤهلين مهنياً ،، المادة ١٦٥ الفقرة ١ تتحدث عن الأداب العامة ، فقرة ٣ تابعة للمادة ١٦٥ تتحدث عن حفظ الأسرار ،، المادة ٨٠ في فقرتها ٣ (من حق صاحب العمل فسخ العقد إذا ارتكب عاملاً عملاً مخاللاً بالشرف والأمانة وهذا تقدير للشرف والأمانة ، المادة ٨١ (إذا ارتكب على العامل عملاً مخاللاً بالشرف فإن له الحق في ترك العمل مع حصوله على التعويضات المناسبة ،، توظيف السعوديين في المادة

٢٦ نصت على توظيف السعوديين بنسبة معينة تصل إلى ٧٥%،، والمادة ٣٥ نصت على أنه يحق للسعودي قبل تجديد العمل لغيره من غير السعوديين أن يعترض ويحصل على مهنته إن كان مؤهلاً مثله.

عشر

السادسة

الحلقة

- المواد القانونية في نظامي الخدمة المدنية و العمل تتمحوران في أربع فقرات:
- 1-المواد الأخلاقية.
- 2-المواد الواجبية.
- 3-المواد الحقوقية.
- 4-المواد التأديبية أو العقابية.

انتهينا في الحلقة الماضية من المواد الأخلاقية المباشرة أما الآن سنأخذ المواد الأخلاقية الغير مباشرة التي تسمى في النظامين بالواجبات ولا شك أن مبدأ العمل يقوم على المعاوضة في الحقوق والواجبات فلكي تؤدي واجبا ستحصل على حق و لكي يعطي صاحب العمل حقا لابد أن يحصل على هذا الواجب الذي يؤديه العامل فعقد العمل عقد معاوضة بين الطرفين بين العامل وصاحب العمل يقوم على المنفعة و الأجر فرب العمل يدفع الأجر فيحصل على المنفعة و العامل يدفع المنفعة فيحصل على الأجر طبعاً الأجر مختلفه بحسب الأعمال و البيئات و التأهيل و ما إلى ذلك إذا قضية الحقوق والواجبات مرتبطة مع بعضها و قد نصت الأنظمة على مواد كثيرة في هاتين المادتين الكبيرتين المواد الواجبية و المواد الحقوقية.

نبدأ بالمواد الواجبية أو ما يسمى بالواجبات في.

نظام الخدمة المدنية التابع لوزارة الخدمة المدنية نص في كثير من المواد و هي مختصره طبعاً على هذه الواجبات التي يجب على العامل أن يقوم بها فمن ضمن ذلك في المادة الحادي عشر نص النظام على عدة واجبات.

هذا الفصل الثاني في الواجبات.

المادة ١١: يجب على الموظف أن يترفع عن كل ما يخل بشرف الوظيفة و الكرامة سواء كان ذلك في محل العمل أو خارجه.

(المواد القانونية كلها أخلاقية سواء نص النظام على أخلاقيتها أو لم ينص)

— أن يراعي آداب اللياقة في تصرفاته مع الجمهور و رؤسائه و زملائه و رؤوسيه.

— أن يخصص وقت العمل لأداء واجبات وظيفته و أن ينفذ الأوامر الصادرة إليه بدقه و أمانة في حدود النظم و التعليمات.

المادة ١٢: — يحظر على الموظف خاصة إساءة استعمال السلطة الوظيفية.

— استغلال النفوذ مما يخل بالشرف أو الأمانة .

— يحظر على الموظف قبول الرشوة أو طلبها بأي صوره من الصور المنصوص عليها في نظام مكافحة الرشوة.

— يحظر على الموظف قبول الهدايا أو الإكراميات أو خلافه بالذات او بالواسطة بقصد الإغراء من أرباب المصالح.

يُحظر على الموظف خاصة إفشاء أسرار العمل التي يطلع عليها بحكم وظيفته ولو بعد تركه الخدمة.
المادة ١٣: يجب على الموظف ان يمتنع عن الاشتغال بالتجارة بطريقه مباشره او غير مباشره لان الجمع بين عمليين سيكون على حساب

عمل دون حساب الآخر.
يجب على الموظف أن يمتنع عن الاشتراك في تأسيس الشركات او قبول عضوية مجالسها أو أي عمل فيها أو في محل تجاري إلا إذا كان معينا من الحكومة و يجوز بلائحة مقتضى لائحة يصدرها رئيس مجلس الوزراء الإذن للموظفين بالعمل في القطاع الخاص في غير أوقات الدوام الرسمي.

المادة ١٤: لا يجوز للموظف الجمع بين وظيفته و ممارسة مهنة أخرى و يجوز الترخيص في المهن الحرة لمن تقتضي المصلحة العامة بالترخيص له في ذلك لحاجة البلاد إلى مهنهم و يكون منح هذا الترخيص من قبل الوزير المختص و تحدد اللائحة شروط هذا الترخيص.
المادة ١٥: كل موظف مسؤول عما يصدر عنه و مسؤول عن حسن سير العمل في حدود اختصاصه.
هذا ما يتعلق بنظام الخدمة المدنية..

إما ما يتعلق بنظام العمل فقد حدد أيضا الواجبات في كثير من بنوده فما ذكرناه من اصابة العمال و الوقاية و تشغيل النساء و تشغيل الأحداث والعمل والبحري و المناجم و الرياضة... الخ.
أولاً: واجبات أصحاب العمل:

المادة ٦١ : تدخل في الفصل الثاني في الواجبات وقواعد التأديب:
يمنع تشغيل العامل سُخره و أن لا يحتجز أجره و جزء منه دون سند قضائي و ان يعامل عماله باحترام و أن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم و دينهم.
أن يعطي العمال الوقت اللازم للممارسة لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذا النظام دون التنزيل في أجورهم لقاء هذا الوقت و له أن ينظم ممارسة هذا الحق دون ان تخل بسير العمل.
أن يسهل لموظف الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بتطبيق أحكام هذا النظام من اجل مراقبة ما يجري داخل هذه المنشئة.
المادة: 62

إذا حضر العامل لأداء عمله في الوقت المحدد لذلك أو بين انه مستعد لأداء عمله في هذا الوقت و لم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع لصاحب العمل كان له الحق في اجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل.
المادة ٦٣:

على صاحب العمل أو وكيله أو أي شخص له سلطه على العمال منع دخول أي ماله محرمة شرعا إلى أماكن العمل.
المادة: 64 يلزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل:

أن يعطي العامل بناء على طلبه شهادة خدمه دون مقابل يوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل و تاريخ انتهاء علاقته بالعمل الذي كان يؤديه و مهنته و مقدار أجره الأخير و يجب أن تكون هذه الشهادة مسببه اشتملت على ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقتل فرص العمل أمامه أن يعيد للعامل جميع ما لديه من شهادات ووثائق.
واجبات العمال..

المادة ٦٥:

أن ينجز العمل وفقا لأصول المهمة وفق تعليمات صاحب العمل إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة و لم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.
يعتني عناية كافه بالأدوات و الآلات و المهمات و الخامات المملوكة لصاحب العمل الموضوعه تحت تصرفه أو التي تكون في عهده و أن يعيد لصاحب العمل المواد الغير مستهلكه.

ـ يلتزم حسن السلوك و الأخلاق أثناء العمل.

ـ يقدم كل عون و مساعده دون أن يشترط لذلك أجرا إضافيا في حالات الكوارث و الأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو العاملين

ـ أن يخضع وفقا لطلب صاحب العمل للفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل التحاقه بالعمل أو أثناءه للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية.

ـ يحفظ الأسرار الفنية و التجارية و الصناعية للمواد التي ينتجها أو التي أسهم في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة و جميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شان إفشائها الأضرار بمصلحة صاحب العمل و هذه تسمى الممتلكات المعنوية.

تحدث النظام عن ساعات العمل و خصص لها ٣ مواد من المادة ٩٨ إلى المادة ١٠٠ و هي تتبع لواجبات العمال:

المادة ٩٨: لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ٨ ساعات في اليوم الواحد إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي بغض النظر عن البداية هذا أمر متروك للطرفين إذا لم يكن محددًا في نظام العقد أو أكثر من ٤٨ ساعة في الأسبوع إذا اعتمد المعيار الأسبوعي و تخفض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين بحيث لا يزيد عن ٦ ساعات في اليوم و ٣٦ ساعة في الأسبوع من باب التخفيف عليهم.

المادة ٩٩: يجوز زيادة ساعات العمل المنصوص عليها في المادة 98 من هذا النظام إلى ٩ ساعات في اليوم لبعض فئات العمل او في بعض الصناعات و الأعمال التي لا يشتغل فيها العامل بصفه مستمرة كما يجوز تخفيضها إلى ٧ ساعات في اليوم لبعض الفئات من العمال الذين يشتغلون في المهن الخطرة و الضارة و تحدد فئات العمال و الصناعات بقرار من الوزير.

لا يقاس ال٧ على ال٩ لان هذا أعماله خطره و هذه أعماله خفيفة معوض ذلك بذلك.

المادة ١٠٠: تجوز لصاحب العمل في المنشآت التي تقتضي طبيعة العمل فيها أداء العمل بالتناوب زيادة على ساعات العمل على ٨ ساعات في اليوم الواحد او ٤٨ ساعة في الأسبوع بشرط أن لا تزيد متوسط ساعات العمل عند احتسابه لمدة ٣ أسابيع أو اقل من ٨ ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع هذه أيضا متروكة للنظام في قضية الزيادة في مسالة التناوب في ساعة زائدة يتناوب العمال ما دام إن العمل يقتضي هذا.

ثم يأتي فترات الراحة الراححة الأسبوعية ، الراحة التناوبية ، الراحة الإجازية و الأعياد و ما إلى ذلك هذا ما يتعلق أيضا بالواجبات و الحقوق.

الحلقة السابعة عشر

الحديث متواصل في أخلاقيات المهنة في الأنظمة الوظيفية والعمالية في المملكة . فقد تحدثنا في الحلقات الماضية عن المواد القانونية للنظاميين الأساسيين للتوظيف والتشغيل في المملكة.

وهما نظاما الخدمة المدنية الصادر عن وزارة الخدمة المدنية . ونظام العمل الصادر عن وزارة العمل . وقلنا أن النظامين يسيران حسب مبادئ الشريعة الإسلامية ولايفترقان عنها والحمد لله بشيء . ذكرنا من المواد فقرتان المواد الأخلاقية بالنص في موادها وان كان النظام كله أخلاقيا فكلما ذكرناه في هذا النظام ، وما سنذكره بعد ذلك كله مندرج تحت الأخلاقيات التي تحدثنا عنها كقاعدة أو كأصل . ثم تأتي في الأنظمة هذه لنعطي المثال ولقد رأينا في المثال

فيما مضى وقد ذكرنا منها مثالين . المثال الأول في المواد الأخلاقية ، والمثال الثاني في الواجبات ، وسنذكر إن شاء الله في هذه الحلقة المثال الثالث . وهو المواد الحقوقية _ الحقوق . وفي الحلقة القادمة _ إن شاء الله _ المواد العقابية أو التأديبية المسماة (بالعقوبات) نرى أن الفقرات الثلاث الواجبات والحقوق والعقوبات ماهي إلا مواد أخلاقية. حتى إذا أفردنا الفقرة الأولى ونظراً لتخصصها بالأخلاق والنص عليها أو ما تفرع عنها مباشرة فمجملة النظام (سواء النظام المدني أو النظام العملي بالنسبة للعمل وبالنسبة لموظفي الدولة وبقية الأنظمة طبعاً كلها تندرج تحت الفقرة الأولى المواد الأخلاقية وكل هذه المواد أخلاقية ولكن سمينا هذه الفقرة بأخلاقيات للنص عليها وما تفرع عنها من الأخلاق) أما المواد الأخرى الثلاث: الواجبات .. والحقوق .. والعقوبات .. فهي وإن لم يكن النص عليها بكلمة أخلاق أو ما تفرع عنها كالسلوك والسيرة وما إلى ذلك فأنها في الواقع هي أخلاقيات لأننا ذكرناها كقواعد في أثناء حديثنا عن أخلاقيات المهنة التي يحسن إتباعها والعمل بها

إذاً ذكرنا فقرتين : الفقرة الأولى المواد الأخلاقية وهي كثيرة والحمد لله في النظام وكلها تستند إلى الشريعة الإسلامية ومبادئ الأخلاق بالنص.

والفقرة الثانية هي المواد الواجبية وتسمى في الانظمة بالواجبات . وفي موضوع هذه الحلقة المواد الحقوقية (الحقوق) الحقوق والواجبات لا ينفصلان عن بعضهما ، وكثيراً ما نسمع تقديم في أثناء الحديث اليومي أو العابر نقول الحقوق والواجبات ولا نقول الواجبات والحقوق لأن هذا من باب السلاسة في النغمه الأسلوبية . وإلا الواقع أن الواجبات تسبق الحقوق وهذا ماعلية الانظمة وهذا ما درجنا عليه لأن في التقسيم في هذه المواد القانونية في أثناء دراستنا لهذه المادة . وإلا فالموضوع عند الناس يدرج على أن يقول الحقوق والواجبات . بينما الحق القانوني أن يكون الواجب قبل الحق.

فلكي تحصل على حق لا بد أن تؤدي واجباً .. وأما إن تحصل على الحق أولاً ثم الواجب ثانيا فهذا ليس عليه العمل لا في مبادئ الدين وكذلك الحال في مبادئ الدنيا.. فإذا كان حق المسلم على ربه سبحانه وتعالى أن يدخله الجنة ، إذاً ماهو الواجب ؟ الواجب أن يعمل بأوامره وينتهي عن مناهيه أيهما سبق . إذاً العمل في الواجبات ثم تأتي بعد ذلك الحقوق . أما أن يأتي الحق أولى من الواجب ثانيا فهذا ليس مراد في الشريعة . ولا يمكن أن يكون . لا يمكن أن يحصل إنسان على الجنة ثم يعمل . فالجنة لا عمل فيها كذلك الحال في الدنيا من باب أولى . فإذا كان هذا الحق مترتب على الواجب الذي فرضه الله . والله أكرم الأكرمين ، ومع ذلك قام على السبب والمسبب فأمور الخلق فيها المشاحة . فلا بد أن يكون الواجب أولاً ثم الحق ثانيا هكذا عليه العمل الحياتي اليومي. فبعد أن تحدثنا عن الواجبات في الحلقة الماضية يكون حديثنا في هذه الحلقة عن المواد الحقوقية يعني بعد أن أدى العامل ما أوجبه النظام عليه، ماهو حقه الذي يجب ان يحصل عليه ؟ (أي واجب وحق) وهو ما يسمى في الفقه الإسلامي بمبدأ المعاوضة.

أن تؤدي واجباً ، فتحصل على حق . (الواجب هو المنفعة) عمل العامل بيده أو بفكره عموماً العامل يؤدي عملاً ليحصل على الأجر لرب العمل وقد يقدّم أحياناً الأجر لكن المعمول به والمعتبر والذي تسنه الأنظمة أن يكون الواجب مقدماً على الحق . لماذا؟

لأن الواجب قد لا يتم فكيف يعطى حق لم يتم به الواجب ؟ فإذا : الحق مرتب على الواجب إن تمّ الحق . (إن تم الواجب تم الحق فيه وإن قصّر في الواجب فلا بد من أن يُقصر في الحقوق) ..وهكذا طبيعة البشر . بينما في حق الله سبحانه وتعالى قد يقصر العبد في الواجبات لكن الأصل فيها قائم وهو التوحيد - و الشهاداتتان - والإسلام على وجه العموم . فالله سبحانه وتعالى قد يعفو عن بعض الواجبات بفضلها ، ومنه وكرمه ، فهو صاحب الفضل والجود . بينما البشر قد يحصل منهم ذلك وقد لا يحصل . وقد حث الشرع على أن يتخلّق المسلم بأخلاق الله تبارك وتعالى . فمن أخلاقه الكرم مع عباده . فلذا حث صاحب العمل أو رب العمل أو صاحب المؤسسة ، أو صاحب المنشأة أو الشركة أو أي وجهة أن يكون متسامحاً كريماً مع العامل وإن كان مقصراً.. وهذا مأسوف نتطرق إليه في العقوبات فبالتالي حتى لو قصر عامل فالأولى أن يحصل على حقوقه كاملة . على الأقل في المرة الأولى . ويعطى فرص وإن عاقبه وعامله بالعدالة . فذلك أمر محمود ولا لوم على صاحب العمل . والعدالة هي الأصل أما البقية فهي أمر زائد . وهذا ليس خاص في الأنظمة أو في شؤون الدين فقط بل في كل شؤون الدنيا حتى في معاملاتك الخاصة مع زوجك وأهل بيتك والجيران والأصدقاء والزملاء ، يجب أن يكون التسامح هو المنهج فإذا كان بينك وبينهم واجبات وحقوق فعلى المرء أن يتنازل في موضوع الواجبات وأن يكون كريماً في موضوع الحقوق .

وفي المقابل أيضاً على العامل أن يكون كريماً في اداء الواجبات ، وأن يكون متواضعاً متنازلاً عن بعض حقوقه ، مادام في ذلك مصلحة . فإذا المسألة مسألة تعاوض .

يعني تعطيني هذا أعوضك بمنفعة وتعوضني بمال .. أو أعوضك بمال وتعوضني بمنفعة هذا ما يسمى في الفقه الاسلامي مبدأ المعاوضة ..أجر ومنفعة..

إذاً بعد أن يحصل صاحب العمل على المنفعة هذا نسميه الواجب . يبقى عليه الحق وهو الأجر . ولذلك نصت الأنظمة على المواد الحقوقية في النظامين . فمن الحقوق في نظام الخدمة المدنية هي ممثلة في مسائل كثيرة نص عليها النظام في الخدمة المدنية وكذلك الحال في نظام العمل . ولكنه أفضل منه حالاً في نظام الخدمة المدنية . لأن التعامل في نظام الخدمة المدنية بين الشخص أو العامل وبين الدولة . التي العامل هو فرد من افرادها والحق مشترك بينهما.. ولذلك فيها تسامحات كثيرة أكثر من نظام العمل . أما نظام العمل فهو نظام مشاحة بين فرد وفرد . فلا بد أن يحصل على حقه كاملاً وهذا ما سنته الأنظمة وأن لا يخل بشئ من ذلك . ولذلك كانت هناك فروق يسيرة جداً بين الحقوق التي يحصل عليها ربما العامل في مؤسسة وبين الدولة . ليس الحقوق المالية الحقوق المالية ربما تكون الحقوق المالية جاري على العرض والطلب والانسان متاح له أن يشتغل هنا وهناك ، ولكن مواضيع مثل الإجازات ربما تطول .-هنا هذه من الحقوق- الإجازة حق من حقوق

العامل والمواطن فتجد الدولة تعطي ألى حد ما أكثر من القطاع الخاص في مسألة التعويضات والاجازات وما إلى ذلك وإن شاء الله سوف نرى أمثلة منه أثناء عرضنا للمواد في هذه الحلقة كذلك الحال في الرواتب ايضا مسألة خاضعة للعرض والطلب . وما يتبعها من علاوات وبدلات ومكافات و تعويضات فهذه الأصل أن تكون متقاربة بحسب العرض والطلب . وان كانت الدولة تعطي احيانا أكثر والشركات قد تعطي بعض الافراد أكثر بناءً على ما يؤدونه لها من خدمات . تتمثل المواد القانونية الحقوقية في نظام الخدمة المدنية بمواد ليست بالكثيرة وإنما هي جامعة وتمثل في حوالي ثلاثة عشر مادة ، تبدأ من المادة السادسة عشر فسميت هذه المواد في مسألة الواجبات بالرواتب و العلاوات و المفروض أن تسمى بالحقوق . ولا بأس أن تسمى هكذا أو هكذا فالمسألة واحدة وإنما أعطيت اسماء شملت في الفصل الثالث والرواتب والعلاوات . والفصل الرابع والخامس في مسألة الإجازات والإعارات . وتنتهي هذه الإجازات والإعارات في المادة التاسعة والعشرون ، تبدأ من المادة السادسة عشر_ الفصل الثالث نسميه حقوق وهو داخل في عدة فصول لكن كلها يشملها مسمى الحقوق. _

عشرة	السادسة	المادة
(هذا من الحقوق للموظف نتحدث الآن عن نظام الخدمة المدنية) يستحق الموظف راتبه اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل . وهذا أمر مفروغ منه فلا يمكن أن يحصل عليه قبل أن يياشر ولا ايضا يظلم فيعطي بعد مباشرته يعني حق لا غبار عليه.		

عشر	السابعة	المادة
يمنح الموظف العلاوة وفق سلم الرواتب الملحق بهذا النظام وذلك بنقله من الدرجة التي يشغلها إلى الدرجة التالية لها مباشرة في المرتبة نفسها ، ويتم هذا النقل من أول شهر محرم من كل سنة (وهذا أمر مفروغ منه معلوم).		

عشر	الثامنة	المادة
أ- يمنح الموظف المعين راتب أول درجة في مرتبة الوظيفة التي عين عليها ، فإذا كان راتبه عند التعيين يساوي راتب هذه الدرجة أو يزيد عليه يمنح راتب أول درجة تتجاوز راتبه عند التعيين . (وهذا لا يحتاج الى تفصيل لانه معروف ومعلوم) ويجوز التعيين في غير الدرجة الأولى بالنسبة لمن يتوفر لديه مؤهلات معينة يحددها مجلس الخدمة المدنية . ايضا نص النظام على عدة مواد اخرى داخله في الرواتب منها هذه المادة الثامنة عشر منها: (أ) وهو مذكراً أعلاه .		

ب - يمنح الموظف المرقى راتب أول درجة في مرتبة الوظيفة التي يرقى إليها . فإذا كان راتبه عند الترقية يساوي راتب هذه الدرجة أو يزيد عليه يمنح راتب أول درجة تتجاوز راتبه ، ويجوز بقرار من السلطة المختصة منح الموظف المرقى راتب	الدرجة	التالية
--	--------	---------

(ج)- في حالة إعادة الموظف الذي ترك الخدمة في وظيفة بنفس المرتبة التي كان يشغلها عند انتهاء خدمته يوضع بنفس الدرجة التي كان عليها ، أما إذا أعيد إلى وظيفة ذات مرتبة اقل فيمنح راتب أول درجة تتجاوز آخر راتب كان يتقاضاه ، فإذا كان راتبه يزيد على آخر درجة في مرتبة الوظيفة يمنح هذه الدرجة. لا يهمننا نص المادة ولا نريد حفظها وإنما قصدنا من ذلك أن الموظف لا بد أن يحصل على حقه من غير ظلم له، ولا للجهة الموظفة ، وهي الديوان وما تفرع عنه ووزارة الخدمة المدنية وما تفرع عنها ولا الموظف نفسه وأنه سيعطي حقه كامل من أول يوم في تعيينه على الدرجة الأولى وربما يرقى إلى درجة غيرها بناء على المؤهلات التي يراها المجلس ثم إذا رقي إلى مرتبة وكان راتبه قبل أن يترك هذه المرتبة أعلى من المرتبة المرقى عليها فإنه لا يعطي أول درجاتها . وإنما يعطي مبلغاً أو الدرجة التي يزيد فيها عن راتبه الأول ولو بريال واحد وهذا من العدالة .. فكيف يرقى ويكون راتبه انقص أو اقل ؟.

المادة التاسعة عشر
يصرف للموظف المكفوف اليد ومن في حكمه نصف صافي راتبه ، فإذا برىء أو عوقب بغير الفصل يصرف له الباقي من راتبه ، أما إذا عوقب بالفصل فلا يستعاد ما صرف له ما لم تقرر الجهة التي أصدرت قرار العقوبة غير ذلك .
هذا يدخل في نظام العقوبات التي ستأتي _ إن شاء الله تعالى _ فهذا من باب الحرص على الأمانة والشرف لمن لا يذهب الموظف بعيداً بأخلاقه وسلوكه فهنا لا بد أن تكف يده . يصرف للموظف مكفوف اليد يعني لم يفصل ولكنه لم يمكن من العمل في هذه الحالة ما العمل معه هل يحرم من الراتب وهو لم يثبت عليه شيء يعني لا زال إلى الآن في طور النظر ؟؟
يصرف له نصف صافي راتبه لكي يصرف على نفسه وعلى أولاده فإن برىء أرجع إليه الماضي وإن لم يبرئ فلن يرجع إليه شيء ..

المادة العشرون
لا يجوز الحجز على راتب الموظف إلا بأمر من الجهة المختصة ، ولا يجوز أن يتجاوز المقدار المحجوز كل شهر ثلث صافي راتبه الشهري ماعدا دين النفقة . وهذا داخل في مجال البنوك ونحن الآن في الاقتصاد وإدارة الأعمال وكلها في ذلك الأمر ولذلك البنوك عندما تعطي قرضاً فإنها لاتأخذ أكثر من ثلث الراتب . بناءً على أمر ساما (مؤسسة النقد العربي السعودي) وكذلك الحال في الراتب الوظيفي فإذا كان هناك حجز فلا يحجز أكثر من المطلوب وهو مقدار ثلث الصافي من الراتب.

المادة الواحدة والعشرون
مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة لا يستحق الموظف راتباً عن الأيام التي لا يباشر فيها عمله . (وهذا امر مفروغ منه.)

ايضاً يأتي الفصل الرابع من البدلات والمكافآت والتعويضات وتشمله عدة مواد بإيجاز..

المادة اثنين وعشرون
يصرف للموظف المنتدب في مهمة رسمية بدل نقدي عن كل يوم يقضيه خارج مقر عمله داخل المملكة أو خارجها وفق الفئات التي تحددها لائحة البدلات .

المادة الثالثة والعشرون
يجوز بقرار من الوزير المختص تكليف الموظف بالقيام بأعمال وظيفة معينة أو بالقيام بمهمة رسمية ، كما يجوز تكليفه بذلك مع قيامه بمهام وظيفته الأصلية . (يعني يجوز الدمج بين الأمرين أحياناً..)

المادة الرابعة والعشرون
يجوز أن تحدد وزارة الخدمة المدنية المستوى الذي يصل إليه أداء العمل بالنسبة لبعض الوظائف فإذا زاد عمل الموظف عن القدر المحدد جاز منحه مكافأة عن هذه الزيادة تحدد بقرار من الوزير المختص وتحدد اللائحة قواعد منح هذه المكافأة . وهذا عدالة أيضاً (لانريد ان نكمل المواد بعض المواد فيها كلام اطول)

مادة الخامسة والعشرون
يجوز بقرار من الوزير المختص شغل بعض الوظائف بصفة مؤقتة بمكافأة تحدد على أساس العمل بالقطعة أو الإنتاج أو الساعة حسب المعدلات التي يضعها مجلس الخدمة المدنية . وهذا حل من حلول اشكالات التوظيف . فعندما لا يتوفر وظائف رسمية فإن الوزارة عندها بنود تشغيلية مؤقتة الى أن يتم ايجاد وظائف شاغرة من قبل وزارة المالية أو أن يثبت هذا الموظف فيما بعد كاتماً فترة تجريبية..

المادة السادسة والعشرون
يصرف للموظف الذي يكلف بالعمل خارج وقت الدوام الرسمي وأثناء العطل الرسمية مكافأة نقدية عن الساعات الإضافية ، وتحدد اللائحة قواعد منح هذه المكافأة . (وهذا امر مفروغ منه وهو في منتهى العدالة عندما يعمل الموظف خارج وقت الدوام الرسمي او في اثناء الاجازات الرسمية)

المادة السابعة والعشرون

تحدد اللائحة أنواع ومقدار وشروط البدلات أو المكافآت أو التعويضات أو المزايا التي تمنح للموظف . فليست على
شكل واحد.
الفصل الخامس الأجازات والإعارة

المادة الثامنة والعشرون
تحدد اللائحة أنواع ومدد وشروط الإجازات وفترات الغياب التي يستحقها الموظف أو يؤذن له فيها . أيضا هذا
متروك لللائحة التفسيرية

المادة التاسعة والعشرون
يجوز إعارة الموظف بعد موافقته للعمل لدى المؤسسات العامة أو الخاصة أو الحكومات أو الهيئات الدولية وتحدد
اللائحة قواعد الإعارة .

وهذا حق من حقوق الموظف لكي يحسن من وضعه الوظيفي والمادي إذا وجد فرصة عمل وعمله مستغني عنه إلى حد ما فلا بأس من مساعدته وتركه يعمل في مؤسسات أخرى سواء كانت عامة أو خاصة . أو حتى جهات حكومية أخرى أو الهيئات الدولية التابعة للمنظمات الدولية في الأمم المتحدة وماتفرع عنها في الداخل والخارج ، أو في المنظمات الاقليمية مثل جامعة الدول العربية أو مثل مجلس التعاون الخليجي ، فكل هذا امر وارد وهذه اهم المواد التي نصت على حقوق للموظف وهي منصوص عليها ولا مجال فيها للاجتهد إلا في استثناءات حددها النظام.

أما نظام العمل فان فية حقوق ولا بد ان تكون أظهر لانه كما قلنا الدولة في النظام الاول والموظف شيء واحد إلى حد كبير . أموال الفرد هي أموال الدولة وأموال الدولة هي أموال الفرد بينما في نظام المؤسسات الخاصة والشركات التي هي نظام العمل هذه لا . حق الموظف وأموال الموظف غير أموال صاحب العمل و أموال العامل ليست هي أموال صاحب العمل في الغالب . ولذلك لا بد أن تكون منضبطة أكثر وأكثر لاختلاف الطرفين لأن فيها المشاحة.

الحقوق نفس القضية ترد في الاجور والمكافآت والإجازات وما إلى ذلك وهي شملت بنود كثيرة تبدأ من المادة (٨٤) فهي مواد من (٨٤) إلى (٩٧) كلها في الاجور والمكافآت والاجازات

المادة الرابعة والثمانون:
إذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل أن يدفع إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته . هذا في نهاية الأمر يعني الحقوق بدأت كأنها من المواد النهائية في هذه المسألة . وإن كان أشار إلى المكافآت والإجازات في مناسبات كثيرة فقد ذكرت المادة التي قبلها موضوع الاجازة ولكن هذه المادة نصت على حق نهاية

الخدمة . وهو معمول به سواء في نظام ديوان الخدمة أو في نظام العمل. في نظام العمل تقول المادة الرابعة والثمانون إذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل أن يدفع إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته ، تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ، ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة ، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل فلو اشتغل قل من سنة فان له حق فيها وهذا فيه نوع من العدالة.

المادة الخامسة والثمانون :

إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة العامل يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين ، ولا تزيد على خمس سنوات ، ويستحق ثلثيها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر . وهذا يعني مكافآت لمن يعمل طويلاً فلا تضيع سنوات خدمته هباءً .

المادة السادسة والثمانون

تحدثت عن نفس النظام بأن الأجر يحسب على أساس مكافأة نهاية الخدمة.

المادة السابعة والثمانون

تحدثت في حالة ترك العمل نتيجة قوة قاهرة خارجة عن الإرادة ماذا يستحق العامل؟؟ قال تستحق المكافأة كاملة في حالة ترك العامل العمل نتيجة لقوة قاهرة خارجة عن إرادته، كما تستحقها العاملة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها تخص النساء أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها. وهي متداخلة هذه القضايا لان بعضها في الرجال وبعضها في النساء.

المادة الثامنة والثمانون :

إذا انتهت خدمة العامل وجب على صاحب العمل دفع أجره وتصفيته حقوقه خلال أسبوع - وهذا تسريع للإجراءات فهي مادة فيها من الأخلاقيات الشيء الكثير. ايضاً تحدث اللائحة ونظام العمل عن الاجور بتفصيل شمل الباب السادس شروط العمل وظروفه

الفصل الأول:

الاجور

المادة التاسعة والثمانون :

لمجلس الوزراء عند الاقتضاء - وبناء على اقتراح الوزير - وضع حد أدنى للأجور. وهذا جيد ومعمول به في وهو الان في حدود ١٧٠٠ ريال ونرجو أن يكون قابل للزيادة بينما كان قبل عدة سنوات بحسب عمل العامل . أما الان حتى وإن كان لا يستحق فانة لا يقل عن هذا المبلغ وهذا فية عداله سواء في نظام العمل او في نظام الخدمة المدنية

التسعون :

يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد . وهذا فية تقدير ايضا للعملة الوطنية.. أيضا العمال تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل وذو الأجور الشهرية تصرف مرة في الشهر وإذا كانوا بالقطعة بمجرد انتهاء العمل.. وهلم جرا..

المادة الحادية والتسعون
إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير آلات أو منتجات (وهذه داخلة في العقوبات) فانه يُعمل هناك استقطاع من أجره الشهري وهذه مادة طويلة .

المادة الثانية والتسعون
تحدث عن إلغاء الحقوق الخاصة دون موافقة خطية فانة لا يجوز الحسم.
كل المواد تقريبا بهذا الشكل وهي طويلة يصعب استيفائها ولا يهمننا نصوص المواد بقدر ما يهمننا بانها تتحدث عن هذه القضية وكذلك موضوع حق الاجازات للعامل في حالة الزواج فانة يعطي اجازة يقررها العمل . وهي في الغالب ٣ أيام في حال زواجة أو مولود له أو وفاة أحد أقاربه وحقوقه في الخدمات الصحية ، والاجتماعية ، وقد تحدثت عنها عدة بنود أو مواد من (١٤٠ - ١٤٨) ولا يتسع الوقت لاستيعابها وذكرها فأنا أؤكد على أن الحقوق هذه أوالمواد لا يهمننا أن تحفظ هذه المواد . فنحن لسنا في مجال محاكمة نظامية وإنما المقصود من هذه المواد عموما وان مثلنا لها بماده عند الحاجة أو أكثر المقصود أنها في خدمة الموظف . هذا في ما يتعلق بالمواد الحقوقية في خدمة الموظف والمواد الحقوقية ، وهي كثيرة لا يتسع المجال للحديث عنها ولو خصصنا كل البرنامج للحقوق وما يليها لما انتيهنا..

يبقى عندنا إذا حصل العامل على حقه ماذا بعد ذلك تأتي العقوبة وهذا في الحلقة القادمة

الحلقة

الثامنة

عشره

لا يزال الحديث مستمر ومتواصل في آخر فقرات أخلاقيات المهنة في الأنظمة الوظيفية والعمالية في المملكة فبعد أن يحصل النظام أو بعد أن يدون النظام المواد الواجبة والمواد الحاقية تأتي إلى موضوع العقوبات وكأني بالنظام لا يود هذه القوانين كم كان يود لو أن الناس ساروا سيرة حسنة وأدو ما عليهم من واجبات و حصلوا على حقوقهم كاملة لكن طبيعة البشر فالله سبحانه وتعالى خلق البشر خطأ وخير الخاطئين التوابين كما قال عليه الصلاة والسلام . وليس الخطاء في أن الإنسان لا يخطئ فهذه طبيعة خلقته التي أرادها الله عليها ولو شاء الله لخلق أناس لا يخطئون لا في أمور الدين ولا في أمور الدنيا كما خلق الملائكة الكرام عليهم السلام لا يعصون الله ما أمرهم ويفعلون ما يؤمرون كما أنه سبحانه وتعالى لو شاء لخلق الناس جميعا خاطئين فلا صالح فيهم ولكن حكمته اقتضت في هذه الحياة وجود الأمرين المسلم والكافر الحق والباطل الخير والشر ، وفي الحديث الشريف من قولة عليه الصلاة والسلام (لو لم تذنبوا لأتي الله بقوم يذنبون فيستغفرون ربهم فيغفر لهم) أو كما قال عليه الصلاة والسلام .

فإذا كان الإنسان سيخطئ في حق ربه تبارك وتعالى فإن الإنسان سيخطئ مع البشر من باب أولى ولذلك الحديث (لكم خطأ وخير الخاطئين التوابين) سواء في أمور الدين أو أمور الدنيا والرجوع إلى الحق فضيلة ، إذا العيب ليس الخطأ بحد ذاته وإنما الإصرار على الخطأ ولذلك العقوبة في الإسلام ليست هدف بحد ذاتها أو غاية .

وإنما هي وسيلة لتهديب والإصلاح يعنى الإسلام عندما شرع العقوبة الدنيوية أو الأخروية ليس أن تبقى هدف بحد ذاتها وإنما هي وسيلة للإصلاح فإذا شرعت الأنظمة العقابية و التأديبية من اجل الإصلاح كما هو حال السجون لبعض الناس ولذلك تسمى في بعض الدول ومن ضمنها بلادنا تسمى الإصلاحية ، ولا تسمى سجن وإنما يسمى إصلاحية - الهدف ليس عقاب هذا الشخص وإنما استصلاحه بعد أن كان فاسدا والسجن يؤدي ادوار تأديبية ادوار إصلاحية ادوار دعوية كلكم تعرفونها كذلك الحال ربما يصل بالموظف والعامل إلى السجن في النهاية ولكن هل المطلوب أقصى عقوبة لا بل يجب أن تكون العقوبة متدرجة ولكن قبل وصول العقوبة يجب أن يكون العفو هو الأساس فيعفي عنه كما في الحديث الشريف عندما سئل عليه الصلاة والسلام كم نعفو عن الخادم قال تعفو عنه سبعين مرة وذكره لكم في الحلقات الأولى من هذا البرنامج أن ليس المقصود الرقم بحد ذاته فإنه إذا أخطأ واحد وسبعون فما الفرق . لا فرق المقصود المبالغة في العفو ولكن بعض الناس قد لا يجدي معهم غير العقوبة ولذلك سنها الإسلام في القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة فهذا الرسول عليه الصلاة والسلام عندما يقول اعف عنة شرع عقوبات ولكن العفو عنة مدام العفو عنة فيه مصلحه أما إذا لم يجدي العفو فلا بد من العقوبة لكن إذا كان في موضوع العقوبة يجب أن يستصلح قبل العقوبة وان لا يلجا إليها إلى عندما يصبح هذا الشخص لا ينفع معه إلا الترهيب فبعض الناس يجدي معه الترهيب سواء في أمر الدين أو أمر دنيوي وهذا هو المطلوب ولكن بعض الناس قلبه حجر لا ينفع معه إلا أن يجرى عليه نوع من العقاب وإذا جرى مثل هذا النوع فيجب لا يأخذ المذنب بالظنون وفي الحديث الشريف فيما روي عنة عليه الصلاة والسلام أنه قال (لأن يخطئ الحاكم في العفو خيرا من أن يخطئ في العقوبة) لماذا لأن العفو أصل من أصول الأخلاق فلو عفى وهو مخطئ فلا بأس لأن فيه تسامح ولكن لو أخطأ في العقوبة تم اتضح بان هذا المعاقب لا يستحق هذا هو الذي نهي عنه الشرع لأن في الحديث الشريف كما روى عنه عليه أفضل الصلاة والسلام في حديث فيه مقال ولكن معناه صحيح ومطبق ونصوص الشريعة ومبادئها تقوم على أساسه وان لم يصح الحديث عنة جملة وتفصيلا عنه عليه أفضل الصلاة والسلام ادروا الحدود بالشبهات فلتن يخطئ الحاكم في العفو خيرا من أن يخطئ في العقوبة وهذا المعمول به في الفصل في الخصومات في المحاكم

فلا يؤاخذ المذنب مدام أو المتهم بالاصح لا يؤخذ مدام هناك مجال للعفو ومخرج له بل أن تلقين الحجة لكي يعني عنه أمر وارد في الشريعة الإسلامية في بعض القضايا.

فا بالتالي العقوبة كما قلت لا يحسن الذهاب إليها إلى عندما تستنفذ كافة السبل في استصلاح الشخص نفسه فإذا وصل الأمر إلى أن يعاقب هذا الشخص ويؤدب فلا نبدأ بالعقوبة الأقسى كما يفعل بعض الناس انتقاماً والانتقام أمر مذموم كما رأينا في الأخلاق عندما تحدثنا عنها وإنما يبدأ بالعقوبة الأقل ثم إذا لم تجدي معه تنتقل إلى عقوبة اشد قليلاً حتى نصل إلى منتهى النظام في إيقاع العقوبة وبعد إيقاع العقوبة يعطى فرصة بان يخفف عنة العقوبة وهذا هو المعمول به في أقصى العقوبات في الإصلاحات في المملكة أي مثلاً نصف المدة لمن حفظ القرآن كاملاً مادام أنه حفظ القرآن فالأصل فيه أنه قد استصلح فلا داعي ان يكمل المدة وهكذا حتى لو لم نصل إلى مرحلة السجون والإصلاح وإنما في العقوبات المعتادة في أنظمة العمل او الخدمة المدنية فإذا أنزل عليه عقوبة أو تأديب لا يحسن إن تطول المدة بل تختصر . لكن إذا لم يجدي معه فلا بد ان تستوفي العقوبة كاملة إلى أقصى منتهائها وهذا ما جاء به نظام الخدمة المدنية في مواد ليست كثيرة ولكن نص عليها مادة واحدة لكنها مفصلة بفقرات . أما نظام العمل فأنه إلى حد ما أعطي شيئاً من ذلك فالأنظمة والحمد لله لم تطل في العقوبات لأنها استثناء لكنها لم تنسها فقد جاء في نظم الخدمة المدنية الفصل السادس إنهاء الخدمة وجاء فيها مادة واحدة تسمى إنهاء الخدمة مؤقت أو إنهاء دائم هذا هو موضوع العقوبات والإصلاح او لتأديب في مادة ٣٠ - مع مراعاة أسباب إنهاء الخدمة التي تنص عليها الأنظمة تنهى خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية :

أ- الاستقالة . ليس عقوبة

ب - طلب الإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن النظامية حسب نظام التقاعد

ج - إلغاء الوظيفة . أن الدولة رأت الاستغناء عن الوظيفة فان الشخص لا يفصل وإنما ينقل الى وظيفة أخرى ولكنه إنهاء للخدمة في هذه الوظيفة

د- بلوغ السن النظامية للتقاعد ما لم تمدد خدمته بقرار من السلطة المختصة وهذا ليس فيه عقوبة.

هـ - العجز الصحي وله لائحة تفسيرية وتنفيذية مقدار العجز وكيف يثبت وكم يصرف له من الراتب اثنا العجز .

و- الغياب بغير عذر مشروع أو عدم تنفيذ قرار النقل . ومعنى ذلك أن العذر غير المشروع أن لا يأتي بعذر مقبول من الناحية الشرعية القانونية والنظامية وحدد النظام بالغياب فترة سواء متواصلة تصل إلى ١٥ يوم او متفرقة تصل إلى الشهر متقطعة لكنها للغياب عندما يغيب الموظف بدون عذر فإنه يفصل هذا تأديب لكن متى يعود هذا النظام أجاز له العودة بعد مدة معينة أو نقل إلى جهة معينة لمصلحة العمل وأحياناً قد يكون برغبته ثم يتراجع فلا ينفذ هنا عندما يمر فترة زمنية حددها النظام ولا يباشر فيها العمل أو ينفذ فيها قرار النقل فإنه يفصل .

ز- الفصل لأسباب تأديبية . وهذا هو الذي يعيننا أكثر من غيره عندما يرتكب الموظف عمل مخالفاً بالوظيفة فهذا هو الداخل في النظام لكن عندما يخجل ويأتي بعمل ليس بالوظيفة لكن في حياته العامة يرتكب عمل ليس له دخل في الوظيفة هنا في الغالب النظام ينص عليها بان لا يكون قد حكم عليه فلا يوظف إلى بعد فترة معينة ٣ سنوات بحكم محل بالشرف أو الدين أو الأمانة ، وربما الفصل يكون من ضمن القرار القضائي أن يوجه إلى عملة قرار بفصله أو إيقافه عن العمل فترة من الزمن لكن الكلام إذا كان يتعلق بالوظيفة إذا كان الفصل يعود إلى أسباب تأديبية في مجال الوظيفة كان يرتكب عمل محرم لا يقره النظام في مجال العمل كالرشوة مثلاً أو السرقة أو ما إلى ذلك فأنه هنا يفصل فصل تأديبياً أو شي محملاً بالشرف داخل العمل كارتكاب بعض المعاصي والمنكرات في مجالات محملة بالشرف أو مجال المخدرات أو ما إليها فإنه يفصل لأسباب تأديبية يعني نظام الخدمة المدنية لم يطل في هذه القضية .

ح (أمر خارج عن لكتة ذكر في النظام وهو ح- الفصل بأمر ملكي أو بقرار من مجلس الوزراء . فعندما ينص الأمر الملكي على الفصل فإنه يعتبر فصل تأديبي لكن عندما يكون الأمر انه أحيل إلى التقاعد بناء على طلبه هذا ليس تأديبي هذا فعل هو الذي طلب لظروف خاصة به لكن عندما ينص في القرار انه فصل فصلاً من عمله أو أبعد أو نحي فإنه يعتبر تأديبياً وهذا ما نص عليه ديوان الخدمة

المدنية لان الوزراء داخلون في هذا الأمر لكن لهم أحكام خاصة لم تدون في نظامنا هذا.

أما نظام العمل فقد نص على العقوبات بشكل طويل جدا شملته مواد طويلة من المادة (٦٦) إلى (٧٣) ومن (٢٢٩) إلى (٢٤٢) فهذه المواد نصت على مجال العقوبات كما قلنا لان العقوبات مخففة في نظام الخدمة المدنية لان الأمر يتعلق بين الدولة و رعاياها بينما نظام العمل هو بين العامل ورب العمل يعني مسألة حقوق (أعطى وخذ) من المادة (٦٦) تحدثت هذه اللائحة فجاءت هذه البنود تحت قواعد التأديب المادة (٦٦) الجزاءات التأديبية وسموها تأديبية ولم يسموها عقابيه وهذا جيد لان الهدف هو التأديب الجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل توقيعها على العامل وذكر منها الإنذار وهذا أيضا عقوبة أن ينذر حتى ولو لم يوقفه أو يفصله أو يخصم عليه من راتبه هذا نوع من أنواع العقوبة مخفف بعض العمال يكفيه هذا ولن يعود مرة أخرى أما الآخرون فرمما يحتاج بعد ذلك إلى عقاب آخر وهو الغرامة بعض الناس يكتفي بالغرامة ويتوقف لكن بعض الناس يجب أن يوقع عليه شئ يزيد على ذلك وهو الثالث في المادة (٦٦) الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لمدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من صاحب العمل.

والرابعة تأجيل الترقية مدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من صاحب العمل.

والخامسة الإيقاف عن العمل مع الحرمان من الأجر .

السادسة الفصل من العمل في الحالات المقررة في النظام . فرأينا (٦) فقرات في الإيقاف عن العمل الجزاءات التأديبية و رأينا أنها متدرجة من السهولة إلى الصعوبة بحسب الخطأ الذي ارتكبه الموظف وبحسب استجابة الموظف لتلك العقوبات و المادة (٦٧) إجازة لصاحب العمل أن يوقع العقاب لكن بحسب الأنظمة يوقع العقاب المادة (٦٨) لا يجوز تشديد الجزاء في حالة تكرار المخالفة إذا كان قد انقضى على المخالفة السابقة مائة وثمانون يوماً من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء عليه عن تلك المخالفة. وهذه مفصلة في نظام العمل

المادة (٧٠) لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلاً بالعمل وهذا فيه نوع من العدالة والمادة طويلة في هذا

المادة (٧١) لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه واستجوابه أما أن يوقع وهو لم يعرف وجه نظره فهذا أيضا أمر ليس أخلاقيا فالأخلاقي أن يعلم بذلك ربما عنده سبب وجيه يجعل صاحب العمل يمتنع عن إيقاع العقاب عليه المادة (٧٢) يجب أن يبلغ العامل بقرار توقيع الجزاء عليه كتابة ، فإذا امتنع عن الاستلام أو كان غائبا فيرسل البلاغ بكتاب مسجل على عنوانه المبين في ملفه ، وللعامل حق الاعتراض وهذا منتهى العدالة

المادة (٧٣) يجب كتابة الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان اسم العامل ومقدار أجره ومقدار الغرامة وسبب توقيعها وتاريخ ذلك ، يعني كل شئ موضح في هذا النظام انتهى عقد العمل فأحيانا يكون لأنها ليس من العامل نفسه وإنما بسبب أخطاء ارتكبتها العامل فالمادة نصت على هذا وذاك فإذا اتفق الطرفان على إنهائه فهذا ليس عقوبة إنما هو أمر راجع للعامل ولكن في بعض بنود إنهاء العمل أمور تخص الخيانة في العمل فقد ذكرت المادة (٧٧) إذا أنهى العقد لسبب غير مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الإنهاء الحق في تعويض تقدره هيئة تسوية الخلافات العمالية ،

إذا كان السبب غير مشروع أما إذا كان مشروعا فان حقوقه قد تضيع بناء على ما نصت عليه المواد

المادة (٧٨) يجوز للعامل الذي يفصل من عمله بغير سبب مشروع أن يطلب إعادته إلى العمل وينظر في هذه الطلبات وهذا أيضا حقوق لأنه قد يحصل أخطاء فلا بد من يعاد عنها ولا يصير عليها

المادة (٧٩) لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد ولكنه ينتهي بوفاة العامل أو بعجزه عن أداء عمله ، لانها مترتبة على حقوق وهذا ليس جزاء تأديبي .

من المسائل التي فيها تأديب في هذه المادة إذا المادة (٨٠) إذا ثبت إتباعه سلوك سيئا أو ارتكب عمل مخالفاً بالشرف والأمانة ، هذا هو

الذي يعيننا الآن هذه المادة هي التي تخص هذا بشكل أكبر من غيره، متى يجوز إيقاع العقاب على العامل إذا ثبت إتباعه سلوك سيئا أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف كالتحرشات الجنسية الأمانة أن يسرق أن يغفل أن يرتشي والى ما إلى ذلك فلا بد من إيقاع الجزاءات التي حددت

المادة (81) هذه المادة على العكس من العامل فهنا إذا ارتكب صاحب العمل العقوبات هنا ليست على العامل دائماً وإنما قد تكون على صاحب العمل فهنا حددت اللائحة في المادة (81) (العقوبات على صاحب العمل عندما يرتكب خطأ في حق عامله ومن أهم الأخطاء التي قد تقع من صاحب العمل الاعتداء تقول الفقرة (4) من المادة (81) إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته ، أو من المدير المسئول اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مخل بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته . وتقول الفقرة (5) إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسئول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة. هاتان الفقرتان في المادة (81) تخص صاحب العمل ذلك انه أيضا عندما يخطئ يجب أن يؤدب فلائحة فيها توازن كبيراً أيضا من العقوبات التي نصت عليها نص عليها النظام في المادة (229) هذه نصت على العقوبات جملة الباب الخامس عشر العقوبات من المادة (229) إلى (242) فالمادة (229) تطبق العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب ما لم يكن هناك عقوبات أخرى أشد ينص عليها في أي نظام آخر. المادة (230) يعاقب بغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف ريال ولا تزيد على عشرة آلاف ريال كل من يخالف أي حكم من الأحكام الخاصة بإعداد العمال السعوديين مهنيًا، إلى آخره المادة (231) يعاقب كل من يخالف أحكام المواد السادسة عشرة، والخامسة والعشرين، والثالثة والثلاثين، والسابعة والثلاثين، والثامنة والثلاثين من هذا النظام بغرامة لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة

المادة (232) و (233) - 234-235-236-237 كلها غرامات مالية المادة 238 تتحدث عن غرامات مالية زائدة تصل إلى 30 ألف ريال أو حكماً ينهي العلاقة بين الطرفين فكل هذه المواد القصد منها تسوية الخلافات بين أولئك المختلفين من العامل وصاحب العمل فهذه البنود العقابية طويلة جدا لكنها كلها تنص على الغرامات لأنه في موضوع العمل الغرامة أهم من غيرها بالنسبة للعامل فهو ما جاء إلا ليحصل على المال ولذلك نص النظام على الغرامات المالية خصوصا وان أكثر العمال في نظام العمل هم من ذوي الدخل المتدنية ولاسيما إذا كانوا من غير المواطنين فهذه أيضا المواد التي جاء بها النظام سواء نظام الخدمة المدنية أو نظام العمل أنظمة متكاملة تتسق مع الشريعة الإسلامية وتسير في ركابها مما يز به النظام الإسلامي انه شامل لكل مجالات الحياة الدينية والدنيوية وهذا ما تفتقده الحضارة المعاصرة التي تعتمد في أنظمة حياتها ومن ضمنها أنظمة العمل على مبادئ قانونية قد تصيب وقد تخطئ لأنها نتاج بشري بينما هذا هو نتاج الحكيم الخبير سبحانه وتعالى - وهذه أهم المواد التي حوaha نظام الخدمة المدنية ونظام العمل والذي يخصنا ونحن نؤكد على انه لا يهمننا حفظ هذه المواد فلسنا في مجال محاكمات ودراسات قانونية وإنما القصد منها أن تلك الأنظمة راعت المهنة وأخلاقياتها بشكل منقطع النظير لأنها في ذلك تستند إلى الإسلام و لو عرفنا على الأقل مادة كمثل في كل فقرة من المواد الأخلاقية أو أكثر المواد الأخلاقية المواد الواجبية و المواد الحقوقية والمواد العقابية التأديبية فلا بأس لكن يبقى الموضوع الأخير في مسألة الأنظمة الوظيفية والعمالية في المملكة ما هي الهيئات الحكومية التي تتولى الرقابة على المهنة وأخلاقياتها طبعا كثيرة جدا ولها وزارة الخدمة المدنية فيما يخص موظفي الدولة فهي مسؤولة عن الرقابة عليهم ومحاسبتهم وأما بالنسبة للقطاع الخاص فوزارة العمل التي أصدرت النظام هي المسؤولة عن هذا القطاع ومن الجهات الحكومية التي تتولى الإشراف على القطاع الحكومي هيئة الرقابة والتحقيق وهي تتولى المسائل غير المالية وإنما المسائل المتعلقة بسير العمل والوظيفة والإشكالات الموجودة وحلولها فهي عنصر وقاية وأمان، أيضا ديوان المراقبة العامة وهو في الأمور المالية فيما يخص الدولة نظام الخدمة المدنية ديوان المراقبة العامة يتولى مراقبة الأمور المالية (وهيئة الرقابة والتحقيق تتولى الأمور الإدارية وديوان المراقبة العامة

أيضا تم إنشاء الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان وهذه في الغالب تخص العمال وان كانت أيضا تخص موظفي الدولة فهي جمعية أنشأتها

الدولة من اجل أن يراعى حق الإنسان وان لا يظلم في الجهات التي يعمل فيها سواء موظف أو غير موظف عامل أو غير عامل ايضاً ديوان المظالم ولاسيما في قطاع الحكومة بين الموظف والحكومة هذا غالباً ديوان المظالم يتولى هذه الأمور وزارة العدل في محاكمها عندما يقع بين العمال بعض الإشكالات فلا باس إحالة بعضها ولاسيما من لم يرد أن يتحاكم لدى النظام العمالي نفسه عندنا أيضاً محكمة دولية تسمى محكمة العمل الدولية وهذه من قراءة نصوصها يتضح أنها في عمومها تسير مع ركب الشريعة إلى في بعض المخالفات مما تحفظت عليه المملكة ولذلك التحاكم إليها لا بس فيها في الأمور التي لا تتعارض مع الشريعة ونرجو أن لا يصل شئ من ذلك إلى تلك المحاكم وتحل المسائل داخلياً كما هو معمول به فيما نعرفه ولا نركي على الله احداً هذا ما يتعلق بأخلاقيات المهنة من حيث الأنظمة ويتبقى معنا نماذج سنأتي بها في الحلقات القادمة هذا ما يتعلق بهذا الموضوع الذي من أهم مصادرة نظام الخدمة المدنية ونظام العمل وأخلاقيات المهنة في الإسلام و تطبيقاتها في أنظمة المملكة العربية السعودية للدكتور عصام الحميدان ونظام الخدمة المدنية في المملكة وتطبيقاته للدكتور محمد بن زويد العتيبي وشئون الموظفين ونظم الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية لأحمد الصباب و محمد محبوب.

الحلقة التاسعة عشرة

انتهينا في الحلقات السابقة من عرض كامل لأخلاق المهنة بشكل عام فيما يتعلق بما المهنة بشكل عام أي مهنة كان حديثنا مصب على أي مهنة وليس على مهنة بعينها بحيث انه لو أردنا أن نضع نسبة لرأينا أن أكثر من ٩٠% من أخلاقيات المهنة تدور على أخلاقيات عامه تشمل الجميع وتبقى حدود ١٠% وإنا لا أعطي نسبة معينة فإنما بتقديري بال عشرة تزيد أو تقل، ربما تتفاوت هذه العشرة بين مهنة وأخرى بحيث نعطي هذه المهنة بعض من تلك البنود العامة أو تلك المبادئ العامة ونعطي المهنة الأخرى شيئاً منها ، ولكنهما يشتركان تلك المهنتان أو المهن المتعددة في ٩٠% أو يزيد في ما تحدثنا عنه من مبادئ أخلاقيات المهنة ،

أنواع الأعمال المهنية كثيرة جداً لها أول وليس لها آخر بحيث تشمل كل مناحي الحياة ولو أردنا أن نعطي يعني أمثله تفصيلية لأنواع العمل لما استطعنا لكني حاولت جمعها بحيث نقول:

1- العمل الديني

2- العمل العدلي

3- العمل المعرفي

وهلم جر وسنفضلها أن شاء الله بعد قليل فلو قلنا مثلاً العمل الديني فلربما يسأل شخص وهل العمل الديني مهنة؟ لا ولا يقول احد ذلك فالصلاة ليست مهنة والصيام ليس مهنة وكذلك الزكاة والحج وكل تشريعات الإسلام والإمامة والأذان والقضاء أيه هذا ليس مهنة بحد ذاته وإنما هو عباده لكن متى يصبح مهنة؟ كما هو بالتعريف ..

أولاً : العمل الديني : هو كل عمل ديني صريح الأصل فيه أن يكون عمل صريح لكن مما لا يدخل أصلاً في نطاق العمل المهني هو كل عمل ديني صريح مما لا يدخل أصلاً في نطاق العمل المهني لكن متى يكون؟ عندما يؤخذ عليه أجر مادياً دنيوياً فمثلاً الأذان

..الأذان عمل ديني فلو قام به محتسب فرمما لما حسب له كثيراً لكن عندما يؤخذ عليه أجراً هنا لانحاسبه على الأذان بحد ذاته إنما على ما يرتبط بالأذان من قيامه بوظيفته وأمانته في أدائها بالمواظبة وبالتحري الوقت فيصبح إذا ، نحاسبه على الأجر الذي يتقاضاه وليس على الأذان نفسه وكذلك الحال في الإمامة ، الإمامة نفسها عمل ديني وليس له علاقة بالمهنة لكن لما كان يتقاضى عليه الإمام لاسيما هذا العصر من أجر فلا بد أن يحاسب ليس على إمامته وإنما على الأمور المرتبطة بالإمامة من المواظبة والقدرة على أدائها وكذلك الحال في الخطابة والإفتاء والحسبة وتعليم القرآن الكريم والجباية في بيت الزكاة في بيت الزكاة الأصل انه عمل ديني لكن نحاسب الموظف لأنه يأخذ عليها اجر والنيابة في الحج والعمرة ، الحج والعمرة ليس عملاً مهنيًا ولكن عندما ينوب شخص عن شخص في مسألة الحج هنا نحاسبه على ما قام به ليس على الحج ذاته وإنما على الأمور المرتبطة بالحج من هل قام بهذا العمل أم لم يقم به فإذا قام به بنفسه لما حاسبه احد ولا عددناه عمل دينوي وكذلك الحال بالطواف وغير ذلك فالأصل مثلا بالطواف انه عمل ديني خالص لكن إذا كان هناك مطوفون كما نراه أصحاب العبايات السوداء هذه هنا يحاسبون على ما قاموا به أن أخلوا بما عملوا به فلا يحاسب على أطوافه بحد ذاتها إنما الأمور المرتبطة بها من القيام بما حق القيام فالعمل الديني أيضا داخل في هذا المجال لكن كما قلت ليس بحد ذاته لكن بالأمور المرتبطة به ولاسيما إذا اخذ عليه أجراً ، فمممكن أن نقول أخلاقيات العمل الديني ولاشك أيضاً انه إذا دخلنا في مجال الأخلاقيات ف انه له أخلاقيات الصلاة لها أخلاقياتها والزكاة لها أخلاقياتها من عدم المن وإعطاء الجيد وما إلى ذلك لكن لو قلنا أخلاقيات المهنة هنا لا يصلح ثم كل ماتفرع عنه ممكن أن نضع له أيضا أخلاقيات فنقول أخلاقيات العمل الديني ثم نقول ماتفرع عنه أخلاقيات الخطابة .. أخلاقيات الأذان .. أخلاقيات الإمامة وهلم جرا .

ثانياً : العمل العدلي : ممكن نضع له إطار عام في الأخلاقيات ويمكن أن نضع لكل ماتفرع عنه أيضاً إطاراً خاصاً فنقول أخلاقيات العمل العدلي أو أخلاقيات القضاء ويتفرع العمل العدلي القضاء وكتابه العدل واستشارات والمحاماة والتحقيق والادعاء وغير ذلك

الثالث العمل المعرفي .. كالعلم . علوم الدين ، علوم القرآن الكريم ، السنة النبوية والعقيدة والفقهاء والدعوة والثقافة الإسلامية فهذه أيضا على العمل فيها لها أخلاقيات بعضها ديني وبعضها دينوي فالعلم والثقافة والفكر والفلسفة والتربية واللغة والآداب والتاريخ والجغرافيا والعلوم التي تشمل الكيمياء والفيزياء والاجتماع والرياضيات والفنون والتراث والبحث العلمي والكتب والطباعة والنشر وحقوق الملكية الفكرية وغير ذلك كل هذه ممكن كل فقره تضع لها أخلاقيات خاصة بما أو تضعها تحت إطار عام في العمل المعرفي وكلما جزئت المسألة

المسألة	كان	أفضل	لاستيعاب	الموضوع
العمل الإداري ..	كالا	داره	والسكرتارية	وغير ذلك ,

العمل الاقتصادي .. كالاقتصاد والتجارة والمحاسبة والتسويق والمصارف وأسواق المال والأسهم وغير ذلك ونحن الآن في هذا المجال وسنأخذ إن شاء الله مثال ميسر على هذا .

العمل التجاري .. كالتجارة والبيع والشراء والإيجار وغير ذلك وهي من ضمن العمل الاقتصادي
العمل الصناعي .. كالتصنيع والتعليب والنفط والغاز وحقوق براءة الاختراع وغير ذلك ..
العمل الزراعي .. كالزراعة والإنتاج الحيواني والبيطرة والغذاء وغير ذلك ..
العمل السياسي .. كالدبلوماسية والهيئات والمنظمات الدورية وغير ذلك ,
العمل العسكري .. كالأمن والمرور والدفاع المدني والجندي والجهاد وغير ذلك ..
العمل التقني .. كالمهندسة والعمارة والتخطيط والإحصاء والحاسب ومن ضمن البرمجة والشبكات والانترنت والمعلومات والبيانات

الاتصالات	وغير	ذلك
العمل الصحي .. الطب البشري والنفسي والشرعي والتمريض والتشخيص والتشريح والجراحة والمختبرات والأشعة والبصريات والصيدلة والدواء	وغير	ذلك ,
العمل الإعلامي .. كالإعلام الصحفي كالإعلام بأشكاله الصحفي المقروء والإذاعي المسموع والتلفزيون المرئي والسينما والعلاقات العامة	وغير	ذلك ,
العمل الترفيهي .. كالسياحة	ولفندقه	والرياضة
وغير ذلك ,	وغير ذلك ..	وغير ذلك ..
العمل المدني .. كالمديريات	وقيادة	المركبات
العمل الاجتماعي ،، كالخدمه الاجتماعيه والجمعيات الخيريه والهيئات التطوعيه وغير ذلك .. العمل المنزلي ١٧ عمل كبير تحته العمل المنزلي	والخدمه	المنزليه
التدبير	وغير	ذلك ..
الى غير ذلك من الاعمال المهنيه المختلفه التي اجازها الإسلام وفق ضوابطها الشرعيه والأخلاقية استناداً على القاعدة الفقهيّة "أن الأصل	في	الأشياء الإباحة"

أو ماجد إلى آخر الدهر فالإسلام يستوعب كل ذلك بشرط أن يكون له فيه بشرط أن يكون له فيه بضمه تقول رأيه في المسألة وتحدده بضوابط ، فهذه الأمور كثيرة شملت جميع مناحي الحياة وربما نسيت الكثير منها نظراً لتشعب الحياة فممكّن أن نضع لكل بند كبير العمل الإداري مثلاً أو نحن الآن بالاقتصاد العمل الاقتصادي أو العمل الإداري بحكم التخصص في القسمين العلميين المراد وضع هذا البرنامج لهما فممكّن أن تقول العمل الإداري .. أخلاقيات العمل الإداري .. أخلاقيات العمل الاقتصادي وممكن أن تجزئ المسألة فتقول أخلاقيات إدارة الأعمال مثلاً فالإقتصاد أخلاقيات البيع أخلاقيات التجارة أخلاقيات التسويق كلها داخله في الإقتصاد فهذه الأمور يعني مجال رحب للدراسة وهي في طور الإعداد فكثير من الآن أنواع المعرفة أو أنواع الأعمال المهنية بدأت تصدر الحمد لله لها برامج في الأخلاقيات ومن أشهرها الآن وأكثرها واجمعها والتي عقدت فيها المؤتمرات هي أخلاقيات الطب أخلاقيات مهنة الطب أو أخلاقيات الطب أو الأخلاقيات الطبية نحن رأينا يعني كما قلت من خلال هذه المعارف المتعددة أن ما تحدثنا عنه طويلاً في هذه المادة أو هذا المقرر كان شامل لجميع هذه التخصصات وضعنا اطر عامه فنجد أن بعضا ربما لا يختلف في أي شيء منها كالاقتصاد مثلاً و الإدارة فالإقتصاد والإدارة لا تستطيع أن تضيف شيء جديد إلى ما ذكرناه لكن لو أخذت الطب كتخصص آخر فتجد بعض الأشياء تنطبق عليه وبعض الأشياء لا تنطبق عليه لكن ليس موضوعنا في الطب ولو القينا برنامجاً على الطب وهذا متوقع إن شاء الله في القريب العاجل بحكم افتتاح كلية الطب في جامعتنا فسنتلقى عليهم هذه المادة وسنخصص بما يتعلق بأخلاقيات مهنة الطب أما انتم هنا فسنحدث عن شيء من الأخلاقيات في مجال مهنة الإقتصاد العمل الاقتصادي وكذلك الحال في أخلاقيات الإدارة أو احد فروعها وهي إدارة الأعمال فكل ما ذكرناه بحمد الله ينطبق على هذين التخصصين من غير أن تضيف زيادات معتبره في هذه المسألة لكن لو شئنا يعني التدقيق فيها إلى حدٍ ما فممكّن أن نستعرض شيء مما ذكرناه لنرى تطبيقاته على هذه القضية .

فإذا قلنا مثلاً في تنظيم العمل المهني وفي الضوابط ، الضوابط الشرعية ذكرنا في أخلاقيات المهنة العامة من غير أن نخصص مهنة محد ذاتها قلنا الضوابط الشرعية لأخلاقيات المهنة ، مشروعيه العمل المهني .. أن يكون العمل واجباً ، هذا ألاً ينطبق على كل الأعمال ؟ الجواب بلى ، طيب لو طبقناه على الإقتصاد ألاً يكون ..! نفس القضية ، وكذلك الحال في إدارة الأعمال فلا بد أن يكون الاقتصادي

في عمله يؤدي عملاً فيه وجوب يعني أن الشرع قد أوجبه وهو العمل، والعمل نوع من أنواع الاقتصاد والعمل واجب على القادرين كذلك المستحب وأكثره المباح واغلب الأعمال التي ليس عليها نص في الوجوب أو الاستحباب هي في المباح نص عليها أو سكت عنها فما سكت عنه فهو علم .

فإذا لابد أن يكون عمل الاقتصادي أو عمل الإداري في احد من هذه الثلاثة ولا سيما المباح الذي هو الأكثر فلا بد أن يكون عمله على الأقل مباحاً هذا ذكرناه عموماً ألا ينطبق على الاقتصاد وإدارة الأعمال ؟ بلا من باب أولى فإذا كان العمل محرماً وسنأخذ إن شاء الله أمثله في ذلك لكن نأتي بمثال عاجل .. الربا : الاقتصاد مرتبط بالربا .. للأسف الاقتصاد الوضعي الآن يقوم على مبدأ الربا والاقتصاد الإسلامي يحرم الربا فمن ضمن أخلاقيات الاقتصاد قضية ألا يشتغل "الاقتصادي" في البنك أو في أي مكان آخر أو في الشركة ألا يشتغل في الربا هذه ذكرناها من ضمن الأخلاقيات العامة فهي شاملة لجميع المهن فأغلب المهن يدخل فيها هذا المجال لكنها في الاقتصاد اظهر منها في غيره فبالتالي لابد أن يكون العمل إما : واجباً أو مستحباً أو مباحاً فإن كان غير هذه الثلاثة فلا بد أن يكون محرماً أو مكروهاً المحرم : لا يجوز جملة وتفصيلاً ، والمكروه : يجوز لكن مع الكراهة الذي يجدر بنا في موضوع الأخلاقيات أن نتعد عنها إلى حد كبير ..

من ضمن أيضاً الضوابط الشرعية العامة تنظيم العمل المهني في عقد العمل هل نقول الاقتصاد أو إدارة الأعمال إذا أراد أن يشتغل شغلة سواء في قطاع أدولة أو الحكومة وما يشمله نظام الخدمة المدنية أو في مع جهة خاصة مما يشملها نظام العمل في الشركات والمؤسسات والبنوك وما إليها هل نحتاج إلى عقد عمل أو الأمر لا يحتاج ؟ ..

لا بد من عقد عمل

نعم مع الدولة ربما لا يحتاج الأمر إلى عقد عمل لأنها أمر متاح ومفروغ منه ومعروف ومع ذلك عقد العمل موجود لو شاء أن ينظر إليه لكن لابد أن يوقع على شيء في العمل فإذا عقد العمل ذكرناه من باب العموميات إذا هو واجب أيضاً على الاقتصادي وعلى أيضاً المتخصص في إدارة الأعمال ذلك أن عقد العمل ينهي الخلاف فالعقد شريعة المتعاقدين وقد أمر الله سبحانه وتعالى به بل أمر بالوفاء به مما يدل على أهمية وجوده وان وجوده أمر مفروغ منه (يا أيها الذين آمنوا إذا تداينتم بدين إلى اجل مسمى فاكتبوه) فهنا أمر للوجوب لان لا يحصل خلاف لان الإسلام يريد أن يقطع دابر الخلاف إلى نهاية الأمر ومما يقطع الخلاف قضية الكتابة والأشهاد عليها أما إذا لم يحصل كتابه فلربما ، فالشهود يكفون على أي حال ، ليس بالضرورة أن يكون هناك كتابه اجباريه إنما الأمر هنا للوجوب الاستحبابي أن صح التعبير لكن لو أضرموه من غير كتابه بمجرد مشافهه فهذا فالأصل للمسلم أن تكون كلمته معتبره وكلامه موثق وهو عدل فهو يتعامل مع الله أولاً وأخراً لكن ،، قد يحصل الخلاف من أين يأتي الخلاف قد يكون غير مقصود ، قد يكون ليس بسوء نية وإنما وهم من احد المتعاقدين شفهيّاً لكن لو كتب فلو حصل هذا الوهم فما أسهل إلى الرجوع إلى هذه المسألة ثم يزداد الأمر صلابة بالأشهاد فإذا حصل الأشهاد فإن المسألة يعني تنتهي من أولها فعقد العمل هذا كما قلنا لابد أن يبين فيه نوعية العمل ومواصفات هذا العمل الذي يجب أن يؤديه العامل وان لا يكون مطلقاً ليس واضح المعالم ولا يحصل الخلاف ، وقت العمل لابد أن يحدد وقت العمل مدته التي حددها الانظمه بحدود ٨ ساعات بما فيها الراحة أما بدايته ونهايته فهذه أيضاً خاضعة للعقد بحسب ظروف العمل الذي يؤديه الشخص وربما يكون العمل يحتاج إلى ما يسمى بنظام الورديات فهنا هل كل العمال سيختارون الوقت الذي يناسبهم قد لا يناسبهم مره لكن يناسبهم مرة أخرى وعلى العموم المسألة ليست يعني بهذه الحده وإنما متروكة للتفاهم بين صاحب العمل وبين العامل أيضاً اجر العمل لابد أيضاً أن يحدد وهذا ما ذكرناه فما ذكرناه في العموميات أيضاً هو داخل في هذه الخصوصيات في الاقتصاد وفي إدارة الأعمال لابد أن يعرف العامل في هذا العقد نوعية العمل الذي سيؤديه ووقت العمل ثم الاجره التي يجب أن يحصل عليها نوعية

العمل هذه نسميها الواجبات يعني ما الواجب على العامل أن يؤدي فيه هذا العمل ماشكله ما طبيعته ثم تأتي بعد ذلك المراقبة مراقبة العمل أيضاً شامله جميع الأعمال ومن أهمها قضية الاقتصاد ، أيضاً جودة العمل مطلوبة من الجميع سواء كانوا في أي تخصص أو في الاقتصاد والإدارة من باب أولى أيضاً ص ذكرنا من الأمور العامة الأخلاق المهنية المحمودة ذكرنا أنها كثيرة ومن أهمها الأمانة والصدق والنصح والعدل والسماحة والتواضع والحلم والصبر هذه عامه ألا تشمل الاقتصادي والإداري من باب أولى كذلك الحال لا فرق بين المهنة في عمومها وخصوصها فلا بد أن يكون الاقتصادي والإداري متمسماً بالأخلاق الفاضلة كان يكون أميناً وصدقاً ونصوحاً ولذلك في الصدق في موضوع الاقتصاد مثلاً التائب الصدوق مع النبيين والصدّيقين والشهداء فهذه عموماً لكن خص هنا التاجر ، الصدق مطلوب من الجميع والتاجر من باب والاقتصادي من باب أولى وقد نص عليه أيضاً في الحديث الشيخ فلا بد أن يكون نصوحاً وان يكون عادلاً في تعاملاته مقسطاً وان يكون سمحاً وجاء أيضاً في موضوع الاقتصاد .. رحم الله امرئ ً سمحاً إذا باع سمحاً إذا اشترى سمحاً إذا اقتضى سمحاً إذا قضى أيضاً يكون متواضع والتواضع سمه من سمات الأنبياء الكرام عليهم الصلاة والسلام ، وحلي بالمسلم أن يكون متخلفاً بأخلاق الأنبياء وكذلك أن يكون حليماً وان لا يكون غضوباً سريعاً ً متسرعاً وان يكون أيضاً صبوراً في أداء العمل المرتبط به وان لا يكون متضجراً فهذه الأخلاق مطلوبة من الجميع ومن الاقتصادي والإداري من باب أولى كذلك الحال في الأخلاق المهنية المذمومة فهي تشمل الجميع فيجب على العامل في أي مهنة كانت أن يتعد عن الحيانة التي هي في مقابل الأخلاق الجيدة أو المحمودة ويتعد عن الخيانة والكذب والغش والظلم والتعسير والكبر والغضب والجزع وقد جاء التحرير من الكذب بالذات والحيانة في موضوع الاقتصاد أيضاً من باب أولى فورد النهي عن اليمين الكاذبة والأيمان ، الأيمان الكاذبة ، لا تجعلوا الله عرضةً لأيمانكم .. لماذا.. ؟ لان للأسف التجارة مرتبطة بالأيمان فيحلف وقد يكون صادقاً بان سلعته فيها كذا وكذا أو ميزاتها كذا وكذا لكن هذا الحلف منهي عنه .. ولا تجعلوا الله عرضةً لأيمانكم ، في موضوعات دنيوية .. إلا عند الحاجة القصوى أمام المحاكم وما إلى ذلك ، أما في الحياة الاقتصادية العامة ، فيحسن أن لا يكون الحلف وإذا كان الحلف صادقاً فلا بأس لكن قد ينجر ويستمرئ هذه الأحلاف فيحلف ربما على أمر كاذب فيغلب منفعته الشخصية على المنفعة العامة وما يدري أن ذلك ضرر عليه في الدنيا قبل الآخرة التي هي الأهم جاء في الحديث ما يرى عنه عليه الصلاة والسلام انه قال ((الحلف منقفةٌ للسلعة ممحقةٌ للبركة)) وهذا مشاهد إذا حلف الإنسان فالآخر يجب أن يصدقه إذا حلف له .. جاء في الحديث (من حلف له بالله فليرضى) فإذا حلف هذا البائع أن هذه السلعة عليه بكذا وكذا وهو كاذب الأصل في الطرف الآخر أن يصدق لان الأصل في المسلم البراءة ما لم يتبين له خلاف ذلك من خلال التجربة أو من خلال المعرفة المسبقة بنوعية السلعة ، أما إذا لم يكن يعرف فعليه أن يصدق فهنا أخذ السلعة وسيحصل على ماغش فيه يوم القيامة .. فمن غش فليس منا سيحصل عليها ليس إرجاع المال الذي اخذ منه ولكن حسنات وهذا هو المطلوب بينما هذا المسكين خسر آخرته بحصوله على زيادة في الأموال أو الدريهمات أو الدينانير أو الريالات كما هو عملتنا وما درى أن هذا يحقق البركة وقد يجز على سلعته أو على أمواله الآفات التي تحتاج من لا يرعى حق الله فيها وهذا مشاهد فنعرف كثيرا من الآفات التي تقع على بعض التجار الذين لا يراعون حق الله من الغش والرشوة وعدم إخراج الزكاة وما إلى ذلك فهذا أيضاً يذهب البركة ثم بمعنى آخر ، أن الناس قد يتسارعون أن هذا الشخص كذاب تاجر كذاب حلاف لا يصدق مع الآخرين فهذا أيضاً يحقق بركته بإبعاد الناس عنه هذه الاحقيه تشمل الجميع لكنها في الاقتصادي من باب أولى وكذلك الحال مع الإداري إذا لافرق .. فالاقتصاد والاداره لا ينفصلان فالاداره داخله في كل شيء .. هناك الاداره الاقتصادية ..

فإذا العلوم متداخلة بشكل كبير . أيضاً عندما يطبق الإنسان الأخلاق الحميدة ، فإن نتائجها أيضاً تظهر عليه مما ذكرناه سابقاً ً فتنتج الأخلاق المهنية المحمودة : الوفاء بعقد العمل . فلا بد أن يفني الجميع ومن ضمن ذلك الاقتصادي والإداري .. الالتزام بوقت العمل .. المحافظة على ممتلكات العمل // فيجب على الجميع المحافظة على الممتلكات المادية في الأصول والمنشآت والسيارات والاجهزه ..

هل يستثنى الاقتصادي والإداري ؟ لا هم من باب أيضاً . من باب أولى الممتلكات المعنوية : حفظ إسرار العمل أثناء الخدمة أو حتى بعد ترك الخدمة سواءً كانت أسرار مادية أو أسرار معنوية أو منافسات تجاربه أو مايسمى بالمناقصات اللي هي منافسات تجاربه سواءً مزايدة أو مناقصه واجب على الجميع ألا يفشوا أسرارها والاقتصادي من باب أولى وكذلك الحال في الذي يمارس العمل الإداري بأن لايفشي أسرار هذه المهنة حتى وان كانت اقتصاديه من خلال الممارسة الإدارية

الحفاظ على الشخصية الاسلاميه . قلنا في اللباس الوطني في اللغة العربية في التاريخ في الإسلام أو التقويم الهجري كل هذه أيضاً يجب على الجميع والاقتصادي والإداري أيضاً مسؤول بنفس القضية

الالتزام بالمبادئ الشرعية في بيئة العمل التي سنحذر منها وحذر منها سابقا وهي كثيرة جداً وسنستعرضها الآن باعتبار أنها منكرات لان الأصل في المسلم أن يكون ملتزم فإذا لم يلتزم بها فقد دخل في متاهة

ذكرنا من نتائج الأخلاق المهنية المذمومة .. عدم الوفاء بعقد العمل على الجميع وعلى الاقتصادي وعلى الآخر من من باب أولى .

فالأخلاق إذا لها نتائج عندما يكون المسلم أميناً فإن النتيجة تنطبق على العمل فهذه الامانه تنعكس على العمل نفسه بان يحافظ على ممتلكاتها المادية المنقولة أو السائلة من الأموال وغيرها أو المعنوية من الأسرار هذه النتائج أكدنا عليها سابقاً ونؤكد عليها في حقل الاقتصادي والإداري وغيرهم من بقية التخصصات باعتبار أن التخصصات النظرية هذه في الغالب تشملها أخلاقيات المهنة بشكل عام لكن نصينا عليها لأهميتها بحكم التخصص ولذلك يعني فيه الالتزام بالأخلاق هذه ليست يعني اختياريه وانما هي اجباريه أمر الهي لأنها من الدين لان الدين يساوي الأخلاق (وانك لعلی خلق عظيم) لها معاني متعددة من ضمنها فسرت بالدين نفسه وانك لعلی دين عظيم فسميت خلقاً فالخلق والدين شيء واحد وعند التفصيل عند ذكر الدين والخلق في نفس الأمر يكون الخلق جزء من الدين مما يخص مانسميه بالأخلاقيات وعند الإطلاق الخلق فإنه شامل للدين وعند إطلاق الدين فإنه شامل للخلق كما هو الحال في الإسلام والإيمان عندما يجتمعان يفترق معناهما وعندما يفترقان يجتمع معناهما

فإذا قلت الإسلام .. فتقصد الإسلام والإيمان وإذا قلت الإيمان فتقصد الإسلام والإيمان وإذا جمعتهما قلت الإسلام والإيمان هذه بعض الأخلاق المهنية المحمودة والمذمومة ونتائجها التي يجب على الاقتصادي وعلى الإداري في مجال الاقتصاد وغيره أن يتحلى بها هذا مايتعلق بهذا الموضوع والله اعلم .

الحلقة العشرون

لا يزال الحديث فيها متواصل عن نماذج من أخلاقيات المهنة في الحلقة الماضية تحدثنا فيها عن بعض الأخلاقيات العامة التي تشمل كل مهنة ولاسيما مهنة الاقتصاد والإدارة فكأن هذه الأخلاق بشكلها العمومي تنطبق على الإدارة والاقتصاد موضوع التخصص من باب أولى.

وأن كان أختلف عن بعض التخصصات الأخرى في بعض الأمور والمهن التي ليست نظرية كالطب مثلا الطب له أخلاقيات زائدة وان كانت داخله في العموم فأن قلنا حفظ الأسرار في أخلاق مهنة الطب ماذا يتبادر في الطب أسرار المرضى في العمليات الجراحية ربما يكون في جسم المريض عاهة فعلى الطبيب أن لا يخبر أحدا بما يرى.

بينما في الاقتصاد والإدارة يشمل حفظ جميع الأسرار ثم يبدأ التفصيل هذا أسرار تتعلق بأمر مادي وهذا أسرار تكون معنوية مما يشمل الجميع ولاسيما بما يتعلق بمجال الاقتصاد والإدارة ذكرنا كثيرا

من الأخلاق التي تخص الاقتصاد والإدارة ولاسيما الأخلاق (نتائج الأخلاق المحمودة ونتائج الأخلاق المذمومة)

ويجدر بالمسلم والموظف والعامل أن يتعد عنها قدر الإمكان ولاسيما بما يتعلق بنتائجها فأن نتائج الخيانة وعدم الصدق:

هو عدم الوفاء بعقد العمل فيحسن بالاقتصادي والإداري أن يكون وفيا بعقد العمل الذي التزم به لأنه شريعة دين وقال الله سبحانه وتعالى والموفون بعهدهم إذا عاهدوا في أوصاف المؤمنين وقد ذكر من ألتقاه إذن التقصير عن وقت الالتزام بالعمل فيجدر بالاقتصادي والإداري من باب أولى لمعرفته أهمية الاقتصاد والوقت في الإنتاج يحسن به أن يلتزم بوقت العمل المحدد وأن لا يخل به حتى لا يستمرئ ذلك حتى لو حضر في الوقت لكن لا يضيع الوقت سدى في غير مصلحة العمل...

مثل قرأه جريده أو كتاب أو تصفح في إنترنت أو حديث هاتفية أو حديث مع زميل ألا ماجرت به العادة في وقت سريع جدا لا يؤثر على مسيرة العمل.

حتى الأمور العبادية كما تحدثنا سابقا لا يجوز للإنسان أن يضيع وقت العمل فيما زاد عن الواجب فمن حقه أن يصلي بمجرد دخول وقت الصلاة وتأدية السنة الراتبه وهي لا تأخذ أكثر من دقيقتين أما أن يستمر أن يصلي أو يصلي الضحى فكل هذه سنن العمل أوجب منها فأن كان هذه في الأمور العبادية فأنه في الأمور الدنيوية من باب أولى أيضا من الأخلاق الدائمة:

هي عدم المحافظة على الممتلكات العامة في العمل في الأصل لايهتم بها ولايراعونها يخرب الأجهزة يجرب فيها إذا كان عنده سيارة للعمل لايهتم بها كما يهتم بسيارته ربما أستخدمها في غير الأغراض التي نص عليها النظام فهذا من خيانة الأمانة التي يحسن بالمسلم أن يكون بعيدا لأن المسألة ليست فقط رضا صاحب العمل من عدمه وإنما المسألة تعاون العمل مع الله.

فصاحب العمل سواء في القطاع الخاص أو القطاع العام وهو في نفس الحرمه حتى لو كان الفرد من نفس الدولة يعني الفرد هو نفس الدولة والدولة هي نفس الفرد.

فبعضهما يكمل بعضا على خلاف عقد العمل الذي هو فيه مشاحة بين العامل وصاحب العمل فرما يغيب الرقيب البشري فلا يتابعك مثلا في هذه السيارة ماذا تفعل بها ولكن رقابة الله سبحانه وتعالى سيسجل عليك هذا العمل فأن لم يتدركك برحمته فأنت معرض للعقوبة الدنيوية أو الأخروية.

ولاشك أن الله عفو ولكن من يضمن فعلى المسلم أن يعمل الحيطه وكذلك الممتلكات المعنويه كما قلنا في الأسرار مثل أسرار المراجعين أسرار الذين لهم علاقة بالبنوك وحساباتهم البنكيه في موضوع الاقتصاد. فلايخل بشيء منها ولايخبر الآخرين مادام النظام لايسمح فلايطلع على أسرار الناس لأن هذه الأسرار حقا من حقوقهم لايجوز لأحد الإطلاع عليها مادام أنهم لايرغبون في ذلك وهذا الأصل فالأصل أنهم لايرغبون في ذلك من ضمن قضية الأسرار أيضا المنافسات التجاريه.

فأن بعض الناس ولاسيما في مجال الأداره عندما يكون شخص يعمل في أداره وعنده العطاءات والمنافسات التجاريه . فالرما يخبر قريبه صاحب مؤسسه أخرى أو صديقه أو يأخذ رشوه من شخص آخر لايعرفه من أجل أن يفصح له عن العطاءات المقدمه.

سواء كانت مزايادات أو مناقصات فأن كانت مزايده قدم عرض أكثر مما قدم ولو بريال واحد لكي يفوز بالمنافسه وإذا كانت مناقصه لاستلام المشروع ما فإنه يقدم عطاء أقل من الجميع ولو بريال واحد لأنه هذا النظام في هذا المسألة سواء حاجي به قريبا ولم يأخذ مالا أو أخذ مالا وهذا من الرشوه.

(وقد قال الرسول صلى الله عليه وسلم لعن الله الراشي والمرتشي)

فيحسن بالمسلم أن يتعد عن هذه المسائل لأنهم لن ينفعوك يوم القيامه فستحاسب وحدك وسيحاسبون هم وحدهم على ماأقترفوه من أعمال لكن لن يكون الذنب واحد فيتحملونه جميعا فلكل وزره كاملا من جراء خيانتته ثم هم لن يتحملوا فكلا نفسي نفسي فلا يغلب عليك الحياء أوالمجاهله فتسكت عن هذه الأمور الشائنه

فذلك أمر مرفوض جملة وتفصيلا استغلال الوظيفة بغير مصلحتها.
 كأن يسرق شيئا من ممتلكات ألدوله أوالشركه من أقلام أو ملفات أوغير ذلك وأن كنا لاندقق في تصوير ورقة
 أو شحن الهاتف أو مكالمة عابره لأن هذه لاتلحقها الهمة همة أوساط الناس لكن يجب على المسلم أن يتعد عن
 ذلك لأنه إذا أخذ هذه المره فأنه يستمرء المره الثانيه وورقتين والثلاث ثم ينجر إلى مايحمد عقباه من هذه
 التصرفات الطائشه والسائنه.

حري بالمسلم أن يكون مستغلا للوظيفه في مصلحتها فقط أما ماعدا ذلك أن يتعد عنه بكل شيء الوقت
 والعمل والجهد من صب على هذه الوظيفه لان الثواب ليس فقط دنيويا يتمثل في الراتب آخر الشهر أما هو
 أجر أخروي يحصل عليه المسلم بالتزامه أيضا ممايشين في العامل الاقتصادي والإداري

أو الموظف الاقتصادي والإداري عدم الحفاظ على شخصيته في اللباس أواللغه أو في التاريخ التقويم فيحسب أنه
 يلتزم بذلك مع تقدير الأمور بقدرها وربما يكون اللباس الوطني لايناسب في مكان ما فأنه لا بأس ولا مانع بل هو
 مطلوب شرعا لأن الحفاظ على شخصية المسلم وروحه من أصابات العمل أمر مطلوب من الناحية الشرعيه.

كذلك الحال في اللغه قد يستدعي الأمر استدعاء لغة أخرى لغة في العالم
 أي كانت أو اللغه الإنجليزية باعتبارها لغة عالميه أو ما إلى ذلك لكن لانسى لغتنا الأصلية الحال في التاريخ لابد
 من التاريخ الميلادي لكن لا يكون على حساب تاريخنا الأصلي الديني بل يكون تابع له كذلك الحال في نتائج
 الأخلاق المذمومه عدم الألتزام الديني بالمبادي الشرعية في بيئة العمل وقد ذكرناها تفصيلا في هذه المسأله فا
 نؤكد عليها في حق الأقتصادي والأداري في فعل المنكرات وذكرنا منها مثلا التعاون بالعقائد الفاسدة في داخل
 بيئة العمل أو خارجه وبالتالي يجب على أولئك أن تكون عقائدهم صافيه وأن يدعو إلى العقيدة أيضا ممارسات
 العاده السيئه كالتدخين والمخدرات في بيئة العمل أوغيره ولاسيما في بيئة العمل التي نص عليها الأمر الملكي من
 عدم التدخين في العمل نظرا لمافيه من الضرر على الشخص نفسه والسلي على البقيه الذين لايدخنون أيضا
 التعامل بالخصال المذمومه التي تتنافى مع الفطره السليمه ولاسيما الأقتصادي من باب أولى وهي متعلقة حيث
 الطمع والبخل والشح والمن فهي مكروه في الجميع وفي الموظفين بعضهم مع بعض سواء كانوا أقتصاديين أو
 أداريين أوغيرهم أيضا مرفوضة ممارسه الأقوال المحرمة كالكذب والغيبه والنميمة والوشاية بالزملاء كل ذلك يجب
 على الأقتصادي والأداري أن يتعدا عنها قدر الأمكان بأعتبارها من مخلات الدين ومن علامات النفاق مزاوله
 الأعمال المحرمه وهذه ترتبط بالأقتصادي والأداري الذي يحرر المعاملات الأقتصاديه حتى لو لم يكن في أصلها
 أقتصادي أيضا مرتبط به كالغش وهو مرتبط بالتجارة والإقتصاد والاداره كذلك التعامل بالربا كما قال الله تعالى
 وأحل الله البيع وحرم الربا

وقد نصت الشريعة بنصوص متوالية عن هذه الخصال الذميمة في مسألة الربا لأرتباطها بالأقتصاد الغازي أو

ما يسمى بالاقتصاد الوصفي والبديل عنه الاقتصاد الإسلامي مسألة الأقرض بديلا عن الربا وكما قلنا سابقا أن بنوكنا في طريقها للتخلص من هذه الخصال الذميمة في مجال الربا كذلك الحال في تزوير الأختام والشهادات و الأوراق الرسمية والشهادات الكاذبة والشهادة بالزور ظلما على بعض الزملاء وبهتانهم والنميمة بحقهم وفلان قال بل لا بد من إصلاح ذات البين والغلول والسرقات وهدايا العمال كل هذه مسائل يجدر بالعامل الاقتصادي المسلم أن يتعد عنها قدر الأمكان نظرا لضررها عليه في الدنيا والآخرة ومن أشهر المسائل في هذه المسألة حديث ابن تينيه رضي الله عنه بعثه الرسول لجمع الصدقة أي زكاة بهيمة الأنعام من البقر والأغنام والأبل ولما عاد بما عليه أعطى النبي عليه الصلاة والسلام هذا الأمر وأبقى شيء معه وقال هذا أهدي إلى فجمع النبي المسلمون وخطب بهم وقال ما بال أقوام من غير أن يسمي لأن الهدف هو التربية ما بال أقوام إذا أرسلناهم قال هذا لكم وهذا لي هذا أهدي إلى أفلا قعد في بيت أمه لينظر أيهدى إليه أم لم يهدى لماذا أهدي على ابن تينيه ولم يهدى على الآخرين لأنه مارس العمل فهذا الإهداء قد يضر بشخصيته فيتنازل عن بعض حقوق الدولة لذلك جاء في الحديث هدايا العمال غلول لذلك يحرم أخذ الهدية وهذا ما ينص عليه نظام الخدمة المدنية أيضا من المسائل التي يجدر بالمسلم الاقتصادي والأداري أن يعزز من أخلاقه دائما وأن لا يكتفي بما هو عليه وأن يستمر في تطوير نفسه وفي تحقيق الرضا الوظيفي ليكون مرتاحا في عمله وأن يرسخ خلق الأحسان لديه وأن كان عنده شيئا من أخلاق الرذيلة فلا بد أن يساهم في معالجتها لدى الآخرين ولدى نفسه من باب أولى وأن يكون قدوة صالحة لا يعتمد على الرقابة البشرية وإنما على الرقابة الذاتية التي تستثير الوازع الديني أو الضمير الديني عنده لكي يكون مطبقا للأنظمة كما أريد لها من ضمن المسائل التي يحسن بالاقتصادي والأداري العمل بها هي تقوى الله في السر والعلن التي تحدثنا عنه طويلا وهي الرقابة الذاتية وأن لا يكون همه صاحب العمل أو أرضائه وإنما هذه ثانيا لا بد أن يكون أرضاء الله أولا وقبل كل شيء ممكن أن نحيل إلى مراجع في أخلاقيات الاقتصاد والإدارة في ما يخصها بشيء من التفصيل فعلى العموم الكتب موجودة ولكن الانترنت فيه أكثر وأكثر فتجد في الانترنت أحيانا ليست كتب وإنما مقالات بصفحة أو صفحتين أو ثلاث بحسب اطلاع الناس ومجالاتهم لكن من أهمها في مجال الكتب مجال أخلاقيات الاقتصاد الإسلامي للدكتور محمد عبد الحليم عمر وفي مجال الإدارة كثيره جدا وذلك لأن الاقتصاد جزء من الإدارة ومنها كتاب أخلاقيات الموظف المسلم للدكتور أحمد الشميمري أو أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية للكاتب فهد بن سعود العثيمين أو ما ذكرناه كثيرا من أنظمة الخدمة المدنية للعتيبي وغيره فهذه المراجع تبحث عن التخصص نفسه وما ذكرناه والحمد لله تشمل الاقتصادي وغيره وبدل أن تقول المهنة بعمومها ممكن أن تقول الإدارة ممكن أن تقول الاقتصاد أو غيرها من المهن

فما هو الهدف النهائي بعد أن درسنا هذا المنهج بشيء من التفصيل ما هو الهدف الذي سنصل إليه من ممارسة أخلاقيات المهنة الهدف هو الإتقان الذي يسعى إليه الجميع الذي أمرت به الشريعة والإتقان الذي يسعى إليه الجميع الذي أمرت به الشريعة والإتقان هو الإحسان أو ما يسمى بالعرف الاقتصادي معايير الجودة والجودة

ليست خاصة بمجرد السلع والإقتصاد وإنما هي شاملة لكل المهن حتى الجامعات تطبق معايير في الجودة متقنة جدا بل هي مطلب من مطالبها وكثير من الإدارات تقوم على هذا المنحى لكن هذا الهدف الذي نريد الوصول إليه هو الإتقان في العمل الذي لا يتم إلا مع تحقيق العبودية لله تعالى لكي نحقق الهدف النهائي من أخلاقيات المهنة لا بد أن يكون الهدف من كل ذلك تحقيق العبودية لله تعالى على اعتبار أن الله أمر بالعمل والأخلاق فلو طبقنا الأخلاق ولاسيما الأخلاق في العمل فأن هذي مرضي لله سبحانه وتعالى وهذا الهدف الأول من أهداف هذا أما الهدف الثاني فهو الإتقان في العمل والإتقان مطلب مهم من مطالب العمل بعد أن تطبق هذه الأخلاقيات بعمومها في ممارسة المهنة سنصل إلى مرحلة من الإتقان التي هي الهدف النهائي فالإتقان في اللغة مصدر مشتق من ماده تقن التي تدل على أحكام الشيء وحذقه قيل أن الإتقان جاء من أسم رجل أسمه تقن من أهل اليمن من بني عامر كان يجيد الرمي بالسهم فسمي من يجيد الرمي بالسهم كل من يجيد عملا سمي على أسم هذا الشخص تقن فا أصبح متقنا وبه ضرب المثل فيقال أرمى من ابن تقن ومن الإتقان اليقين الذي هو العلم في أعلى درجاته المعرفية والذي يقتضي الاعتقاد الجازم بمطابقة الشيء للواقع وهو الخبر الصادق وهو معنى من معاني الأحكام وقد وصف الله سبحانه وتعالى نفسه في قوله صنع الله الذي أتقن كل شيء أي أحكم خلق كل شيء أما الإتقان اصطلاحا هو الأحكام إلى الأشياء وإحسانها وتزيينها والحذق فيها ومن الإتقان الإحسان الذي تحدثنا عنه سابقا وهو خلق مشتق من الحسن وهو التزيين أي تزيين العمل ليكون حسنا فالإحسان يقتضي إتقان العمل وأحكامه وهذا ما حث عليه الرسول عليه الصلاة والسلام في قوله أن الله يحب من أحذكم إذا عمل عملا أن يتقنه أي يحسنه ويتقنه ويحكمه فهذا التعبير النبوي يتقنه وأن كان عامة يدخل فيه أول ما يدخل العمل الديني باعتماره هو الأصل في العمل فأن فيهما يوحى بأن هذا العمل المتقن خاص بالعمل الديني أي العمل المهني حيث أن في المصطلح المشتق من هذه الكلمة التقنية ما يؤيد هذا الخاص فقد روي أن الرسول صلى الله عليه وسلم وقف على قبرا فكأنه رأى باللبن خلطا فأمر أن يصلح وقال أن الله يحب إذا عمل العبد عملا أن يحسنه و يتقنه

أن في إتقان العمل تحقيق للجودة الإنتاجية المشهودة في علامات الجودة التي تصدرها هيئات المواصفات والمقاييس وبهذا الإتقان تتحقق مصالح عديدة للعامل وصاحب العمل شعورا بالرضا في ذاتهما والطمأنينة في نفسيهما لأنهما يرضيان الله تعالى في عملهما وزيادة لصاحب العمل في أرباحه واستمرارا له في إنتاجه مع استمرار العامل في عمله وازدياد دخله وأغراء الآخرين من العمال في الانضمام إليه مما يساهم في خدمة المجتمع التي تقام فيه تلك الأعمال هذا ما يتعلق بمقرر أخلاقيات المهنة الذي تحدثنا عنه طويلا بما يتسع به الوقت المتاح وألا فالموضوع يعني قابل للزيادة لو وجد الوقت..