

مختصر مقرر أخلاقيات المهنة

قام باختصارها أخوكم:

أبو يوسف العنزي

كلية الإدارة والاقتصاد

"نظام الانتساب المطور"

١٤٣٠/١٤٢٩

لا تنسونا من دعوة صالحة بظهر الغيب لنا ولولدينا وذرياتنا والمسلمين
ودعوة خاصة لمن قام بإعداد المذكرة الأصل من الأخوة في المستوى السابق

أخلاقيات المهنة

أهداف المقرر:

1. تعريف الطالب والطالبة بأهمية الأخلاق والعمل المهني .
2. إكساب الطلاب والطالبات مهارة ممارسة الأخلاق المهنية .
3. تنمية شعور الطالب بالمسؤولية الأخلاقية في الممارسة المهنية ، فالأخلاق في الإسلام ليست للمصالح فقط ولكن من أعظم أهدافها أنها عبودية لله سبحانه وتعالى وهذا ما يسمى بمصطلح الأخلاق الإلزام الخلقي فالأخلاق في الإسلام ليست خياراً بل هي واجبة .
4. الاقتصاد هو عصب الحياة في هذا الزمن وإذا لم يضبط أخلاقياً فإنه سينحرف ولن يؤدي المهمة المرجوة منه، وسيكون التعامل من خلال المصالح فقط ، هذا وإن كان الإسلام لا ينكر المصلحة لكن هناك هدف أسمى وهو قضية التعبد لله سبحانه بمثل هذه الممارسة الأخلاقية في التعامل مع الآخرين وقد حصر النبي مهمة رسالته بقوله إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق .

مرادفات مصطلح أخلاقيات المهنة

(أخلاقيات المهنة أو أخلاقيات العمل أو أخلاقيات العمل المهني) فأصبح عندنا ثلاثة مصطلحات المهنة. العمل. العمل المهني. المفهوم العام لأخلاقيات المهنة :

المفهوم اللغوي : الأخلاق لغة : هي جمع مفرد لها خُلُق وهو مصدر مشتق من مادة (خ.ل.ق) التي تدل على التقدير فالخُلُق هو التقدير ومنه الخُلُق الذي هو الطبع والسجية أي طبع الإنسان وسجيته ، فالخُلُق والخُلُق مصدرهما واحد خص الخُلُق بالصورة والخُلُق بالطبع . والأخلاق والأخلاقيات في المفهوم العام أمر واحد لا يتغير ولكن كلمة الأخلاقيات عند كثير من علماء اللغة فيها نوع من الأشكال فإلى الآن لم تقر لغوياً لأنه لم يؤثر عن العرب أنهم قالوا في الأخلاق أخلاقيات قالوا فيها خطأً الأول: أننا نسبنا إلى الجمع والأصل في اللغة العربية النسب للمفرد ، الثاني: أتى من زيادة الألف والتاء إلى هذا المنسوب وهذا قالوا فيها خطأً آخر فلم يؤثر عن العرب مثل هذا الجمع .

المهنة لغة : العمل فعندما نقول العمل أو المهنة أو ندمجها مع بعض فنقول العمل المهني فالمعنى واحد لا يتغير ، وهي مصدر مشتق من مادة مهن التي تدل على الخدمة ، والمهنة تشمل كل عمل يعمل كالوظيفة والصناعة والحرفة .
العمل لغة : مفرد جمعه أعمال والعمل مصدر مشتق من مادة عمل التي تدل على كل فعل يفعل وشغل يشغل ومهنة تمتهن .
وأخلاقيات المهنة لغة : هي التصرفات التي تصدر عن الإنسان إثناء تأديته لعمل معين .
الأخلاق اصطلاحاً: هي صفات مستقرة في النفس البشرية فطريه ومكتسبه ذات تأثير بالسلوك محمودة أو مذمومة .
المهنة أو العمل المهني : هي الجهد المبذول فكرياً أو بدنياً لتحقيق منفعة دنيوية مشروعة كانت أو ممنوعة .
أخلاقيات المهنة : هي مجموعة القيم الأخلاقية الفاضلة التي يجب أن تظهر على المرء حين أدائه لعمله المهني المشروع .
المفهوم الإسلامي لأخلاقيات المهنة :

أولاً : الأخلاق : مفهوم الأخلاق في الإسلام يرتبط بمفهوم الإيمان نفسه فالإيمان والأخلاق شي واحد (أكمل المؤمنين إيماناً أحسنهم خلقاً) (الدين حُسن الخلق) ، وبناء على ذلك فالأخلاق في الإسلام إذا أطلقت فإنه المقصود بها الأخلاق الفاضلة .
الأخلاق في الإسلام : هي صفات سلوكية إرادية جبليه أو مكتسبه مستحسنة بالفطرة والعقل والشرع لما لها من آثار خيره في الدنيا والآخرة.

ثانياً: المهنة أو العمل أو العمل المهني : مفهوم العمل في الإسلام مرتبط بأحكام الدين في أوامره ونواهيه ولذلك يحصر العمل في العمل المشروع والإسلام لا يقر في العمل الغير مشروع . ، ولما كان العمل في الإسلام ينقسم إلى العمل الديني وعمل دنيوي فقد حدد التعريف الاصطلاحي لأخلاق العمل أن المقصود بالعمل محصور بالعمل الدنيوي .
العمل المهني في الإسلام : الجهد الإرادي المبذول فكرياً أو بدنياً لتحقيق منفعة دنيوية مشروعة .
تعريف أخلاقيات العمل المهني : هي الصفات السلوكية الحسنة المطلوب تحليه النفس بها في مجال العمل المهني المشروع بعد تخليتها من الصفات السلوكية السيئة .

أهمية أخلاقيات المهنة في الحياة :

أولاً : الأخلاق نوعين :

أ/ إذا أطلقت فإنها تنصرف في الغالب إلى الأخلاق الحسنة الفاضلة .
ب/ إذا قيِّدتُ فلنا الأخلاق السيئة أو جاءت معها قرينه تدل على أن المراد في هذا الشخص مسيئته وليس مدحه .
وللأخلاق أهميه بالغه في حياة المجتمعات البشرية أياً كانت هذه المجتمعات ، لكون الأخلاق أفضل العلوم وأشرفها ، ولذلك أعطيت ألقاباً فيقال : إنها إكليل العلوم أو زبدة العلوم أو ثمرة العلوم أو تاج العلوم .
(كاريل) صاحب كتاب (الإنسان ذلك العالم المجهول) يقول في الأخلاق وأهميتها في الحياة : (يتساوى النمو العقلي والنمو الخلقي من حيث ضرورتها للبشر) ويقول 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) .

والأخلاق 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 والبيغي والظلم على الناس واستغلال أموالهم وأعمالهم ، ولقد دلت التجارب الإنسانية على مدى التاريخ إن ارتفاع الأمم والشعوب ملازم لارتقائها في سلم الأخلاق الفاضلة وإن انهيارها ملازم لانهيار ، وهذا ما بينه المؤرخ العربي المسلم ابن خلدون في مقدمته ، وأشار المؤرخ الفرنسي قوستاف لوبون بقوله: (أن سقوط الأمم يعود لانحطاط أخلاقها) .

ثانياً : المهنة أو العمل المهني :

فلاشك إن العمل المهني جزء من الفطرة فانه تعالى فطر الإنسان على قضية العمل ، لأن العمل هو مصدر الرزق والحياة ، والمقولة المشهورة عند علماء الاجتماع: (إن الإنسان مدني بطبعه) لتستقيم حياته وتكون سلسة فالإنسان يندفع حول العمل المهني طبيعياً وجزيرةً لأنه ضرورة إنسانيه وحاجة اجتماعيه ملحه ، فالحاجة 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 ، هذا ما يتعلق بالشق الثاني من أخلاقيات المهنة : إن المهنة ضرورة إنسانية ملحه 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 .

ثالثاً : أهمية أخلاقيات المهنة في الحياة :

فكما لا تستقيم الحياة بدون أخلاق ولا عمل فإن هذا العمل لا يستقيم ولا يثمر الثمرة المرجوة منه بدون أخلاق تحكم مساره ذلك أن العمل المهني يحتاج إلى رباط وثيق مع الأخلاق ليكون له انعكاس ايجابي على مسيرته ليؤدي إلى كفاف محمود للثمرة المرجوة منه في كافة مجالاته التي يتعامل بها كافة الأطراف .

أهمية الأخلاق في الإسلام :

تعد الأخلاق الفاضلة ضرورة من ضروريات الحياة لأي مجتمع من المجتمعات لأنها غريزة في النفس البشرية ، وإذا كان الأمر كذلك فإنها عند المسلمين أعظم شأنًا لأن الإسلام جاء موافقاً 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 موافقاً لها وحثاً عليها ، (وأنتك لعلى خلق عظيم) أي أن الخلق هو دين الإسلام ، (الدين حسن الخلق) ، وقد رتب الإسلام محبة الله لعبادة ومحبة رسوله وقربه منه على الأحسن خلقاً (أن من أحبك إلي وأقربكم مني مجلساً يوم القيامة أحاسنكم أخلاقاً) (إن المؤمن ليذكر بحسن خلقه درجة الصائم القائم) (ما من شيء أثقل في ميزان المؤمن من خلق حسن) (أنا زعيم ببيت في أعلى الجنة لمن حسن خلقه) .

أهمية العمل المهني في الإسلام :

العمل وسيلة لا غاية في الإسلام ويحتل مكانة عظيمة 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 مبنياً على العلم ومن هنا جاء الحث على العلم ليكون ثمرة منه متكاملة فالعمل في الإسلام ليس تجارياً بل مبنياً على العلم ، وهذا ما يسمى العلم المهني فقد جاء ثناء الله على علماء العلم المهني في خشيتهم لهم في قوله سبحانه (الم ترى أن الله أنزل من السماء ماء فأخرجنا به ثمرات مختلفاً ألوانها ومن الجبال جدد بيض وحمر مختلفاً ألوانها و غرابيب سود ومن الناس والدواب والأنعام مختلف ألوانه كذلك إنما يخشى الله من عباده العلماء إن الله عزيز غفور) ، وقد دل الحديث بشكل خاص على ذلك قال 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 .

ولقد حث الإسلام على العمل المهني وفق ضوابطه التي تحصره في المشروع بجميع أنواعه في كافة شؤون الحياة قال 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 بقوله 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 (إن 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 (إن الله تعالى يحب أن يرى عبده تعباً في طلب الحلال) (الساعي على الأرملة والمسكين كالمجاهد) (من بات كالألم من عمله بات مغفوراً له) (إن الله ليبدل بالسهل الواحد ثلاثة الجنة صانعة يحتسب في صنعته الخير والرامي به والممد به) (ما من مسلم يغرس غرساً إلا كان ما أكل منه له صدقة وما سرق منه له صدقة وما أكل السبع منه فله صدقة وما أكلت الطير فهو له صدقة ولا يرزؤه أحد إلا كان له صدقة) (إن قامت الساعة وفي يد أحدكم فسيلة فإن استطاع أن لا تقوم حتى يغرسها فليغرسها) ، وهذه الأحاديث في مجملها وإن كان في بعضها مقال إلا أنها ترتفع لتؤدي في مجملها معنا سليماً يدل على أهمية العمل المهني في الإسلام ومما زاد أهمية العمل المهني في الإسلام كونه سنة الأنبياء في الإسلام فأدم وحواء عليهما السلام كانا يخطبان 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) ورسولنا محمد صلى الله عليه وسلم الذي اشتغل 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 ، وكان الصحابة الكرام يعملون بالأعمال الكثير فهذا أبو بكر رضي الله عنه تاجر حتى تولى الخلافة ، وكان عمر رضي الله عنه يحث الناس على تعلم العمل المهني حيث يقول لهم (تعلموا المهنة فإنه يوشك أن يحتاج أحدكم إلى مهنة) ويقول أيضاً : إني لأرى الرجل فيعجبني فأقول له حرفة 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) .

مقومات أخلاق المهنة :

بعض النظر عن هذه المقومات هل هي تخص الإسلام أو غيره من الأديان والمذاهب الأخرى ، وبالإمكان أن نطلق عليها كلمة المصادر ، والمقومات تنقسم إلى قسمين مقومات دينية ومقومات دنيوية .

المقوم الأول : المقوم الديني : ويتمثل في الدين الصحيح والأديان غير الصحيحة فالدين الصحيح ليس إلا الإسلام بعد أن حرفت الديانات السماوية السابقة ، وأخلاقيات المهنة في الإسلام تقوم على المصدرين العظيمين المتمثلين في الكتاب والسنة ، فإذا المقوم الأساسي من المقومات الدينية هو الإسلام الدين الصحيح ، ومن المقومات الدينية الأديان المحرفة أو الباطلة التي كان لها أصل سماوي ومنها الحنفية التي هي دين إبراهيم الخليل وابنه إسماعيل عليهما السلام في فترة الجاهلية قبل ظهور الإسلام حيث أن الكثير من العرب قبل الإسلام كانوا على بقايا من دين الحنفية فهي الفترة الجاهلية التي ضاعت معالم الدين فيها ولم يبق إلا القليل من مكارم الأخلاق ومن بقايا الحج وتقديس البيت العتيق فهذه أيضا مصدر من مصادر أخلاقيات المهنة عند العرب في جاهليتهم ، الديانة الثانية التي كان لها أصل سماوي هي اليهودية وهي ديانة موسى عليه السلام ، والدين الثالث ذا الأصل السماوي هو النصرانية التي جاء بها عيسى عليه السلام ومصدرها أسفار العهد القديم ومن أهم تلك الأسفار الإنجيل فهذه أعطت شيئا من أخلاقيات المهنة بغض النظر عن كون هذه الأخلاقيات مقبولة أو غير مقبولة أيضا من الأديان الباطلة الأديان الوثنية كاليونانية والرومانية والفارسية والصينية والهندية وغيرها من الديانات المختلفة التي لا يعرف لها أصل سماوي وإنما هي وثنية وفي هذه المصادر أو المقومات الكبرى لأخلاقيات العمل عند الأمم والشعوب يقول الله تعالى (لكل جعلنا منكم شرعة ومنهاجا) ، فنحن نرى مثلا عند العرب من تعامل مع أخلاقيات المهنة لكنها تعتمد على أصول محرفة بعد أن ضاعت منهم الديانة الحنفية فكانوا يأفون من بعض الأعمال في الصناعة وربما في الزراعة بحجة يعني أنها من أعمال الموارى والأرقاء ، والإسلام جاء ليصحح تلك المفاهيم الخاطئة وكذلك الحال في اليهودية التي ترى أن العمل يعني ضربة عار جعلها الله سبحانه وتعالى على الناس رقة لهم وعبودية لكي يكونوا في خدمة أسباطهم اليهود وكذلك الحال في النصرانية أن الإنسان لا يستطيع أن يغير من وضعه أيها الخدام أطيعوا سادتكم كذلك الحال في الأديان الوثنية عموما وإن كان العمل موجود فيه أساسا إلا أنها تقوم على الطبقية فكل هذه الأديان الوثنية تقوم على الطبقية حيث أن الناس طبقات ولا يمكن لهم أن يغيروا من أحوالهم فطبقة السادة لا يمكن أن تتغير مهما بلغ هذا السيد من الانحطاط في أخلاقياته إلا أنه يبقى سيذا والضعيف أو المولى هو الذي في طبقه اقل لا يمكن له أن يغير منها ويبقى على طبقته مهما تغيرت الظروف والأحوال ، فإذا استثنينا الديانة الإسلامية فإن أخلاقيات العمل عند تلك الديانات تعتبر يعني ضعيفة جدا تتركز على مجال الطبقية التي يبندها الإسلام نبذاً قاطعا .

المقوم الثاني هو المقوم الدنيوي : أو مقومات الدنيوية أو المصادر الدنيوية وهذه تشترك فيها جميع الديانات سواء كانت منها ما هو صحيح أو منها ما هو باطل أو محرف أو وثني ، والدنيوية تنقسم إلى عدة أقسام :

١/ **الذات الإنسانية :** أو ما يسمى بالضمير الإنساني حيث لا يسعى الفرد إلى تحقيق غاية ما إلا إذا كان لها صداً في نفسه وتستثير شغفاً خاصاً في قلبه ، فالعمل يستهوي المسلم وأخلاقياته لأنه يتسق مع فطرته ، فالإسلام كما قلنا له في أخلاقياته صفة الإلزام وتقوم على مبادئ من الكتاب والسنة بينما المصادر عند الآخرين هي تعتمد في الغالب على المصلحة أو ما يسمى بالمصطلح اللاتيني البرقماتيه : **المنفعة** .

٢/ **المجتمعات المحلية :** فلا شك أن المجتمع الذي يعيش فيه الإنسان له دور في قضية العمل وأخلاقياته فإن القيم الخلقية لابد وأن ينقلها أفرادها في ذلك المجتمع مما ينعكس إيجابيا على العمل المهني نفسه فإذا كانت هذه القيم التي توظف في مصلحة العمل تستند إلى تعاليم الدين الإسلامي فإن المجتمع الإسلامي يحرص على وضع تشريعات متوازنة لتربية أفراده تربيته أخلاقية تكفل بقاء مسيرة العمل المهني سليمة من الانحراف على العكس من المجتمعات البشرية التي تستند في تشريعاتها الخلقية إلى قوانين وضعيه مما يجعل تلك المسيرة محفوفة بالمخاطر لأن القوانين فيها وضعيه وصفة الإلزام ليست ضميرية وإنما هي مصلحة ، **والمساعدات للمجتمع المحلي هي الأسرة والمؤسسات التعليمية والتربوية والإعلامية** .

٣/ **التشريعات :** فالمجتمع المحلي يعطي عموميات لكن في مجال العمل نفسه و مجال الأخلاقيات لابد من انظمه وتشريعات ولوائح رقابية تضمن المصالح للبشر سواء كانت مادية أو أخلاقية فمجموع القوانين والأنظمة واللوائح الصادرة استناداً إلى التشريعات التنظيمية والرقابية المعمول بها تعتبر من المصادر المهمة في أخلاق العمل المهني أو أخلاقيات العمل المهني ذلك لأنها تتحكم لتسهيل العمل نحو بر الأمان مع ربطه بالأخلاق الحميدة على الدوام . وتشريعات الإسلام والحمد لله في مجال أخلاقيات المهنة والمستمدة من القرآن الكريم والسنة أو من دليل المصالح المرسله ، أما التشريعات والنظم الرقابية الأخرى عند غير المسلمين فكما ذكرنا قبل قليل لا تستند إلى مصدر ثابت لأن مصادرها محرقة ثم أن الحضارة المعاصرة لا تأخذ بمثل هذه المصادر المحرفة مطلقاً على الرغم من تحريفها ربما نجد فيها شي من الأخلاقيات قد تسد جانباً من النقص لكن الحضارة الغربية المادية البرقماتيه نفت ذلك نفياً قاطعاً ولم تأخذ شيئاً من أطروحات الدين حتى وهو دينهم الذي يأخذون به عقيدة ولا يأخذون به في مجال التشريع بنذوه كلياً واستندوا إلى أنظمة وضعيه بشريه في مصالح العمل نسميها تشريعات ولوائح ونظم ورقابية وقد احكموها إلى حد كبير لكنها لا تستند لوازع قوي بل تعتمد على الضمير الصناعي الذي يقوم على المصالح المعتمدة على الرقابة البشرية بمعزل عن ألقابه الذاتية التي وظفها الإسلام توظيفاً قويا ، والإسلام لم يخفي الجانب الرقابي البشري لأنه ركز على الجانب الرقابي الذاتي الذي يفرض على النفس الإنسانية رقابة الله سبحانه وتعالى ، وهم ولاشك احكم أمراً لدينامهم إلى حد كبير لكن بقيت بمعزل عن الأمر المهم وهو الجانب الروحاني قال تعالى (ولكن أكثر الناس لا يعلمون ظاهر يعلمون من الحياة الدنيا وهم عن الآخرة هم غافلون) .

الضوابط الشرعية لأخلاقيات المهنة

١- مشروعية العمل المهني :

لكي يكون هذا العمل أخلاقياً لابد أن يكون مشروعاً ، وهذا هو الضابط الرئيس الذي جاء به التشريع الإسلامي ، بحيث يكون مأذون فيه وهو ما يشتمل من أقسام الحكم التكليفي وهي ثلاثة : أ/ الواجب ب/ المستحب ج/ 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 واثنان يبنذان ، فيرد الواجب والمستحب والمباح وينبذ المحرم والمكروه .

فالعمل الواجب : هو العمل المهني الذي حث الشرع عليه فيما يثاب فاعله و يعاقب تاركه ، وهو قسمان : واجب عيني : وهو العمل المفروض على كل قادر ، لأن طلب العيش أمر واجب على كل إنسان لبقاء حياته ، وواجب كفائي : وهو العمل المهني الذي يجب أن يقوم به البعض عن البعض فيسقط الواجب عنهم و يصبح في حقهم سنة ، وإن لم يقم به أحد من أهل الاختصاص الذين أن عطلوه أثموا جميعاً ، كخدمة المسلمين في مختلف شؤون الحياة التعليمية و الإدارية والسياسية .

العمل المستحب : هو العمل المهني المسنون المندوب إليه ، فيما فعله ثواب ولا عقاب في تركه ، وهو أقل أمراً 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 .

٢- تنظيم العمل المهني :

لكي يكون هذا العمل متميزا لا بد أن يكون منظما ، أما إن كان فوضويا فإن هذا العمل لن يؤتي الثمرة المرجوة منه ، ولكي يكون هذا العمل منظما لا بد أن يحتوي على عقد العمل ، وعقد العمل هو شريعة المتعاقدين ، وإبرام عقد العمل ضرورة تفرضها في كثير من الأحيان أطراف العمل المهني في توثيق ما اتفقوا عليه كتابة (بأيها الذين آمنوا إذا تداينتم بدين إلى أجل مسمى فاكتبوه) (يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود) ، فهذا العقد اتفاق يتعاهد بمقتضاه المتعاقدان الطرفان بأن يعمل أحدى الطرفين عند الطرف الآخر مقابل أجر معلوم ، فهو عقد معاوضة ، لأن كل من الطرفين يأخذ عوضا عما يعطي ، فالطرف الأول (صاحب العمل) يجني 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 والواجبات ، والإسلام لم يحدد صيغة معينة للعقد وإنما 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 : ووضع الإسلام مبادئ مواصفات العمل ، من أهمها : (أ/ أن يكون إنتاج العمل مشروعاً ، ب/ أن يكون العمل معلوماً للإجارة على مجهول مرفوضة من الناحية الشرعية ، ج/ أن يكون نتاج العمل متدرجا في مواصفات الجودة) .

٢- وقت العمل : والإسلام ترك تحديده للظروف حيث أنه وضع مبادئ لوقت العمل وهي : أ/ مناسبة وقت العمل للعمال وذلك قدر الإمكان بحسب أوضاعهم الدينية والأسرية والمناخية 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) ، ب/ التناسب بين وقت العمل والأجر المخصص له ، ج/ عدم التعارض بين وقت العمل والتكاليف الدينية ، وذلك بتقديم العمل الديني الخالص المتمثل في العبادات كالصلاة على العمل الدنيوي الخالص حتى وإن كان واجبا أو مستحبا فضلا أن يكون مباحا وذلك لقوله تعالى : (يا أيها الذين آمنوا إذا نودي للصلاة من يوم الجمعة فاسعوا إلى ذكر الله وذروا البيع ذلك خير لكم أن كنتم تعلمون) ولما سئلت 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) .

٣- أجره العمل : وقد وضع مبادئ لأجرة العمل وهي : أ/ التناسب بين الأجر المخصص للعمل ووقته ، ب/ التفاوت بين الأجور العامة للعمال بحسب طبيعة أعمالهم و اختلاف مؤهلاتهم و تنوع خبراتهم و تغاير قدراتهم ، ج/ تحديد الأجور مسبقا ، أما الأعمال الطارئة التي يصعب تحديد الأجر فيها فلا بأس عند التعاقد أن يغفل عنها ثم يتفق عليها فيما بعد ، قال النبي صلى الله عليه وسلم : (إذا أستأجر أحدكم أجيرا فليعلمه أجره) ، أما إذا لم يتفقوا فإن العامل يعطى أجره المثل ، (أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه) ، وفي الحديث القدسي : (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 فائده المرجوة منه ، و الإسلام لم يضع برنامج للمراقبة ولكن وضع مبادئ للعمل وهي : أ/ استثمار الوازع الديني واستثماره في ضمير المسلم ، ليخلص في عمله عبودية لله تعالى من غير حاجة إلى رقيب بشري ، ب/ سن أنظمة متكاملة لمراقبة العمل البشري ، ج/ جودة العمل المهني .

الأخلاق المحمودة في الإسلام:

١/ الإخلاص : من أعظم الأخلاق وهو أساسها و إذا خلصت النية خلصت جميع الأعمال و من ضمنها الأخلاق .
ومنها 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 اليبغض ، الرحمة و نقيضها النقمة ، الحياء و نقيضه البذاءة ، الحكمة و نقيضها السفاهة ، الحلم و نقيضه الغضب ، وكظم الفيض و نقيضه إمضاءه ، العفو و نقيضه الانتقام ، الصفح و نقيضه العقاب ، الأسوة الحسنه و نقيضها الأسوة السيئة .

٢/ الأمانة : لغة : مصدر مشتق من مادة أمن التي تدل على السكون أي سكون القلب و طمأنينة النفس ، فهي اسم لما يؤتمن عليه الإنسان . واصطلاحا : خلق ثابت مستقر في النفس السوية يقوم على المحافظة بما استؤمن عليه الإنسان في كافة شئون حياته الدينية والدنيوية . ولقد حث الإسلام على أداء الأمانة والوفاء بها و نهى في المقابل عن نقائضها المندرجة تحت الخيانة ، حيث يقول سبحانه (إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها) (بأيها الذين آمنوا لا تخونوا الله والرسول وتخونوا أماناتكم وأنتم تعلمون) ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم (أدي الأمانة إلى من ائتمنك ولا تخن من خانك) .

الأمانة في العمل المهني : خلق أصيل يحسن بالعمل 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 وإن استطاع أن يهضمه دون أن يكون عرضة للإدانة عند الناس في الحالين ، فالأمانة قلبية ، الإنسان قد يستطيع أن يفعل شيء لكن يردعه عن ذلك الأمانة في غيبة عن أعين الناس .

مظاهر الأمانة :

الأول : عفة الأمين عما ليس له به حق .

الثاني : تأدية الأمين ما يجب عليه من حق لغيره .

الثالث : اهتمام الأمين بحفظ ما استؤمن عليه .

وجعل الله الأمانة من صفات المؤمنين يقول سبحانه وتعالى (والذين هم لأماناتهم و عهدهم راعون) و جعل الإسلام الأمين من خيار العمال كما في قوله سبحانه : (إن خير من استأجرت القوي الأمين) وهذا ما يعرف بالصلاح و الصلاحية القوي الأمين ، وقد جمعتها الآية الكريمة فالصلاح هو الأمانة والصلاحية هي القوة ، فإذا اجتمعتا فهذا هو الكمال وإذا افتترقتا فلا بد أن يؤثر هذا المفقود سلباً على هذا الموجود ، وقليل من البشر من يجمع بين هذين الأمرين ، وما 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 أما البشر فإنهم يختلفون ولذلك لم يُمكن الرسول عليه الصلاة والسلام من لا يقوى على أداء الأمانة من تولي شيئاً من أمور المسلمين فعن أبي ذر رضي الله عنه قال (قلت يا رسول الله ألا تستعملني ؟ قال فضرب بيده على منكبي ثم قال يا أبا ذر إنك ضعيف ، وإنها 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 الصالح والصلاحية .

٣ / الصدق : لغة : مُشتق من مادة صدق التي تدل على القوة ، أي قوه الشيء و صلابته ، على عكس الكذب الذي لا قوة له فحبله قصير .
اصطلاحاً : مطابقة الخبر للواقع ، وقد حث الإسلام على الصدق في كل الأحوال و نهى بالمقابل عن نقائصه المندرجة تحت الكذب يقول المولى تبارك وتعالى (يأيها الذين آمنوا اتقوا الله وكونوا مع الصادقين) (ويل يومئذ للمكذبين) ، و يقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (عليكم بالصدق و إياكم والكذب) (الصدق طمأنينة والكذب ريبة) ، والصدق في العمل المهني خُلِق رفيع يحمل العامل بأن يكون في أثناء تأديته لعمله صادقاً في تعامله مع جميع الأطراف ولاسيما 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 يقول الرسول عليه الصلاة والسلام : (إن التجار يُبعثون يوم القيامة فجاراً إلا من اتقى الله و بر وصدق) (التاجر الصدوق الأمين مع النبيين و الصديقين و الشهداء) (التاجر الصدوق تحت ظل العرش يوم القيامة) ، وفي المقابل فإن الإسلام يُحذر من العامل السيئ في مجال التجارة ، ولما كان الحلف في التجارة مضمناً الكذب لأجل ترويجها فقد حذر الرسول عليه الصلاة والسلام منه (الحلف منفقة للسلعة ممحقة للبركة) لأن فيه خداع فكيف إذا حلف التاجر كاذباً ، والإسلام ينهى عن الحلف وإن كان صادقاً لأنه قد يجر للكذب في النهاية ، فكيف إذا كان كاذباً و ما أكثر للأسف من يتصف بهذه الصفة ، ولذلك يجب على المُتبايعين الصدق في بيان عيوب السلعة و عدم كتمانها حيث يقول الرسول عليه الصلاة والسلام (البيعان بالخيار ما لم يتفرقا ، فإن صدقا و بينا بورك لهما في بيعهما ، و إن كتما و كذبا مُحقت بركة بيعهما) (عليكم بالصدق فإن الصدق يهدي إلى البر وإن البر يهدي إلى الجنة ، وما زال 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 ما زال الرجل يكذب و يتحرى الكذب حتى يكتب عند الله كذاباً) .

٤ / النصح : لغة : مصدر مشتق من مادة نصح التي تدل على الخلوص ، أي الخالص الذي لا يتخلله ما يشوبه ، و منه ناصح العسل أي خالصة و نقيض النصح الغش .

واصطلاحاً : هو كلمة جامعة تعني الإخلاص و الصدق في إرادة الخير للمنصوح له معنوياً بمحبة الخير له ومادياً بالقول والمشورة و الفعل والعمل ، و منه التوبة النصوح أي التوبة الخالصة الصادقة و منه النصيحة ، أي الإخلاص في النصح لله تعالى و لكتابه و لرسوله ولأئمة المسلمين من الولاة و العلماء و لعامة المسلمين و قد حث الإسلام على النصح لجميع الناس ، و نهى في المقابل عن نقائصه المندرجة تحت الغش وفي ذلك يقول الله تعالى : (ليس على الضعفاء ولا على المرضى ولا على الذين لا يجدون ما ينفقون حرج إذا نصحوا الله ورسوله) و يقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (الدين النصيحة ، قلنا : لمن يا رسول الله؟ قال : لله و لرسوله ولأئمة المسلمين و عامتهم) ، ولما كان الإنسان بطبيعته التي خلقه الله عليها خطأً فقد رغبه سبحانه بالتوبة التي وصفها بالنصوح أي الخالصة الصادقة الجازمة في قوله سبحانه : (يأيها الذين آمنوا توبوا إلى الله توبة نصوحاً) ، و قد حث الرسول صلى الله عليه وسلم المستشار بالنصح لمن استشاره ، و عدها من الأمانة كما في قوله صلى الله عليه وسلم : (المُستشار مؤتمن) و قد حذر الإسلام من نقيض النصح وهو الغش للمسلمين حيث يقول صلى الله عليه وسلم : (من غشنا فليس منا) ، ، و النصح في المهنة أو في العمل خُلِق نبيل يحسن بالعمل أن يتحلى به في العمل المهني الموكل إليه و كأنه 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 نقيض النصح هو الغش و ما في معناه من الخداع و التزوير و الاحتيال و المكر و الخبث و الكيد و الحسد و مما يجري في المعاملات الاقتصادية المحرمة ، كالبيع على البيع و المزايدة على السلعة من غير إرادة لشرها و الغبن و الغرر و المماطلة و التدليس و الربا و الأيمان الكاذبة و التطفيف و الاحتيال و الرشوة و التزوير و السرقة و الغلول ، فكل ذلك داخل في غش المسلمين و عدم النصح لهم وهو ما حذر منه الإسلام و لذلك العامل مسترعى عما أسترعى عليه من عمل لقوله صلى الله عليه وسلم : (كلكم راعٍ و كلكم مسئول عن رعيته) .

٥ / العدل : لغة : مصدر مشتق من مادة عدل التي تدل على الاستواء أي المساواة و الاعتدال و من أسماء الله سبحانه و تعالى العدل الذي لا يميل به الهوى فيجور بالحكم ، و في معنى العدل القسط و الإنصاف و المساواة ، و نقيض العدل الظلم الذي معناه الجور و الاستبداد و البغي و الخطرسة و التسف ، و اصطلاحاً : إعطاء كل ذي حق حقه باعتماد و إنصاف و مساواة بين المتساوين دون إفراط أو تفريط ، و العدل ينقسم إلى قسمين : (أ/ العدل مع النفس بحملها على المصالح و كفها عن القبائح ، ب/ العدل مع الآخرين) ، وهو على ثلاث مراتب هي :

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

و قد حث الإسلام على العدل مع الجميع ، و نهى في المقابل عن نقائصه المندرجة تحت الظلم ، و في ذلك يقول الله تعالى : (إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها و إذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل إن الله نعما يعظكم به) ، و يقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (إذا حكمتم فاعدلوا) وفي 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 خلق عظيم يجب على العامل أن يتحلى به في علاقاته مع كافة أطراف العمل مهما تفاوتت مراتبهم ، وذلك بإعطاء كل ذي حق رتبته بإنصاف و مساواة دون تجاوز مع الحبيب أو تقصير مع البغيض ، ولذلك يقول الله عز وجل : (وإذا قلتم فاعدلوا و لو كان ذا قربي) ، و يقول سبحانه : (ولا يجرمنكم شأن قوم على ألا تعدلوا اعدلوا هو أقرب للتقوى) ، و على العامل أن يحذر من غياب مبدأ العدالة و حضور مبدأ الظلم بدلاً فإنه عاقبته وخيمة في الدنيا و الآخرة ، حيث يقول الرسول عليه الصلاة والسلام : (اتقوا دعوة المظلوم فإنها تصعد إلى السماء و كأنها شرار) (واتق دعوة المظلوم فإنها ليس بينها وبين الله حجاب) (ثلاثة لا ترد دعوتهم) و ذكر منهم (ودعوة المظلوم يرفعها الله فوق الغمام و يفتح لها أبواب السماء و يقول الرب و عزتي لأنصرنك ولو بعد حين) ، إذا لا يحسبن الظالم إن إمهاله إهمال لعقابه وأنه دليل على صحة مساره و إنما هو إهمال للابتلاء حيث يقول الرسول عليه الصلاة والسلام : (إن الله ليملي للظالم حتى إذا أخذ له يفتلته) ، 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 ننصره مظلوماً فكيف ننصره ظالماً قال تأخذوا فوق بده) ، فإذا عجزت الأمة عن ردع الظالم عن ظلمه و لو بالكلام فقد استوجبوا العقوبة ، حيث يقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (إذا رأيتم أمتي تهاب الظالم أن تقول له إنك أنت الظالم فقد تُودع منها) ، و هذه العقوبة للظالمين سواء كانت دنيوية أو أخروية لا تسقط عقوبة الظالمين في الآخرة حيث قال الله تعالى : (وسيعلم الذين ظلموا أي منقلب ينقلبون) (و من يظلم منكم نذقه عذباً أليماً) ، و يقول الرسول عليه الصلاة والسلام (اتفوا الظلم فإن الظلم ظلمات يوم القيامة) ، و عاقبة العدل حميدة في الدنيا والآخرة : يقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (إن المقسطين على منابر من نور) (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) ، و يروى أن الله ينصر الدولة العادلة وإن كانت كافرة ، و لا ينصر الدولة الظالمة وإن كانت مؤمنة ، فإذا العدل مطلب الجميع فما خراب الأوطان و خراب الأعمال و المؤسسات إلا بغياب مبدأ العدل ، و لو أن الناس عدلوا فيما بينهم و العامل عدل مع زملائه و رب العمل عدل مع عماله لأصبحت هذه المنشأة تسير وفق منهج رشيد أما إذا كان الظلم بديلاً فإن كل واحد من هؤلاء سيحقد على الآخر و هذا ليس في مصلحه المهنة نفسها .

٦/ **السماحة : لغة :** مصدر مشتق من مادة سمح التي تدل على السهولة و اليسير و لذلك وُصفت ديانتنا الإسلامية العظيمة بأنها حنيفة سمة ، أي سهله لا ضيق فيها و لا شدة ، و منه التسامح و نقيض التسامح التعسير .

واصطلاحاً : هي التعامل مع الآخرين قولاً و عملاً بالتسامح ، و قد حث الإسلام على السماحة مع جميع الناس ، و نهى في المقابل عن نقائضها المندرجة تحت التعسير وفي ذلك يقول سبحانه و تعالى : (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 للسماحة مظاهر كبرى تتجلى في التعامل الأخلاقي مع الآخرين في كافة شؤون الحياة ، و السماحة في علاقات العمل المهني خلق جميل 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 و المبادرة بالسلام و التحية و حسن الأدب و المحادثة و طيب الصحبة و المعاشرة و التغاضي عن الهفوات و الزلات ، و في ذلك يقول الله تبارك و تعالى : (وقولوا للناس حسناً) ، و يقول الرسول عليه الصلاة والسلام : (اسمح يُسمح لك) (إن الرفق لا يكون في شيء إلا زانه و لا يُنزع من شيء إلا شانه) و لذلك كانت سماحته صلى الله عليه وسلم مضرب المثل في قصة سلام اليهود عليه عندما قالوا السام عليكم أي الموت فردت عائشة رضي الله عنها بقولها : و عليكم السام و اللعنة ، إلا أن النبي صلى الله عليه وسلم قال : (عليك بالرفق يا عائشة و إياك و العف و الفحش) قالت : (أولم تسمع ما قالوا) قال : (أولم تسمعي ما قلت؟ رددت عليهم فيستجاب لي منهم و لا يستجاب لهم في) ، و لذلك كان من أخلاقه صلى الله عليه وسلم أن الله نعته بأجمل الأوصاف بقوله سبحانه : (فبما رحمة من الله لنت لهم و لو كنت فضاً غليظ القلب لانفضوا من حولك فاعف عنهم و استغفر لهم و شاورهم في الأمر) ، و أفضل المؤمنين رجلاً سمح البيع سمح الشراء سمح القضاء سمح الاقتضاء كما أن السماحة من أسباب الرحمة قال صلى الله عليه وسلم : (رحم الله رجلاً سمحاً إذا باع و إذا اشتري و إذا اقتضى) ، و السماحة مطلب شرعي عظيم جاءت به الشريعة لأنه يؤدي دوراً سليماً في التعامل بين الناس على عكس التعسير الذي لا يرضاه الإسلام و لذلك دعا الرسول عليه الصلاة والسلام لمن ولي من أمر أمته بقوله عليه الصلاة والسلام : (اللهم من ولي من أمر أمتي شيئاً فشق عليهم فأشقق عليه ، و من ولي من أمرهم شيئاً فرفق بهم فأرفق به) .

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

واصطلاحاً : 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 أعزة على الكافرين) ، و قد حث الإسلام على التواضع مع المسلمين و نهى في المقابل عن نقائضه المندرجة تحت الكبر و في ذلك يقول الله تعالى : (وعباد الرحمن الذين يمشون على الأرض هونا و إذا خاطبهم الجاهلون قالوا سلاماً) (لا جرم أن الله يعلم ما يسرون و ما يُعلنون إنه لا يُحب المستكبرين) ، و يقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (ما تواضع أحد لله إلا رفعه الله) (إياكم و الكبر) ، فالتواضع إذاً يرقى بصاحبه إلى مراقبي الشرف في كافة شؤون الحياة و من بينها العمل المهني ، و 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 يقول صلى الله عليه وسلم : (إن الله قد أوحى إلي أن تواضعوا حتى لا يفخر أحد على أحد و لا يبغى أحد على أحد) (إن أحبكم إلي و أقر بكم مني مجلساً يوم القيامة أحاسنكم أخلاقاً و إن أبغضكم إلي و أبعدكم مني مجلساً يوم القيامة المتكبرون) (لا يدخل الجنة من في قلبه مثقال ذرة من كبر) .

٨/ **الحلم : لغة :** مصدر مشتق من مادة حلم التي تدل على الأناة و ترك العجلة ، و من أسماء الله تعالى الحليم و هو الصبور الذي لا يعالج العصاة بالانتقام و إنما يمهلهم ليتوبوا و نقيض الحلم الغضب .

واصطلاحاً : 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 إرضائه ، و قد حث الإسلام عليه في التعامل مع المخطنين ، و نهى عن نقائضه المندرجة تحت الغضب ، و كان من أخلاق الأنبياء عليهم السلام اتصافهم بالحلم و منهم إبراهيم عليه السلام حيث يقول الله تعالى فيه : (إن إبراهيم لحليم أواه مٌنيب) و يقول الرسول صلى الله عليه وسلم لأشج عبد القيس رضي الله عنه : (إن فيك لخصلتين يحبهما الله الحلم و الأناة) ، و قد أوصى النبي عليه الصلاة والسلام رجلاً قال أوصني قال (لا تغضب فردد مراراً قال لا تغضب) ، فإن الحلم دعامة العقل و سعة الصدر و امتلاك النفس عند التعامل مع أخطاء الآخرين في كافة شؤون الحياة و من بينها العمل المهني ، و الحلم في علاقات العمل المهني خلق عظيم يجدر بالعامل أن يتحلى به عند التعامل مع الآخرين لأنه تزول سخائم البغضاء من النفوس و تسلب سخائم الحسد من القلوب لتعم المحبة بين الجميع ، يقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (ما من شيء أحب إلى الله من الحلم) (ليس الشديد بالصرعة إنما الشديد الذي يملك نفسه عند الغضب) ، و 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 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 و لا 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 أتحم) ، على الرغم من أنه مشهور بأنه من الحكماء و مع ذلك فهو يتحمل ، الحلم عندما يكون بالعفو عند المقدرة انتظارا لموعد الله تعالى الحليم الذي يحب الحلم

يقول بعض العلماء : (ليس الحليم من ظلم حتى إذا قدر فانتقم ولكن الحليم من إذا ظلم حلم حتى إذا قدر عفا) ، ومع ذلك فبعض الناس قد يستبدئ حلم صاحبه فيسئ إليه في كل مناسبة مما يستدعي الخروج عن منهج الحلم أحيانا لردع هؤلاء السفهاء وإلا تحول إلى ضعف وذلة .
٩/ الصبر: وبه جماع الأخلاق والصبر لغة : مصدر مشتق من مادة صبر التي تدل على الحبس أي حبس الشيء ، تقول صبرت نفسي أي حبستها ، ونقيض الصبر هو الجزع و فيما معناه من العجز و الكسل و الضعف والإحباط .
و اصطلاحاً : 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 موافقه فإن كان الصبر حبساً للنفس على مصيبة سمي صبراً وإن كان فيه تحملاً سمي تجلداً وإن كان في محاربة سمي شجاعة وإن كان في إمساك عن كلام سمي كتمان وإن كان في إمساك عن الأكل والشرب سمي صوماً وإن كان عن فضول العيش سمي زهداً وإن كان عن فضول المال سمي قناعة وإن 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 حلمياً وإن كان عن كف شهوة الغضب سمي كظماً وإن كان عن شهوة الانتقام سمي تسامحاً و عفواً و صفحاً ، **والصبر في الشريعة ثلاث أقسام هي :**

- ١- الصبر على الأوامر و الطاعات حتى يؤديها .
- ٢- الصبر عن المناهي والمخالفات حتى لا يقع فيها .
- ٣- الصبر على الأقدار و الأفضية حتى لا يتسخطها .

وقد حث الإسلام على الصبر في كافة شؤون الحياة وفي كافة الأمور الدينية والدنيوية ونهى في المقابل عن نقائضه المندرجة تحت الجزع يقول الله تبارك و تعالى : (يا أيها الذين امنوا اصبروا وصابروا ورابطوا واتقوا الله لعلكم تفلحون) ، ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (من يصبر يُصبره الله وما أعطي أحد عطاءً أوسع من الصبر) (إذا أحب الله قوماً ابتلاهم فمن صبر فله الصبر ومن جزع فله الجزع) ، وحث الإسلام على التواصي بالصبر في قوله سبحانه وتعالى : (والعصر إن الإنسان لفي خسر إلا الذين امنوا وتوصوا بالحق وتواصوا بالصبر) ، وجعل الرسول عليه الصلاة والسلام الصبر ضياء يُبهر الطريق (الصبر ضياء) وقد عد أمير المؤمنين على بن أبي طالب رضي الله عنه الصبر من الإيمان في قوله : (ألا 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 علي أقسام الصبر ، إذا حري بالمسلم أن يصبر على أداء ما انتمن عليه في كافة شؤون حياة الدينية والدنيوية ، والصبر في العمل المهني خلق عظيم يجمل بالعمل أن يتحلى به في العمل المهني الموكل إليه ليكون مُتقناً تحقق فيه الجودة المطلوبة يقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (إن الله يُحب من أحكم إذا عمل عملاً أن يُتقنه) أي يُحسنه ولن يتحقق الإحسان إلا بالصبر والجد والمثابرة ، وفي ذلك يقول الله تبارك و تعالى : (يا أيها الذين امنوا استعينوا بالصبر والصلاة إن الله مع الصابرين) ، فالصبر على ما يطرأ من مشكلات في العمل من عظام الأمور حيث يقول سبحانه وتعالى : (واصبر على ما أصابك إن ذلك من عزم الأمور) ، ويقول 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 بمجابهتها والوقوف في وجه من يزرعها حيث يقول رسول الله عليه الصلاة والسلام : (المؤمن الذي يخالط الناس و يصبر على إذاهم أعظم أجراً من المؤمن الذي لا يخالط 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 عداوة كأنه ولي حليم وما يلحقها إلا الذين صبروا وما يلحقها إلا ذو حظ عظيم) ، هنا رأينا الرب عز وجل بين الصبر و بين الدعوة ، وفي مجال العمل الخيري لابد من الصبر على الإنفاق على المحتاجين لكي تتال ثمره هذا الصبر وفي ذلك يقول سبحانه : (ما عندكم ينفذ وما عند الله باق ولنجزين الذين صبروا أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون) ، وعاقبة الصبر جميلة حيث يقول الله تعالى : (فإن مع العسر يسراً إن مع العسر يسراً) ، ولن يغلب عسر يسرين ، وقال صلى الله عليه وسلم في وصيته لابن عباس رضي الله عنهما : (وإن النصر مع الصبر) وفي مأثور الحكمة الصبر مفتاح الفرج والفرج هو الانتصار الذي قد يحصل في الدنيا وقد لا يحصل إلا في الآخرة أو بهما معا ومن ذلك قول الله تعالى : (إني جزيتهم اليوم بما صبروا أنهم هم الفائزون) ، فالصبر من العمال يعني الجد في إيجاد الأعمال المنوطة بهم والمواظبة عليها ومتابعتها وعدم اليأس من إنجازها طالما أن هذه الأعمال في طاعة الله بما في هذا من إدامة للصبر عليها وانتظاراً للفرج احتساباً لموعد الله تعالى .

نتائج الالتزام بالأخلاق الحميدة

أ- الوفاء بعقد العمل :

فإذا كان العامل أو المهني أميناً صدوقاً صبوراً متحلياً بالأخلاق فسيكون الوفاء فيه أمر طبعي و خصلة لا تفارق شخصيته ، فالوفاء من أهم الأخلاق و نتائجه تعود على العمل وكافة أطرافه يقول المولى تبارك و تعالى : (يا أيها الذين امنوا أوفوا بالعقود) ، والأمر هنا للوجوب وهو دافع للإخلاص من قبل الجميع وهنا تقدم أصحاب العمل على اعتبار أنهم هم الذين يبدؤون العملية ، فإذا يجب على أصحاب العمل أن يحققوا هذا الوفاء لأن فيه قبل ذلك تحقيق لعبودية الله تبارك و تعالى ، ومن أهم واجبات صاحب العمل ما يلي :

١/ أن يرفق أصحاب العمال بعمالهم بالعمل الموكل لهم ، ولا يكلفهم 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) (إخوانكم خولكم ، جعلهم الله تحت أيديكم ، فمن كان أخوه تحت يده فليعطه مما يأكل و ليلبسه مما يلبس ولا تكلفوهم ما يغلبهم فإن كلفتموهم فأعينوهم) ، و خولكم تعني : أرقائكم ، ولما جاء رجل إلى رسول الله يسأل بقوله كم يعفو عن الخادم قال الرسول : (اعف عنه في اليوم سبعين مرة) ، و الرقم ٧٠ الذي ورد كثيراً في الشرع قال العلماء لا مفهوم له ، بمعنى لو أخطأ ٧١ يعفى عنه ، لكن العرب درجت على استخدام الـ ٧٠ ومضاعفاتها ، (إن تستغفر لهم سبعين مرة فلن يغفر الله لهم) ، و من الرفق بالعمال اختيار العمل المناسب لهم وفق إمكانياتهم وقدراتهم وطاقتهم مع تطوير مهارتهم .

٢/ مراعاة ظروف ذوى الاحتياجات الخاصة من المعاقين إذا كانوا من بين العاملين .

٣/ تهيئة المكان المناسب لعمالهم 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 مده العمل الموكل لهم و الأجر المخصص له لكي ينتجوا دون الشعور بالظلم .
 ٧/ رفع أجورهم إلي الحد الأعلى ومنحهم علاوات دورية ومكافآت عينية أو مالية كل بحسب جهده تحفيزا لهمهم .
 ٨/ تقليل ساعات العمل اليومي إلى الحد الأدنى مع إمكانية 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 وذلك بتحقيق العدالة الوظيفية بينهم بما في ذلك مبدأ الثواب و العقاب .
 ١١/ طرح الفرص الوظيفية بينهم بإنصاف دون محاباة .
 ١٢/ تجنب الوعود الكاذبة لهم .
 ١٣/ عدم التعسف في الاستغناء عن 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 ، البلاد التي وفرت مثل هذه المنظمات : (وزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل) .

- ١٦/ تحقيق الأمان الأسري لهم وذلك بإشعارهم بالطمأنينة على حاضر أسرهم ومستقبلهم .
 ١٧/ تحسين أحوالهم وأسرههم في كافة المجالات التعليمية والصحية والسكنية وغيرها .
 ١٨/ تسجيلهم في برامج التامين الاجتماعي لكفالة أسرهم بعد تركهم العمل إجباريا في حالة حصول عجز من إعاقة أو بلوغ سن التقاعد النظامية أو 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 ، فلا ظلم ولا تعسف ولا إهانات عند تطبيق الأنظمة عليهم .
 وفي المقابل فإن من واجبات العمال :

- ١/ الوفاء بالعقد أيضا وإلا أصبحت المسألة منقوصة .
 ٢/ الالتزام بالضوابط التي وضعها أصحاب الأعمال لكي يكون العمل المستثمر فيه خاليا من الإشكالات .
 ٣/ تطوير مهاراتهم باستمرار لإتقان العمل الذي يزاولونه .

ب - الالتزام بوقت العمل :

وذلك من خلال ما يأتي:

- ١/ التزام العمال بوقت العمل كاملا فلا ينتقص بالاتصالات الشخصية أو زيارة الزملاء في مكاتبتهم ، وان كان في هذه المسائل يجوز التسامح فيها أحيانا بشرط لا يخل ذلك بالعمل .
 ٢/ عدم التغيب عن العمل أو التأخر في الحضور إليه أو الخروج منه أو الاستئذان المتكرر إلا بأعذار مقبولة من الناحية النظامية .
 ٣/ عدم تكليف زميل آخر إلا بإذن رسمي .

ج - المحافظة علي ممتلكات العمل المادية والمعنوية :

ومن الممتلكات المادية :

- ١/ حفاظ العمال على ممتلكات المنشأة التي يعملون بها في أصولها كالسيارات والمكاتب وفي أموالها و كأنها خاصة بهم .
 ٢/ تنفيذ تعليمات السلامة الصحية والأمنية المقررة وفقا لأنظمة العمل حفاظا علي المنشأة وسلامة العاملين فيها ، كل ذلك تحقيق لقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه) .
 ٣/ الممتلكات المعنوية وهي كثيرة أكثر من الممتلكات المادية ، ومن الممتلكات المعنوية :
 أ/ كتمان أسرار العمل ضمانا للمنافسة الشريفة بين المؤسسات التجارية المتماثلة في نوعية أعمالها .
 ب/ 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 .
 ج/ 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 .
 د/ المحافظة على أسرار المهنة في تركيبها وهو داخل في إطار براءة الاختراع أو العلامة المسجلة أو حقوق الملكية أو الفكرية .
 هـ/ عدم إفشاء أسرار الناس في معاملاتهم لمنافسيهم أو خصومهم أو تلك التي تحوى على أمور شخصية ومن أشهرها خصوصيات المرضى في السجلات الطبية .
 و/ الاحتفاظ بكل ما يتعلق بالعمل من أسرار تضر نشرها حتى بعد انتهاء العقود المبرمة بين الطرفين .

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

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

١/ أن يلتزم بشخصيته الإسلامية في لباسه الوطني : الذي هو احد الرسائل المعبرة عن حضارة أية امة من الأمم والذى الوطني في العالم الإسلامي كأي زي في العالم يجب أن يكون السائد في كل مكان مادام متوائما مع التشريع الإسلامي ومن ذلك أماكن العمل لأنه جزء من الشخصية القومية والإسلامية إلا إذا كان الذي لا يتناسب مع العمل لا سيما بالأعمال المهنية التي يلزم فيها التعامل مع الأجهزة فتقدر الحاجة بقدرها كذلك الحال في العمل المهني العسكري .

٢/ اللغة العربية : فاللغة مظهر حضاري واللغة من أهم مظاهر الحضارة في الأمم ، فيجب أن تكون هي لغة العمل لأنها جزء من الهوية وأنها هي اللغة الوحيدة التي اختارها الله سبحانه وتعالى ليكون القرآن الكريم وكلام رسوله العربي صلى الله عليه وسلم بها ، فصارت معرفتها من الدين .

٣/ التاريخ الإسلامي : الذي هو التاريخ القمري الهجري الذي هو جزء من البعد الحضاري للأمة الإسلامية التي تخطى كثير من دولها عن استعماله فبعضهم قصره على المناسبات الدينية وبعضهم الآخر جعله ثانويا وقليل منهم اعتبره رسميا ، ولا مانع من استخدام التواريخ الأخرى باعتبارها تاريخ عالمي ، لكن مع عدم إهمال التاريخ الهجري باعتباره إنه شرعي و جزء من الشخصية الوطنية .
هـ- الالتزام بالمبادئ الشرعية في بيئة العمل : وأن يكون تصرف هذا العامل تصرفا شرعيا في كل ما يتعلق بالعمل .

الأخلاق المذمومة

كما قلنا فيما سبق أن الأخلاق إذا طلقت فإنها تتصرف غلي الأخلاق الحسنة و إذا أردنا الأخلاق السيئة فلا بد من النص عليها أو قرينة تدل عليها ، والأخلاق المذمومة كثيرة ونكتفي منها بأبرزها :

١/ النفاق : ونقيضه الإخلاص .
٢/ الاعوجاج : ونقيضه الاستقامة .
٣/ الفساد : ونقيضه الصلاح .
٤/ الخيانة: ونقيضها الأمانة .
٥/ الطمع : ونقيضه العفة ، يكون عفيف النفس عما في أيدي الآخرين و ألا تستشف نفسه ما لديهم .

٦/ الكذب : ونقيضه الصدق ، والكذب له معاني متعددة الكذب هو أعلاها ، ومنها الإفك والافتراء والبهتان والشائبة وسوء الضن والشك والريبة كلها أمور غير مستحبة لذلك توعد الله الكاذبين بقوله سبحانه : (ويل يومئذ للمكذبين) ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم (إياكم والكذب) .

٧/ الغش : ونقيضه النصح ، ومن الغش الخداع والتزوير والاحتيال والمكر والخبث والكيد والحسد كل هذه أمور تدخل تناقض مبدأ النصح الذي جاءت به الشريعة وحثت عليه بينما نهت نهيا قاطعا عن ضده بكافة معانيه بقوله عليه الصلاة والسلام : (من غش فليس منا) .

٨/ الظلم : وضده العدل ، والظلم له معاني متعددة من ضمنها الجور والاستبداد والبغي والغطرسة والتعسف ولذلك نهى الله تعالى عن الظلم ناهيا قاطعا بقوله (إنما السبيل على الذين يظلمون الناس بغير حق أولئك لهم عذاب اليم) وبالحديث القدسي الشريف (يا عبادي إني حرمت الظلم على نفسي وجعلته بينكم محرما فلا تظالموا) ، يقول ابن تيمية رحمه الله : الله ينصر الدولة العادلة وإن كانت كافرة ولا ينصر الدولة الظالمة وإن كانت مؤمنة .

٩/ الضعف : سواء ضعف العقل أو ضعف العلم أو ضعف الجسد وضده القوة (المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف وفي كل خير) فالضعيف ليس بالضرورة أن يكون كله خلق سيء ولكن ما تعلق منه في مجال الأخلاق فانه رذيلة أما أمور ليس للإنسان دخل فيها في جسده وفي عقله هذه أمور يستطيع أن يتدارك نفسه فلا لوم عليه في ذلك .

١٠/ التعسير : وضده السماحة والأصل في المسلم أن يكون سمحا لينا كما في الحديث (المؤمن سمح هين) أو (سهل هين) بينما الغلظة والصعوبة والفظاظة والجفاء والخشونة والبذاءة والعبوس وسوء الصحبة والعشرة وسوء الأدب كل هذه أخلاق رذيلة تتناقض وخلق السماحة العظيم الذي يمثلته النبي عليه الصلاة والسلام أيما تمثيل في تعاملاته المتعددة مع المسلم وغير المسلم .

١١/ الكبر : وضده التواضع ، والكبر صور كثيرة فمنها العجب والتفاخر والتعالي والتطاول والتحقير والبطر والخيلاء والاستخفاف والازدراء والأشر والبغي و اللجاجة والخصام والجدال والغرور وما إلى ذلك ، ولذلك الله سبحانه يكره المستكبرين قال تعالى : (لا جرم أن الله يعلم ما يسرون وما يعلنون أنه لا يحب المستكبرين) ، ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم (ما تواضع احد لله إلا رفعه الله) (إياكم والكبر) (لا يدخل الجنة من في قلبه مثقال ذرة من كبر) .

١٢/ 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 وكفي وصية الرسول عليه السلام من سأله أوصني قال (لا تغضب) ردها عليه مرارا ، والبديل عن الغضب الحلم ، والإنسان يربي نفسه (إنما الحلم بالتحلم ومن يتصبر يصبره الله) (ليس الشديد بالصرعة إنما الشديد الذي يملك نفسه عند الغضب) ، والأحنف بن قيس من أحلم العرب ومع ذلك يقول : أنا لست بحليم ولكني أتحم .

١٣/ الجزع و التسخط باستمرار : ولها عدة معاني منها :العجز والكسل والوهن والضعف والإحباط واليأس والقنوط والتهاون واللهو والإهمال والتشاؤم وضعف الإرادة ودنو الهمة ، وضده الصبر 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 إمساك عن كل ما يشين النفس في كافة جوانب حياته وفي الحديث (من صبر فله الصبر ومن جزع فله الجزع) (الكيس من دان نفسه وعمل لما بعد الموت والعاجز من اتبع نفسه هواها وتمنى على الله الأمانى).

نتائج الأخلاق السيئة على العمل :

١/عدم الوفاء بعقد العمل ، ولن 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 ولن يكون هناك أمان اسري سواء في أثناء تأديتهم لعملهم أو حتى بعد تركهم لإعمالهم وستكون المعاملة السيئة هي المتوافرة بين كافة الأطراف .

٢/ التقصير عن وقت العمل إذا كان العامل لا يشعر بالراحة في عمله نظرا للظلم الواقع به ، ولذلك فليحذر أرباب الأعمال من التصرفات السيئة لان هذا سيرتد في النهاية على عملهم .

٣/ عدم المحافظة على ممتلكات العمل : سواء ممتلكات مادية في أصول الشركة في سياراتها ومكاتبها ومنشأتها ، أو ممتلكات معنوية وهذه أهم من الممتلكات المادية .

٤/ استغلال الوظيفة : في غير مصلحتها بمصالح شخصية خاصة أو مصالح الأقارب .

٥/ عدم الالتزام بالمبادئ الشرعية في بيئة العمل : كالشخصية الإسلامية من الزي الوطني أو اللباس الوطني ، واللغة العربية ، والتاريخ الهجري ، والمنكرات ممنوعة في كل موقع حتى ولو كان الإنسان خاليا فإذا كان في أثناء العمل حيث التجمع فإن فعل المنكر يتأكد تركه ومن ذلك التعامل بالعقائد الفاسدة المناقضة لخلق الإخلاص ، ومن ضمن المنكرات التي يجمل بالمسلم أن يبعدها عن مجال عمله ممارسة العادات السيئة ومنها التدخين (عدد القتلى من جراء التدخين بالأمراض المسرطنة يصل إلى مليار) ، ومن فعل المنكرات الطمع وربما يفقد هذا الطمع إلى أن يخون فيأخذ الرشوة ، ومن الطمع البخل وهو منع الشخص أعطاء المحتاجين من ماله ، ومن ضمن ذلك الشح ، وكذلك الحال في اللؤم وهو شحة النفس ومهانتها ودناءة طبعها وخبث مقاصدها ، ومن ضمن المسائل المتعلقة بالتعامل بالخصال الذميمة ممارسة

الأقوال المحرمة المناقضة لخلق الصدق ، فالصدق خلق جميل نقائضه كثيرة تندرج تحت الكذب وهو عدم مطابقة الخبر للواقع فيما لا رخصة فيه وهو من الكبائر ، والرخصة فيه 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 وارى فهو خير من ذلك ، وذكروا منها الكذب في الحرب والكذب لإصلاح ذات البين وكذب الزوجين بعضهما مع بعض ، ومن الكذب أيضا **الوشاية والبهتان 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 بهتاناً وهو أشد من الكذب وفي ذلك يقول الله تعالى (ولا يغتب بعضكم بعضاً) ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم (أتدرون ما الغيبة قلنا الله ورسوله أعلم قال: ذكرك أخاك بما يكره قيل أريد أن كان في أخي ما أقول قال: إن كان فيه ما تقول فقد أغتبت به وإن لم يكن فيه فقد بهته) ، ويستثنى من الغيبة ما ورد من الأذن الشرعي بإباحته منها ومن ذلك ما كانت 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 (ولا تطع كل حلاف مهين هماز مشاء بنميم) ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم (لا يدخل الجنة نامم) ، وليس من النميمة ما إذا أخبر العامل عن زميلة بما يعرفه عنه من إرادة لإفساد العمل ، أي إذا عرف زميل إن زميل له يريد أن يحرق المنشأة ، أن يفسد فيها ، أن يسرق ، فإنه لو أخبر 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 لا يشهدون الزور) فجعلها من المديح وأيضا قول الرسول عليه أفضل الصلاة والتسليم (ألا أنبئكم بأكبر الكبائر : الإشراك بالله وعقوق الوالدين ألا وقول الزور ألا وشهادة الزور فما زال يكررها حتى قلنا ليته سكت) وبعكس شهادة الزور يكون **كتم شهادة الحق** وهي عدم الإدلاء بشهادة الحق عند الخصومة ، وفي ذلك يقول الله تعالى (ولا تكتموا الشهادة ومن يكتمها فإنه آثم قلبه) ويقول عبدالله بن عباس رضي الله عنه على الشاهد أن يشهد حيث ما أستشهد ويخبر بها حيث ما استخبر ، ومن ضمن المسائل المنكرة التي يحسن بيئته العمل أن تكون نظيفة منها ، **مزاولة الأفعال المحرمة** ، ومن أهمها **الغش** فالغش في المعاملات المالية حيث البيع والشراء ، ومن وسائل الغش البيوع المحرمة ، وهي كثيرة نصت عليها كتب الفقه بتفصيل منها {البيع على البيع والمزايدة على السلعة من غير إرادة لشرائها وتلفي الركبان والغبن والضرر والتدليس والمماطلة في تسليم العين أو الثمن} ، وأهم هذه المسائل الربا الذي هو وبكل أسف مجال كثير من المعاملات الاقتصادية في البنوك ، وهو يعني **الزيادة وهو الفضل أي التفاضل في بيع كل جنس بجنسه مما يجري فيه الربا** ، 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 عز وجل (وأحل الله البيع وحرم الربا) ، ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم (اجتنبوا السبع الموبقات ، وذكر منهن أكل الربا) (الربا ستة وثلاثون بابا أدناها مثل أن ينجح الرجل أمه) والعياذ بالله فأمره خطير ، وهو مهلك للمجتمعات ومدمر لاقتصادياتها ، ومن ضمن المسائل التي يحسن بالمسلم بالابتعاد عنها في بيئته العمل **الأيمان الكاذبة** وهي الحلف بالله تعالى كذبا لترويج السلعة ولذلك يقول الرسول صلى الله عليه وسلم (الحلف منقفة للسلعة ممحقة للبركة) ، ومن ضمن ذلك **التطفيف** وهو التقليل يقال : شيء طفيف أي تقليل **وإنقاص الكيل والوزن في الإيفاء والاستيفاء** وهو من الكبائر وقول الله تعالى (ويل للمطففين الذين إذا أكتالوا على الناس يستوفون وإذا كالوهم أو وزنوهم يخسرون) ويقول الرسول عليه أفضل الصلاة والتسليم (يا معشر المهاجرين خمس إذا ابتليتم بهن وأعوذ بالله أن تدركون وذكر منها لم ينقصوا المكيال والميزان إلا أخذوا بالسنين وشدة المؤونة وجور السلطان عليهم) ، ومن ضمن الوسائل الاقتصادية المحرمة **الاحتكار** : ومعناه الحبس وهو إمساك البضائع والخدمات عن البيع العاجل انتظاراً لغلائها ولو بأمر من صاحب العمل أي العامل لا يعفيه أن صاحب العمل أمره في أمر قد حرمه الله ، وفي ذلك يقول الرسول صلى الله عليه وسلم (لا يحتكر إلا خاطئ) ، ومن ضمن ذلك **الرشوة** وأصل ذلك من الرشاء وهو الحبل الذي يوصل به إلى الماء (وهي ما يعطى لأبطال حق أو إحقاق باطل) وهي من الكبائر ، وفي ذلك يقول الله تعالى (ولا تأكلوا 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 والرائش بينهما أي الواسطة ، ومن ضمن ذلك **التزوير** أي التغيير وهو بتعديل الأوراق الرسمية التي تحوي الخطابات والمحاضر والأختام وكشوف التريقات والمكافآت وغيرها مما هو ممنوع شرعا لأن فيه أبطال للحق وإحقاق للباطل ، ومن ضمن ذلك **السرقه** وهي الأخذ في خفاء ومنه استراق السمع وهي أخذ المرء ماليس ملك له خفيه ولو كان قليل وهي من الكبائر ، وحد السارق قطع يده إذا كان المسروق من حرزه 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** والمقصود به الخفاء في الاختلاس من الأموال العامة الحكومية أو الخاصة والمشاركة قبل وضوح نصيب الشركاء وهو أقرب ما يكون في مجال المعاملات في الشركات ، وفي ذلك يقول الله تعالى (وما كان لنبي أن يغفل ومن يغفل يأتي بما غل يوم القيامة) ويقول الرسول عليه الصلاة والسلام (لا يغفل أحدكم حين يغفل وهو مؤمن) (هدايا العمال غلول) فلماذا يهدى إلى العامل ؟ لأنه عامل ولو كان في بيته لما أهدي إليه ، فهذه الهدية ربما يقصد بها الوصول إلى مآليس حق .**

وسائل تعزيز الأخلاق المهنية المحمودة :

١/ **تطوير العاملين** : العامل إذا طور من نفسه وطورته الجهة التي ينتمي إليها في العمل أو في المهنة التي يمارسها فإن هذه من الوسائل أن يستمر على أخلاقه أما إذا شعر بالإحباط أو بالتعب مما هو فيه فإنه في الغالب لن يبدع ولن يؤتي أي ثمرة من الثمار المرجوة منه ، فتطوير المهارات لأن العامل المهني مهما تواضع مستواه المهني ولا سيما إذا كان ينتمي إلى الأرض التي تقام فيها المنشأة فيما يسمى بتوطين العمالة فله شأن كبير واثر بالغ في حياة المجتمع الإسلامي فعلى كاهله يقوم النشاط اليومي في مختلف شئون الحياة مما يساهم في تحقيق الأمن الاجتماعي ، فالعلم يتجدد ونظرياته متغيرة فلا بد من مواكبة ما يستجد منها باستمرار لمصلحتهم أولا ثم لمصلحة العمل الذي يزاولونه مما ينتج عنه الإخلاص في أداء تلك الأعمال الموكلة إليهم ، قال المتنبي "لم أرى في عيوب الناس شيئا *** كنقص القادرين على التمام" .

٢/ **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 فإن 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 إن قصر من أليم عقابه ودخول ناره ، 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 لأنه يضر بنفسه أولاً في سواء أخلاقه ثم يضر المنشأة التي يعمل فيها وفي ذلك أيضاً خطأ يتعلق بحقوق الأدميين وهذا أمر يصعب العودة منه إلا بالتوبة الخالصة وإرجاع حق الآخرين في مظالمهم .

٣/ تقديم الحوافز : من صاحب العمل من الجهة المسؤولة عن العمل فيجب أنت توفر له الحوافز التي تبقيه مرتاحاً في عمله لكي تبقى أخلاقه دائماً محمودة ، والحوافز كثيرة جداً 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 ، فإذا شعر انه مهان مظلوم فإنه لن ينتج ، ومن الحوافز التي تبقى الموظف مرتاحاً في عمله أن يوضع في المكان المناسب ، ومن ضمن ذلك تجنب الوعود الكاذبة ، ومن ضمن ذلك عدم التعسف في الاستغناء عن الخدمات دون مبرر شرعي أو قانوني بل لا بد أن يشعر بالاستقرار في عمله وأنه ليس عرضه للطرده في أي وقت بدون سبب بل حياة وظيفية مستقرة ، ومن 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 أنه 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 ، ومن 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 سيسهر بالرضى مما يجعله محافظاً على أخلاقياته ، ومن الحوافز معاملته معاملة إنسانية لئلا تكون معاملته معاملة العمال من قبل مسؤوليهم بالتعامل الأخلاقي الراقي الذي تحترم فيه إنسانيتهم وإذا لزم الأمر تأديبهم بعد استفادهم فرص التقويم الممنوحة لهم فلا ظلم ولا تعسف ولا إهانات عند تطبيق الأنظمة عليهم ، ومن الحوافز التي يجب أن يحصل عليها العامل روح الجماعة .

٤/ التقويم المستمر : فالعامل يجب أن يقوم نفسه وأن يحاسب نفسه بقول عمر رضي الله عنه حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا وزنوها قبل أن تحاسبوا حساباً حسيراً في الآخر وكذلك الحال في العمل إذا لم يحاسب الإنسان فسيحاسبه رب العمل قبل أي شيء ثم ربما أيضاً جوزي من الله سبحانه وتعالى على من جراه تقريظه ، والتقويم يبدأ من الشخص نفسه ثم من الجهة التي هو فيها فيما يسمى بالرقابة البشرية والرقابة الذاتية ، والتقويم يعين المسئول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءتهم ومواطن إبداعهم فالتقويم ليس فقط من الناس وإنما من الجهة الأخرى لكي يستمر هذا العامل على أخلاقياته فلا بد أن يراقب بشريا ويتابع وينبه إلى أخطائه ويعطى فرصة للإصلاح حتى لو وصل الأمر إلى العقاب .

٥/ 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 ، وبين العمال بعضهم مع بعض ، وبين العمال وزبائنهم ، والثاني الذي نريده في الإحسان هنا الإحسان بمعنى الإتيان ، 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 شيئاً خلقه) وفي معنى الإتيان الإصلاح والتكافل والسخاء والمواساة ، 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 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 فيما نسميه بالمهنة ولذلك جاءت أهمية الإحسان بحث الإسلام عليه في كل شيء فقد أمر بالإحسان ونهى في المقابل عن نقائضه المدرجة تحت الإساءة وفي ذلك يقول الله تعالى (وأحسنوا إن الله يحب المحسنين) (إن أحسنت أحسنتم لأنفسكم وإن أسأتم فلها) ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (إن الله كتب الإحسان على كل شيء) فالإحسان في العمل الديني مقترن بالإيمان وفي هذا معنى الطاعة والمراقبة وهو ما بيّنه 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 .

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 (إن الله يأمر بالعدل والإحسان) ويقول الرسول عليه الصلاة والسلام (إن الله يحب من أحكم 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 الحسنة .

الأخلاق الحميدة :

١/ 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 قنوداً قيادية ناجحة سواء من رؤسائه أو زملائه الذين هم مضرب المثل وأعلى مثل هو صفوة الخلق عليه الصلاة والسلام فتعطي الأمثلة منه وممن هو محل للقدوة من بين زملائه العاملين فإذا أشعر بأن زميله مقدم عليه نظراً لحسن أخلاقه فإن هذا عامل من عوامل ترقيته .

الأسوة لغة : مصدر 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 والتأسي الاقتداء ، إذا معنى الأسوة لغة القدوة ، والتعريف اللغوي لا يعطي معنى جيد و لا رديء لا حسن و لا سيء الذي يحدده هو مرادنا نحن .

الأسوة الحسنة اصطلاحاً : إتباع الغير والافتداء به على الحالة الحسنة التي هو عليها ، وفي ذلك يقول تعالى أمر نبيه وأتباعه المؤمنين بالتأسي بنبي الله إبراهيم عليه السلام (قد كانت لكم أسوة في إبراهيم والذين معه إذا قالوا لقومهم إنا براء منكم ومما 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 والإنس والجن أجمعين وهو أعظم الأسوات على الإطلاق فالتاريخ لم ولن يعرف أفضل منه في كافة شؤون حياته يقول تعالى (لقد كان لكم في رسول الله أسوة حسنة لمن كان يرجو الله واليوم الآخر وذكر الله كثيراً) وعن عبدالله بن عمر رضي الله عنه قال قدم رسول الله فطاف بالبيت سبعا وصلى خلف المقام ركعتين وطاف بين الصفا والمروة وقال لقد كان لكم في رسول الله أسوة حسنة ، فتأسي العمال برسولهم محمد صلى الله عليه وسلم والافتداء به في الأعمال المهنية المنوطة بهم وفق الضوابط الشرعية والأخلاقية التي نادى بها الإسلام مطلب لا خيار فيه فإنهم مع تمام أجورهم يجعلون من أنفسهم مثلاً حسناً يحتذى فإذا اتخذ منهم الآخرين قدوة كانت لهم مع أجورهم أجور من عمل بمثل ماعلموه وهو ما جاءت بهم البشارة النبوية في قول الرسول : (من سن في الإسلام سنة حسنة فله أجرها و أجر من عمل بها بعده من غير أن ينقص من أجورهم شيء ، و من سن في الإسلام سنة سيئة كان عليه وزرها و زور من عمل بها من بعده من غير أن ينقص من أوزارهم شيء) .

وسائل معالجة القدوات :

أ/ القدوة القيادية الناجحة .

ب/ التوعية : توعية هؤلاء العمال المقصرين بأخطائهم وتنبههم عليها وعدم مجاملتهم فإن كثير من الأخطاء ومن ضمنها الأخلاق الذميمة تنسخ نظراً إلى مجاملة الآخرين لأصحابهم .

ج/ الرقابة البشرية : بعض الناس ربما لا تفيد فيه هذه الأشياء لا النصح ولا القدوة ولا الخوف من الله فلا بد من رقيب بشري ، والمراقبة بمفهومها اللغوي مصدر مشتق من مادة رقب التي تدل على الرصد ، رصد الشيء أي التردد لمراعاة شيء ما لحراسته وحفظه ، والمراقبة 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 تقف به جميع الوسائل لا بد أن يراقب بشريا ويتابع خطواته ، الثاني مراقبة المراقب وهو العامل للمراقب وهو صاحب العمل أي العامل يراقب من وظفه 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 يهتما كثيراً ونود أن لا نعول عليه وان كان لا بد منه ولا 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 ولا يمكن أن تسير أعمال إلا بمراقبة بشرية لكن الإسلام كدين وتشريع 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 .

د / تطبيق الأنظمة : فإن العامل قد يسوء خلقه لأنه لم تطبق فيه الأنظمة ، ولا بد من العدالة فيه وإعطائه حقه كاملاً وتنفيذ بنود العقد وإن كان جاهلاً للعقد ووقعه لا بد أن يعاد النظر فيه فيجب أن يعامل العامل معاملة حسنة في وقت عمله وفي عدم التعارض عمله مع التكليف الدينية وفي تناسب العمل والأجر المخصص وان يرفق به وان لا يكلف مالا يطيق وان تقدر ظروفه وان تؤمن له احتياجاته بالحوافز التي ذكرناها في هذه الأمور فإذا طبقت الأنظمة في حقه وقد كانت قبل لا تطبق فإنه سيعود وستصبح أخلاقه جميلة .

هـ / إيقاع الجزاء المناسب : فبعض الناس لا يجدي معه الترغيب لا بد من الترهيب فمن ضمن الترهيب أن يقع عليه الجزاء المناسب وهذا الجزاء يجب أن يكون متدرجاً من السهولة إلى الصعوبة من الأقل إلى الأكثر فلا يبدأ معه بأقصى عقوبة وإنما يتدرج معه إلا ما نص النظام عليه بحيث لا يمكن تجاوزه بأي حال من الأحوال لكن إذا كان المسألة فيها مجال للأخذ والرد فليبدأ معه بالقليل وإذا لم يجدي معه ذلك ينتقل إلى قضية 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 يجير عليه وحده بل سينقل إلى الآخرين إلى زملائه وإلى الجهة التي ينتمي إليها والهدف هو إيقان العمل وهذا لن يتقن وبالتالي يصبح العمل المهني ليس كما خطط له وبالتالي لا بد من إيقاع الجزاء .

و/ زرع الرقابة الدينية : واستثارة الوازع الديني في نفس الإنسان دائماً الرقابة البشرية وحدها لا تكفي بل لا بد من المراقبة الذاتية من ضمير الإنسان المسلم استشعار لرضا الله وكما قلنا في اللغة مصدر مشتق من مادة رقب التي تدل على الرصد أي التردد لمراعاة شيء ما لحراسته وحفظه ومن أسماء الله تعالى الرقيب وهو الحافظ الذي لا يغيب عنه شيء سبحانه ، وأما اصطلاحاً : دوام علم العبد وتيقنه باطلاع الله على ظاهره وباطنه وذكرنا أن المراقبة قسماً بشرية و ذاتية وتحوي نفس المعنيين السابقين ولكن بأمر مختلف فالأول مراقبة المراقب وهو الله تعالى على المراقب وهو العبد العامل مراقبة علم وإحاطة وإحصاء ومحاسبة جزاء إن خير فخير و إن شر فشر والثاني مراقبة المراقب وهو العبد العامل للمراقب وهو الله رجاء رضوانه وجزيل ثوابه أو خوف من غضبه واليم عقابه بالدنيا والآخرة وهنا يأتي الفرق بين الرقابة البشرية والرقابة الذاتية قال تعالى : (وأعلموا أن الله يعلم ما في أنفسكم فاحذروه) فملاحظة الرقيب الذي هو الله الحافظ الذي لا يغيب عنه شيء في الأرض ولا في السماء سبحانه وتعالى هي 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 إن خير فخير وإن شر فشر وقد يعجل له المثوبة على العمل الحسن والعقوبة على العمل السيئ في الدنيا قبل الآخرة وفي ذلك قال تعالى (إن الله كان عليكم رقيباً) (فإنه يعلم السر وأخفى) (يعلم خائنة الأعين و ما تخفي الصدور) ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم (الإحسان أن تعبد الله كأنك تراه فإن لم تكن تراه فإنه يراك) ويقول أمير المؤمنين عمر بن الخطاب رضي الله عنه (حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا وزنوا أنفسكم قبل أن توزنوا فإنه أهون عليكم في الحساب غداً أن تحاسبوا أنفسكم اليوم وتزينوا للعرض الأكبر يومئذ تعرضون لا تخفى منكم خافيه) .

وتنقسم المراقبة إلى قسمين : المراقبة قبل العمل و المراقبة أثناء العمل وهي تعني الإخلاص لأن المسلم حين يستشعر ذلك كله أياً كان موقعه فإن الإخلاص في العمل الموكل إليه هو شعاره و لن يكون للخيانة طريق إلى قلبه تطبيقاً لقول الرسول صلى الله عليه وسلم : (كلن على ثغرة فأنه الله أن يؤتى الإسلام من قبله) .

أخلاقيات المهنة في الأنظمة السعودية :

الواقع العملي في بلادنا هي أخلاق جميلة جدا ، فأنظمة العمل ونظام الخدمة المدنية وهناك أنظمة خدمة كثيرة ، لكن ما يخصنا في موضوع الأنظمة الوظيفية و العمالية (نظام الخدمة المدنية ونظام العمل) وإلا هناك أنظمة أولها نظام الحكم ، نظام مجلس الوزراء ، نظام مجلس الشورى والشاهد أن مجموع الأنظمة في المملكة ومن ضمنها هذان النظامان (الخدمة المدنية ونظام العمل) ، وكلها تسيير وفق الشريعة الإسلامية والحمد لله ، تسيير على منهج جميل جداً كأنها تطبيق عملي لكل ما قلناه ، فهي تجسيد حي لمبادئ الإسلام وتشريعته وهذا هو المتوقع وليس بغريب على بلادنا ، فهذه الأنظمة ما دامت تعول إلى ديننا العظيم الذي ارتضاه الله منهجاً للبشرية ولا سبيل للوصول إلى الجنة إلا به ، فهذا من أعظم الأدلة على نزاهته وكماله ، بينما الأنظمة البشرية تعول كثيراً على نتاج البشر وعلى القوانين الوضعية التي يعترها ما يعترها من نقص وحتى إن سارت أمورهم إلا أن هناك إشكالات عمالية رهيبية جداً لا يعرفها إلا من تابعها ورصد أحداثها فالإضرابات ومشكلاتها والتحرشات لها أول وليس لها آخر ، وليس بمستغرب أن يقع لديهم مثل هذه الأشياء لأنها حياة دنيوية لا يرجي منها الله واليوم الآخر ، بينما أنظمتنا والحمد لله وفي كثير من بلاد المسلمين عندها أنظمة لا تتعد كثيراً عن أنظمتنا ، لكن نريد الجميع أن يكون على هذا المنهج وان يصدر هذا النظام الإسلامي إلى كافة دول العالم ، آمنوا بالإسلام أم لم يؤمنوا المهم أن الفكر الإسلامي يجب أن ينتشر وأن يكون له مسار كما رأينا في كثير من الأمور ومن ضمنها الاقتصاد 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 منهجاً متميزاً ، ونحن لا نريد شهاداته 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 ، والذين لم يأخذوا من الفقه الإسلامي هم الذين ضلوا فيه .

الهيئات الحكومية التي تصدر عنها الأنظمة الوظيفية والعمالية :

الهيئات الحكومية كثيرة ، لكن الذي يعيننا ، أولاً : 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 ، وثانياً : وزارة العمل : التي كانت إلى وقت قريب تسمى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ثم فصلت الوزارة لتصبح مستقلة بما يخص العمل وقد صدر عنها نظام في ثلاثين صفحة ، مطول جداً نظراً إلى تشعب العمل الخاص ، وزارة الخدمة المدنية في نظام الخدمة المدنية هذا يسمى القطاع العام أو القطاع الحكومي ، بينما وزارة العمل ونظام العمل يخص القطاع الخاص أو الأهلي فيما يسمى بالمؤسسات والشركات وما إلى ذلك والبنوك ، والبنوك ما هي إلا شركة ، وليس معنى ذلك أن هذه الهيئات هي فقط التي تصدر عنها هذه الأنظمة .

نظام الخدمة المدنية صدر بالمرسوم الملكي رقم م ٤٩ في ١٣٩٧/٧/١٠هـ ، يعني من قرابة ما يزيد على ٣٠ سنة وربما أجزى عليه تعديلات بسيطة ، التغييرات تأتي بالإيضاحات وباللوائح التفصيلية التنظيمية أما المرسوم نفسه فلم يجرى عليه تعديل لأنه أعد بشكل جميل جداً كما سنرى في بعض مواده ويقع في ٤٠ مادة ، أما نظام العمل فقد صدر بالمرسوم الملكي رقم م ٥١ بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ ، أي ما يزيد عن عامين تقريباً ناسخاً لنظام قديم هذا يعتبر أجود منه بكثير وهذا هو المطلوب ، فإذا الأخير حديث جداً ويقع في ٢٤٥ مادة .

بنود هذين النظامين : تقع في أربع فقرات كبرى ، أولها المواد الأخلاقية في النظامين والثانية الواجبات في النظامين أيضاً .

المواد القانونية في نظامي الخدمة المدنية و العمل :

(١/ المواد الأخلاقية ، ٢/ المواد الواجبية ، ٣/ المواد الحقوقية ، ٤/ المواد التأديبية أو العقابية) .

١/المواد الأخلاقية في النظامين :

نظام الخدمة المدنية :

مادة : الجدارة هي الأساس في اختيار الموظفين لشغل الوظيفة العامة ، وأنه لا يختار الناس إلا لكفائتهم دون اعتبار لأي نوع من أنواع الاعتبارات وإن حصل كما قلنا أخطاء وقد يحصل ، فهذا ليس عيباً في النظام نفسه وليس عيباً في الدين قبل ذلك وإنما العيب في التطبيق من بعض من يمارس ذلك العمل .

مادة : في اختيار الموظفين أن يكون حسن السيرة والأخلاق : غير محكوم عليه بحد شرعي أو بالسجن في جريمة مخلة بالشرف وبالأمانة حتى يمضي على انتهاء الحد أو السجن 3 سنوات على الأقل ، وهنا أيضاً 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 .

نظام العمل :

نص على المواد الأخلاقية بكثرة ، أما نظام الخدمة المدنية فإنه لم ينص عليها كثيراً لأنها في أنظمة الدولة فقوائم مجلس الوزراء مثلاً أو نظام مجلس الوزراء حدد كثيراً 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 أيضاً ، أما نظام العمل هو هيئة مستقلة تابعة للحكومة لكنها مستقلة فيما يخص الشركات والمؤسسات التي يعني القطاع الخاص .

مادة : الشريعة الإسلامية : يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية ، نص واضح وجميل جداً .

مادة : 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 المحكومون من حملة الإجازة البكالوريوس في الشريعة والدراسات الإسلامية أو في الحقوق التي توجد في بعض الجامعات .

مادة: الهيئات العمالية : بتسمية رئيس الهيئة وأعضائها من حملة الإجازة في الشريعة والحقوق ، فهنا أيضاً مبادئ الإسلام مطبقة وهنا ينص أيضاً على أن تكون الفصل في الخلافات للمؤهلين في الشريعة والحقوق .

مادة : الاستعانة عند الخصومة بمبادئ الشريعة الإسلامية : لا يجوز لأي هيئة من الهيئات المنصوص عليها في هذا الباب أن تمتنع 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 .

مادة : اللغة العربية : هي اللغة الواجبة الاستعمال في البيانات والسجلات والملفات وعقود العمل وغيرها مما هو منصوص عليه في هذا النظام ، 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 .

مادة : التقويم الهجري : 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 .

مادة : الصيام : (لا يجوز تشغيل العامل فعلياً أكثر من ٨ ساعات في اليوم الواحد ، إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي أو أكثر من ٤٨ ساعة في الأسبوع إذا اعتمد المعيار الأسبوعي وتخفف ساعات العمل الفعلية في شهر رمضان للمسلمين بحيث لا تزيد عن ٦ ساعات في اليوم أو ٣٦ ساعة في الأسبوع) .

مجموعة مواد : 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) (إعطاء فترة الصلاة) (يوم الجمعة هو يوم الراحة لجميع العمال) (لا بد أن يتمكن العمال من القيام بواجباتهم الدينية) (لكل عامل حقه في إجازة بأجر كامل خلال الأعياد) ومعروف أن أعياد المسلمين هما عيدان (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 ، (إعداد مساجد أو مصليات في أماكن العمل) (على صاحب العمل أو وكيله أو أي شخص له سلطة على العمال منع دخول أي مواد محرمة شرعاً إلى أماكن العمل) والمحرّم شرعاً من ضمنه التدخين ، وقد نصت عليها لوائح الدول ، وقد نصت على أنه يمنع التدخين في الأماكن العامة والحكومية ، وأيضاً من المواد التي تتعلق بالنساء (لايجوز تشغيل النساء بما يتعارض مع طبيعتهم ويعرضهن للخطر) (عدم تشغيل النساء ليلاً بأي حال من الأحوال) (مادة تتحدث عن تشغيل الأحداث وأنه يجوز في حالات قصوى حددها النظام بما لا يعرض أخلاقهم للخطر) (عدم تشغيل الأحداث ليلاً بأي حال من الأحوال) وتتحدث عن تشغيل المعوقين وفي هذا رعاية وتكريم لهذه الفئة من الناس (على كل صاحب عمل يستخدم أكثر من ٢٥ عاملاً وكانت طبيعة العمل تمكنه من تشغيل المعوقين اللذين تم تأهيلهم مهنيًا أن يشغل ٤% على الأقل من مجموع عدد عماله من المعوقين المؤهلين مهنيًا) (من حق صاحب العمل فسخ العقد إذا ارتكب عاملاً مخالفاً بالشرف والأمانة) (إذا ارتكب على العامل عملاً مخالفاً بالشرف فإن له الحق في ترك العمل مع حصوله على التعويضات المناسبة) (ومادة تتحدث عن توظيف السعوديين بنسبة معينة تصل إلى ٧٥%) (يحق للسعودي قبل تجديد العمل لغيره من غير السعوديين أن يعترض ويحصل على مهنته إن كان مؤهلاً مثله) .

٢ / المواد الواجبية :

نظام الخدمة المدنية التابع لوزارة الخدمة المدنية نص في كثير من المواد على المواد الحقوقية (الواجبات التي يجب على العامل أن يقوم بها) فمن ضمن ذلك ما يلي :

(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 وزملائه و مرؤوسيه) (أن يخصص وقت العمل لأداء واجبات وظيفته وأن ينفذ الأوامر الصادرة إليه بدقة وأمانة في حدود النظم والتعليمات) ، (يحظر على الموظف خاصة إساءة استعمال السلطة الوظيفية) ، استغلال النفوذ مما يخل بالشرف أو الأمانة (يحظر على الموظف قبول الرشوة أو طلبها بأي صورة من الصور المنصوص عليها في نظام مكافحة الرشوة) (يحظر على الموظف قبول الهدايا أو الإكراميات أو خلافه بالذات أو بالواسطة بقصد الإغراء من أرباب المصالح) (يحظر على الموظف خاصة إقضاء أسرار العمل التي يطلع عليها بحكم وظيفته ولو بعد تركه الخدمة) (يجب على الموظف أن يمتنع عن الاشتغال بالتجارة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة لأن الجمع بين عمليتين سيكون على حساب عمل دون الآخر) (يجب على الموظف أن يمتنع عن الاشتراك في تأسيس الشركات أو قبول عضوية مجالسها أو أي عمل فيها أو في محل تجاري إلا إذا كان معيناً من الحكومة و يجوز بمقتضى لائحة يصدرها رئيس مجلس الوزراء الإذن للموظفين بالعمل في القطاع الخاص في غير أوقات الدوام الرسمي) (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 مهتهم و يكون منح هذا الترخيص من قبل الوزير المختص و تحدد اللائحة شروط هذا الترخيص) (كل موظف مسؤول عما يصدر عنه ومسؤول عن حسن سير العمل في حدود اختصاصه) .

أما ما يتعلق بنظام العمل فقد حدد أيضاً الواجبات في كثير من بنوده فما ذكرناه من إصابة العمال والوقاية وتشغيل النساء وتشغيل الأحداث والعمل البحري و المناجم والرياضة ومنها :

واجبات أصحاب العمل:

(يمنع تشغيل العامل سخره وأن لا يحتجز أجره وجزء منه دون سند قضائي وان يعامل عماله باحترام وأن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم ودينهم) (أن يعطي العمال الوقت اللازم للممارسة لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذا النظام دون التنازل في أجورهم لقاء هذا الوقت وله أن ينظم ممارسة هذا الحق دون أن تخل بسير العمل) (أن يسهل لموظف الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بتطبيق أحكام هذا النظام من أجل مراقبة ما يجري داخل هذه المنشأة) (إذا حضر العامل لأداء عمله في الوقت المحدد لذلك أو بين انه مستعد لأداء عمله في هذا الوقت ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع لصاحب العمل كان له الحق في اجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل) (على صاحب العمل أو وكيله أو أي شخص له سلطة على العمال منع دخول أي ماله محرمة شرعاً إلى أماكن العمل) (يلزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل أن يعطي العامل بناء على طلبه شهادة خدمته دون مقابل يوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء علاقته بالعمل الذي كان يؤديه ومهنته ومقدار أجره الأخير ويجب أن لا تكون هذه الشهادة مسببه على ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقتل فرص العمل أمامه وأن يعيد للعامل جميع ما لديه من شهادات ووثائق) .

واجبات العمال :

(أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهمة وفق تعليمات صاحب العمل إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر) (يعتني بعناية كافي بالأدوات والآلات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل الموضوعة تحت تصرفه أو التي تكون في عهده وأن يعيد لصاحب العمل المواد الغير مستهلكة) (يلتزم بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل) (يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو العاملين فيه) (أن يخضع وفقاً

لطلب صاحب العمل للفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل التحاقه بالعمل أو أثناءه للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية) (يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها أو التي أسهم في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة وجميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شأن إفشائها الأضرار بمصلحة صاحب العمل وهذه تسمى الممتلكات المعنوية) (يجوز زيادة ساعات العمل المنصوص عليها في هذا النظام إلى ٩ ساعات في اليوم لبعض فئات العمل أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل بصفه مستمرة كما يجوز تخفيضها إلى ٧ ساعات في اليوم لبعض الفئات من العمال الذين يشتغلون في المهن الخطرة والضارة وتحدد فئات العمال والصناعات بقرار من الوزير) (يجوز لصاحب العمل في المنشآت التي تقتضي طبيعة العمل فيها أداء العمل بالتناوب زيادة على ساعات العمل على ٨ ساعات في اليوم الواحد أو ٤٨ ساعة في الأسبوع بشرط أن لا تزيد متوسط ساعات العمل عند احتسابه لمدة ٣ أسابيع أو أقل من ٨ ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع) وهذه أيضا متروكة للنظام في قضية الزيادة في مسالة التناوب في ساعة زائدة يتناوب العمال ما دام إن العمل يقتضي هذا ، ثم يأتي فترات الراحة الأسبوعية ، الراحة التناوبية ، الراحة الإجازية و الأعياد و ما إلى ذلك هذا ما يتعلق أيضا بالواجبات و الحقوق .

٣/ المواد الحقوقية (الحقوق) :

الفقرات الثلاث الواجبات والحقوق والعقوبات ماهي إلا مواد أخلاقية ، وأفردنا الفقرة الأولى نظراً لتخصصها بالأخلاق والنص عليها أو ما تفرع عنها مباشرة فجمعل النظامين 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 كالمسلك والسيرة فأنها في الواقع هي أخلاقيات لأننا ذكرناها كقواعد في أثناء حديثنا عن أخلاقيات المهنة .

والحقوق والواجبات لا ينفصلان عن بعضهما ، وكثيراً مانسمع في أثناء الحديث اليومي الحقوق والواجبات ولا نقول الواجبات والحقوق لأن هذا من باب السلاسة في النغمة الأسلوبية ، وإلا في الواقع الواجبات تسبق الحقوق وهذا ماعليه الأنظمة ، فالحق القانوني أن يكون الواجب قبل الحق ، فلكي تحصل على حق لا بد أن تؤدي واجباً ، وأما أن تحصل على الحق أولاً ثم الواجب ثانياً فهذا ليس عليه العمل لا في مبادئ الدين وكذلك الحال في مبادئ الدنيا ، فإذا كان حق المسلم على ربه سبحانه وتعالى أن يدخله الجنة ، إذا فالواجب أن يعمل بأوامره وينتهي عن مناهيه أولاً ، فإذا كان هذا الحق مترتب على الواجب الذي فرضه الله والله أكرم الأكرمين ، ومع ذلك قام على السبب والمسبب فأمر الخلق فيها المشاحة فلا بد أن يكون الواجب أولاً ثم الحق ثانياً هكذا عليه العمل الحياتي اليومي

فما هو حق العامل الذي يجب أن يحصل عليه ؟ وهو مايسمى في الفقه الإسلامي (بمبدأ المعاوضة) ، أن تؤدي واجباً فتحصل على حق (الواجب هو المنفعة) عمل العامل بيده أو بفكره عملاً ليحصل على الأجر لرب العمل وقد يقدم أحياناً الأجر لكن المعمول به والمعتبر والذي تسنه الأنظمة أن يكون الواجب مقدماً على الحق ، لأن الواجب قد لا يتم فكيف يعطى حق لم يتم به الواجب ؟ فإذا : الحق مرتب على الواجب إن تمَّ الحق (إن تم الواجب تم الحق فيه وإن قصر 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 والشهادتان والإسلام على وجه العموم ، فالله سبحانه وتعالى قد يعفو عن بعض الواجبات بفضل منه وكرمه فهو صاحب الفضل والجود ، بينما البشر قد يحصل منهم ذلك وقد لا يحصل ، وقد حث الشرع على أن يتخلق المسلم بأخلاق الله تبارك وتعالى ، فمن أخلاقه الكرم مع عباده ، فلذا حث صاحب العمل أن يكون متسامحاً كريماً مع العامل وإن كان مقصراً ، وهذا ماسوف 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.

ولذلك نصت الأنظمة على المواد الحقوقية في النظامين : فالحقوق في نظام الخدمة المدنية ممثلة في مسائل كثيرة 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 هو فرد من أفرادها 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 بشيء من ذلك ، ولذلك كانت هناك فروق يسيرة جداً بين الحقوق التي يحصل عليها العامل في المؤسسة والدولة ، وهذا ليس في الحقوق المالية ولكن مواضيع مثل الإجازات والتعويضات ... ، وأما الرواتب فهي مسألة خاضعة للعرض والطلب ، وما يتبعها من علاوات وبدلات ومكافآت فهذه الأصل أن تكون متقاربة بحسب العرض والطلب وإن كانت الدولة تعطي أحياناً أكثر والشركات قد تعطي بعض الأفراد أكثر بناءً على ما يؤدونه لها من خدمات .

المواد القانونية الحقوقية في نظام الخدمة المدنية : ليست بالكثيرة وإنما هي جامعة وتتمثل في حوالي ثلاثة عشر مادة :

(يستحق الموظف راتبه اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل) وهذا أمر مفروغ منه فلا يمكن أن يحصل عليه قبل أن يباشر ولا يظلم فيعطي بعد مباشرته يعني حق لا غبار عليه ، (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) (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) (ويجوز التعيين في غير الدرجة الأولى بالنسبة لمن يتوفر لديه مؤهلات معينة يحددها مجلس الخدمة المدنية) (يمنح الموظف المرفق 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 المرفق راتب الدرجة التالية) (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 أقل فيمنح راتب أول درجة تتجاوز آخر راتب كان يتقاضاه ، فإذا كان راتبه يزيد على آخر درجة في مرتبة الوظيفة يمنح هذه الدرجة) (يصرف للموظف المكفوف اليد ومن في حكمه نصف صافي راتبه ، فإذا برى 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) وهذا يدخل في نظام العقوبات فهذا من باب الحرص على الأمانة والشرف لئلا يذهب الموظف بعيداً بأخلاقياته وسلوكه فهنا لا بد أن تكف يده ويصرف للموظف مكفوف اليد يعني لم يفصل ولكنه موقوف عن العمل يصرف له نصف صافي راتبه لكي يصرف على نفسه وعلى أولاده فإن برى أرجع إليه الماضي وإن لم يبرئ فلن يرجع إليه شيء ، (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 قرض فإنها لاتأخذ أكثر من ثلث الراتب بناءً على أمر ساما (مؤسسة النقد العربي السعودي) (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) (يجوز بقرار من الوزير المختص تكليف الموظف بالقيام بأعمال وظيفية معينة أو بالقيام بمهمة رسمية ، كما يجوز تكليفه بذلك مع قيامه بمهام وظيفته الأصلية) يعني يجوز الدمج بين الأمرين أحياناً (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) (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 إشكالات التوظيف فعندما لا يتوفر وظائف رسمية فإن الوزارة عندها بنود تشغيلية مؤقتة إلى أن يتم إيجاد وظائف شاغرة من قبل وزارة المالية أو أن يثبت هذا الموظف فيما بعد كأنها فترة تجريبية (يصرف للموظف الذي يكلف بالعمل خارج وقت الدوام الرسمي وأثناء العطل الرسمية مكافأة نقدية عن الساعات الإضافية ، وتحدد اللائحة قواعد منح هذه المكافأة) (تحدد اللائحة أنواع ومقدار وشروط البدلات أو المكافآت أو التعويضات أو المزايا التي تمنح للموظف) فليست على شكل واحد (تحدد اللائحة أنواع ومدد وشروط الإجازات و فترات الغياب التي يستحقها الموظف أو يؤذن له فيها) (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 الإقليمية مثل جامعة الدول العربية أو مجلس التعاون الخليجي .

أما نظام العمل : فيه مواد كثيرة منها :

(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 ، وهو معمول به سواء في نظام ديوان الخدمة أو في نظام العمل (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) (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 ثلثها 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 تصعب سنوات خدمته هباءً (تستحق المكافأة كاملة في حالة ترك العامل العمل نتيجة لقوة القاهرة خارجة عن إرادته، كما تستحقها العاملة إذا أنهت العقد خلال سنة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها) (إذا انتهت خدمة العامل وجب على صاحب العمل دفع أجره وتصفية حقوقه خلال أسبوع) (لمجلس الوزراء عند الاقتضاء - وبناء على اقتراح الوزير - وضع حد أدنى للأجور) وهذا جيد ومعمول به في وهو الآن في حدود ١٧٠٠ ريال بينما كان قبل عدة سنوات بحسب عمل العامل (يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد) وهذا فيه تقدير للعملة الوطنية ، (العمال تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل وذو الأجر الشهري تصرف مرة في الشهر وإذا كانوا بالقطعة بمجرد انتهاء العمل) (إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير الآلات أو منتجات (وهذه داخلة في العقوبات) فانه يُعمل هناك استقطاع من أجره الشهري) وتحدثت عن إلغاء الحقوق الخاصة دون موافقة خطية فإنه لايجوز الحسم ، وكذلك موضوع حق الإجازات للعامل في حالة الزواج فإنه يعطي إجازة يقررها العمل وهي في الغالب ٣ أيام في حال زواجه أو مولود له أو وفاة أحد أقاربه وحقوقه في الخدمات الصحية ، والاجتماعية .

٤/المواد التأديبية أو العقابية :

وكانني بالنظام لا يود هذه القوانين كان يود لو أن الناس ساروا سيرة حسنة وأدو ما عليهم من واجبات وحصلوا على حقوقهم كاملة لكن طبيعة البشر فانه 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 جميعاً خاطئين فلا صالح فيهم ولكن حكمته اقتضت في هذه الحياة وجود الأمرين المسلم والكافر الحق والباطل الخير والشر ، وفي الحديث الشريف من قوله 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 ، والرجوع إلى الحق فضيلة ، ولذلك العقوبة في الإسلام ليست هدف بحد ذاتها أو غاية ، وإنما هي وسيلة لتهديب والإصلاح ، فإذا شرعت الأنظمة العقابية والتأديبية من أجل 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 فاسداً والسجن يؤدي أدوار تأديبية وإصلاحية ودعوية .

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 ، أما إذا لم يجد العفو فلا بد من العقوبة ، لكن يجب أن يستلصق قبل العقوبة وألا يلجا إليها إلا عندما يصبح هذا الشخص لا ينفع معه إلا الترهيب ، وإذا جرى مثل هذا النوع فيجب ألا يأخذ المذنب بالظنون وفي الحديث الشريف فيما روي عنه عليه الصلاة والسلام أنه قال (لأن يخطئ الحاكم في العفو خيراً من أن يخطئ في العقوبة) لأن العفو أصل من أصول الأخلاق فلو عفى وهو مخطئ فلا بأس لأن فيه تسامح ولكن لو أخطأ في العقوبة ثم اتضح بان هذا المعاقب لا يستحق هذا هو الذي نهى عنه الشرع لأنه ورد في الحديث الشريف (ادروا الحدود بالشبهات) وهذا المعمول به في الفصل في الخصومات في المحاكم فلا يؤخذ المتهم إذا كان هناك مجال للعفو ومخرج له بل أن تلقين الحجة لكي يعفي عنه أمر وارد في الشريعة الإسلامية في بعض القضايا ، ويبدأ بالعقوبة الأقل ثم تنتقل إلى عقوبة أشد قليلاً حتى تصل إلى منتهى النظام في إيقاع العقوبة وبعد إيقاع العقوبة يعطى فرصة بان يخفف عنه العقوبة وهذا هو المعمول به في أقصى العقوبات في الإصلاحيات في المملكة أي مثلاً نصف المدة لمن حفظ القرآن كاملاً مادام أنه حفظ القرآن فالأصل فيه أنه قد استلصق فلا داعي أن يكمل المدة وهكذا حتى لو لم تصل إلى مرحلة السجون والإصلاح وإنما في العقوبات المعتادة في أنظمة العمل أو

الخدمة المدنية فإذا أنزل عليه عقوبة أو تأديب لا يحسن إن تطول المدة بل تختصر ، لكن إذا لم يجدي معه فلا بد أن تستوفي العقوبة كاملة إلى أقصى منتهاها وهذا ماجاء به نظام الخدمة المدنية نص عليها مادة واحدة مفصلة بفقرات :

فقد جاء في نظم الخدمة المدنية إنهاء الخدمة ، وأسباب إنهاء الخدمة التي تنص عليها الأنظمة تنهى خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية :
أ- الاستقالة ب - طلب الإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن النظامية حسب نظام التقاعد ج - إلغاء الوظيفة : إن الدولة رأت الاستغناء عن الوظيفة فإن الشخص لا يفصل وإنما ينقل إلى وظيفة أخرى ولكنه إنهاء للخدمة في هذه الوظيفة د- بلوغ السن النظامية للتقاعد ما لم تمدد خدمته بقرار من السلطة المختصة ه - العجز الصحي 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 أو متفرقة تصل إلى الشهر متقطعة لكنها للغياب عندما يغيب الموظف بدون عذر فإنه يفصل هذا تأديب) والنظام أجاز له العودة بعد مدة معينة أو نقل إلى جهة معينة لمصلحة العمل .

ز- الفصل لأسباب تأديبية : وهذا هو الذي يعيننا أكثر من غيره عندما يرتكب الموظف عملاً مخالفاً بالوظيفة فهذا هو الداخل في النظام لكن عندما يخل 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 إلا بعد فترة معينة ٣ سنوات بحكم مغل بالشرف أو الدين أو الأمانة ، فربما 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 فصلاً تأديبياً أو شي مغل بالشرف داخل العمل كارتكاب بعض المعاصي والمنكرات في مجالات مغل بالشرف أو مجال المخدرات أو ما إليها فإنه يفصل لأسباب تأديبية يعني نظام الخدمة المدنية لم يطل في هذه القضية .

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 نص عليه ديوان الخدمة المدنية لان الوزراء داخلون في هذا الأمر لكن لهم أحكام خاصة .
أما نظام العمل فقد نص على العقوبات بشكل طويل :

لان العقوبات مخففة في نظام الخدمة المدنية لان الأمر يتعلق بين الدولة ورعاياها بينما نظام العمل هو بين العامل ورب العمل (الجزاء التأديبية : وذكر منها أ/الإذار وهذا عقوبة أن يندره 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 فربما يحتاج بعد ذلك إلى عقاب آخر وهو ب/الغرامة بعض الناس يكتفي بالغرامة ويتوقف لكن بعض الناس يجب أن يوقع عليه شيء يزيد على ذلك وهو ج/الحرمان من العالوة أو تأجيلها لمدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من صاحب العمل ، ه/تأجيل الترقية مدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من صاحب العمل ، و/الإيقاف عن العمل مع الحرمان من الأجر) ، (ومادة أجازت لصاحب العمل أن يوقع العقاب لكن بحسب الأنظمة) (لا يجوز تشديد الجزاء في حالة تكرار المخالفة إذا كان قد انقضت على المخالفة السابقة مائة وثمانون يوماً من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء عليه عن تلك المخالفة) (لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلاً بالعمل) (لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه واستجوابه) ((يجب أن يبلغ العامل بقرار توقيع الجزاء عليه كتابة ، فإذا امتنع عن الاستلام أو كان غائباً فيرسل البلاغ بكتاب مسجل على عنوانه المبين في ملفه ، وللعامل حق الاعتراض) (يجب كتابة الغرامات التي توقع على العامل في سجل خاص مع بيان اسم العامل ومقدار أجره ومقدار الغرامة وسبب توقيعها وتاريخ ذلك) (إذا أنهى العقد لسبب غير مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الإنهاء الحق في تعويض قدره هيئة تسوية الخلافات العمالية) إذا كان السبب غير مشروع أما إذا كان مشروعاً فإن حقوقه قد تضاعف بناء على ما نصت عليه المواد (يجوز للعامل الذي يفصل من عمله بغير سبب مشروع أن يطلب إعادته إلى العمل وينظر في هذه الطلبات) (لا ينقضي عقد العمل بوفاء صاحب العمل ، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد ولكنه ينتهي بوفاء العامل أو بعجزه عن أداء عمله) (إذا ثبت إتباعه سلوك سيئاً أو ارتكب عملاً مخالفاً بالشرف والأمانة) .

ومن المواد ما نص على العقوبة على صاحب العمل مثل (إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته ، أو من المدير المسئول اعتداء يتسم بالعنف ، أو سلوك مغل بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته) (إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسئول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة) هاتان الفقرتان تخص صاحب العمل ذلك انه أيضاً عندما يخطئ يجب أن يؤدب .

ومن العقوبات التي نصت عليها نص عليها النظام (تطبق العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب ما لم يكن هناك عقوبات أخرى أشد ينص عليها في أي نظام آخر) (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 مهنياً) (يعاقب كل من يخالف أحكام المواد من هذا النظام بغرامة لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال ، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم) (عدة مواد : تتحدث عن غرامات مالية زائدة تصل إلى ٣٠ ألف ريال أو حكماً ينهي العلاقة بين الطرفين فكل هذه المواد القصد منها تسوية الخلافات بين المختلفين من العمال وصاحب العمل وتنص 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 خصوصاً وان أكثر العمال في نظام العمل هم من ذوي الدخول المتدنية ولاسيما إذا كانوا من غير المواطنين فهذه أيضاً المواد التي جاء بها النظام سواء نظام الخدمة المدنية أو نظام العمل أنظمة متكاملة تتسق مع الشريعة الإسلامية وتسير في ركابها مما بز 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 تقدير الحكيم الخبير سبحانه وتعالى) .

وهذه أهم المواد التي حوaha نظام الخدمة المدنية ونظام العمل ، لكن يبقى الموضوع الأخير في مسألة الأنظمة الوظيفية والعمالية في المملكة ما هي الهيئات الحكومية التي تتولى الرقابة على المهنة وأخلاقياتها طبعاً كثيرة جداً طبعاً أولها وزارة الخدمة المدنية فيما يخص موظفي الدولة فهي مسئولة عن الرقابة عليهم ومحاسبتهم وأما بالنسبة للقطاع الخاص فوزارة العمل التي أصدرت النظام هي المسئولة عن هذا القطاع ومن الجهات الحكومية التي تتولى الإشراف على القطاع الحكومي (وهيئة الرقابة والتحقيق تتولى الأمور الإدارية وديوان الرقابة العامة الأمور المالية ، أيضاً الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان وهذه في الغالب تخص العمال وان كانت أيضاً 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 ، وديوان المظالم ولاسيما في قطاع الحكومة بين الموظف والحكومة ، ووزارة العدل في محاكمها عندما يقع بين العمال بعض الإشكالات فلا بأس إحالة بعضها ولاسيما من لم يرد أن يتحاكم لدى النظام العمالي نفسه عندنا أيضا محكمة العمل الدولية وهذه من قراءة نصوصها يتضح أنها في عمومها تسير مع ركب الشريعة إلا في بعض المخالفات مما تحفظت عليه المملكة ولذلك التحاكم إليها لا بأس فيه في الأمور التي لا تتعارض مع الشريعة .

أنواع الأعمال المهنية :

كثيرة جدا تشمل كل مناحي الحياة ولو أردنا أن نعطي يعني أمثله تفصيلية لأنواع العمل لما استطعنا لكني حاولت جمعها مثل : ١/ العمل الديني ٢/ العمل العدلي ٣/ العمل المعرفي ...

١/ العمل الديني : هو كل عمل ديني صريح مما لا يدخل أصلاً في نطاق العمل المهني ، لكن متى يكون ؟ عندما يؤخذ عليه أجراً مادياً دنيوياً فمثلاً الأذان عمل ديني فلو قام به محتسب فربما لن يحاسب عليه كثيراً ، لكن عندما يأخذ عليه أجراً هنا لا نحاسبه على الأذان بحد ذاته إنما على ما يرتبط بالأذان من قيامه بوظيفته وأمانته في أدائها بالمواظبة وبالتهري الوقت ، وكذلك الحال في الإمامة عمل ديني وليس له علاقة بالمهنة لكن لما كان يتقاضى الإمام أجراً 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 والحبابة في بيت الزكاة والطوافة ، فيمكن أن نقول أخلاقيات العمل الديني ولاشك انه إذا دخلنا في مجال الأخلاقيات فإنه له أخلاقيات الصلاة لها أخلاقياتها والزكاة لها أخلاقياتها من عدم المن وإعطاء الجيد .

٢/ العمل العدلي : أخلاقيات العمل العدلي أو أخلاقيات القضاء ويتفرع من العمل العدلي القضاء وكتابه العدل والاستشارات والمحاماة والتحقيق والادعاء ..

٣/ العمل المعرفي : كالعلم فعلوم الدين مثل علوم القرآن الكريم والسنة النبوية والعقيدة والفقه والدعوة والثقافة الإسلامية فهذه أيضا على العمل فيها لها أخلاقيات بعضها ديني وبعضها دنيوي 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 بها أو تضعها تحت إطار عام في العمل المعرفي وكلما جزئت المسألة كان أفضل لاستيعاب الموضوع .

٤/ العمل الإداري : كالادارة والتحرير والسكرتارية وغير ذلك .

٥/ العمل الاقتصادي : كالاقتصاد والتجارة والمحاسبة والتسويق والمصارف وأسواق المال والأسهم وغير ذلك .

٦/ العمل التجاري : كالتجارة والبيع والشراء والإيجار وغير ذلك وهي من ضمن العمل الاقتصادي .

٧/ العمل الصناعي : كالتصنيع والتعليب والنفط والغاز وحقوق براءة الاختراع وغير ذلك .

٨/ العمل الزراعي : كالزراعة والإنتاج الحيواني والبيطرة والغذاء وغير ذلك .

٩/ العمل السياسي : كالسفارات والدبلوماسية والهيئات والمنظمات الدورية وغير ذلك .

١٠/ العمل العسكري : كالأمن والمرور والدفاع المدني والجنديّة والجهد وغير ذلك .

١١/ العمل التقني : كالهندسة والعمارة والتخطيط والإحصاء والحاسب والبرمجة والشبكات والانترنت والمعلومات والبيانات والاتصالات .

١٢/ العمل الصحي : كالطب البشري والنفسي والشرعي والتمريض والتشخيص والتشريح والجراحة والمختبرات والأشعة والصيدليات .

١٣/ العمل الإعلامي : كالإعلام الصحفي والإذاعي المسموع والتلفزيون المرئي والسينما والعلاقات العامة وغير ذلك .

١٤/ العمل الترفيهي : كالسياحة والفندقة والرياضة وغير ذلك .

١٥/ العمل المدني : كالبلديات وقيادة المركبات وغير ذلك .

١٦/ العمل الاجتماعي : كالخدمة الاجتماعية والجمعيات الخيرية والهيئات التطوعية وغير ذلك .

١٧/ العمل المنزلي : كالتدبير والخدمة المنزلية وغير ذلك .

إلى غير ذلك من الأعمال المهنية المختلفة التي أجازها الإسلام وفق ضوابطها الشرعية والأخلاقية استناداً على القاعدة الفقهية "أن الأصل في الأشياء الإباحة"

فإذا قلنا في تنظيم العمل المهني وفي الضوابط ، الضوابط الشرعية ذكرنا في أخلاقيات المهنة العامة من غير أن نخصص مهنة بحد ذاتها قلنا الضوابط الشرعية لأخلاقيات المهنة ، مشروعيه العمل المهني ، والعمل نوع من أنواع الاقتصاد والعمل واجب على القادرين كذلك المستحب وأكثره المباح وأغلب الأعمال التي ليس عليها نص في الوجوب أو الاستحباب هي في المباح نص عليها أو سكت عنها .

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 ينطبق على الاقتصاد وإدارة الأعمال وجميع ما سبق ذكره ، فمثلاً الربا : الاقتصاد مرتبط بالربا فالاقتصاد 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 جميع 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 : لايجوز جملة وتفصيلاً ، والمكروه : يجوز لكن مع الكراهة الذي يجدر بنا في موضوع الأخلاقيات أن نبتعد عنها إلى حد كبير .

ومن ضمن الضوابط الشرعية العامة تنظيم العمل المهني في عقد العمل هل نقول الاقتصاد أو إدارة الأعمال إذا أراد أن يعمل سواء في قطاع 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 لا بد أن يوقع على شيء في العمل فإذا عقد العمل ذكرناه من باب العموميات إذا هو واجب أيضاً على الاقتصادي وعلى 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 أجل مسمى فاكتبوه) فهذا أمر للوجوب لان لا يحصل خلاف لان الإسلام يريد أن يقطع دابر الخلاف إلى نهاية الأمر ومما يقطع الخلاف قضية

الكتابة والأشهاد عليها ، ليس بالضرورة أن يكون هناك كتابه إجبارية إنما الأمر هنا للوجوب الاستحبابي إن صح التعبير لكن لو أضرموه من غير كتابه بمجرد مشافهه فالأصل للمسلم أن تكون كلمته معتبره وكلامه موثق وهو عدل فهو يتعامل مع الله أولاً وأخراً ، لكن قد يحصل الخلاف 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 تنتهي من أولها .

الأخلاقيات العامة تشمل كل مهنة ولاسيما مهنة الاقتصاد والإدارة ، وإن كان هناك اختلاف في بعض التخصصات الأخرى في بعض الأمور والمهن التي ليست نظريه كالتب طب مثلاً الطب له أخلاقيات زائدة وان كانت داخله في العموم فأن قلنا حفظ الأسرار في أخلاق مهنة 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 .

حري بالمسلم أن يكون مستغلا للوظيفة في مصلحتها فقط أما ماعدا ذلك أن يبتعد عنه بكل شيء الوقت والعمل والجهد منصب على هذه الوظيفة لان الثواب ليس فقط دنيايا يتمثل في الراتب آخر الشهر إنما هو أجر أخروي يحصل عليه المسلم بالتزامه أيضا .
ومن أشهر المسائل في هذه المسألة حديث ابن اللثبية رضي الله عنه بعثه الرسول صلى الله عليه وسلم لجمع الصدقة أي زكاة بهيمة الأنعام من البقر والأغنام والإبل ولما عاد بما عليه أعطى النبي عليه الصلاة والسلام هذا الأمر وأبقى شيء معه وقال هذا أهدي إلى فجمع النبي صلى الله عليه وسلم المسلمين وخطب بهم وقال ما بال أقوام - من غير أن يسمى لأن الهدف هو التربية - (مابال 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 لتببه ولم يهدى للآخرين ؟ لأنه مارس العمل فهذا الإهداء قد يضر بشخصيته فيتنازل عن بعض حقوق الدولة لذلك جاء في الحديث (هدايا العمال غلول) .

الهدف النهائي من ممارسة أخلاقيات المهنة الهدف هو الإتيان الذي يسعى إليه الجميع الذي أمرت به الشريعة (هو الإحسان أو ما يسمى بالعرف الاقتصادي معايير الجودة) والجودة ليست خاصة بمجرد السلع والاقتصاد 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 .

لكي نحقق الهدف النهائي من أخلاقيات المهنة لابد أن يكون الهدف من كل ذلك تحقيق العبودية لله تعالى على اعتبار أن الله أمر بالعمل وبالأخلاق فلو طبقنا الأخلاق ولاسيما الأخلاق في العمل فأن هذا مرضي لله سبحانه وتعالى وهذا الهدف الأول ، أما الهدف الثاني فهو **الإتيان في العمل** .

فالإتيان في اللغة مصدر مشتق من ماده تقن التي تدل على أحكام الشيء وحذقه قيل أن الإتيان 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 فأصبح متقنا وبه ضرب المثل فيقال أرمى من ابن تقن ومن الإتيان 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 .

والإتيان اصطلاحاً هو الأحكام إلى الأشياء وإحسانها وتزيينها والحذق فيها ، ومن الإتيان الإحسان الذي تحدثنا عنه سابقا وهو خلق مشتق من الحسن وهو التزيين أي تزيين العمل ليكون حسنا فالإحسان يقتضي إتيان العمل وأحكامه وهذا ما حث عليه الرسول عليه الصلاة والسلام في قوله (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه) أي يحسنه ويحكمه . فهذا التعبير النبوي يتقنه وأن كان عامة يدخل فيه أول ما يدخل العمل الديني باعتباره هو الأصل في العمل فأن فيه ما يوحي بأن هذا العمل المتقن خاص بالعمل الدنيوي 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 قبراً فكأنه رأى باللين خلطاً فأمر أن يصلح وقال (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه) .