

ملخص أخلاقيات المهنة

المستوى الأول – تخصص المحاسبة
عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

تلخيص وتنسيق : صادق سعيد
المصدر : الحلقات المرئية


١٤٣٥ هـ – ١٤٣٦ هـ


" تم التحديث في ذو القعدة ١٤٣٦ هـ "


ملاحظات


١. الملخص مجاني، فلا تدفع للمكتبات إلا ثمن تصوير الأوراق والتغليف .
٢. الملخص من إعداد طالب بالمستوى الأول، ولا علاقة له بمُدْرَس المقرر .
٣. أسئلة الاختبار ليست كلها من الملخص، فهو لن يغنيك عن المصادر المعتمدة .
٤. يُطلب الملخص وإرسال الملاحظات :


 SadeqSaeed

 Ebdaa.Symphony

 0553595032

 ahmad_amin6

 ahmad.amin6

 0544775925

- مفهوم أخلاقيات المهنة -

- من مرادفات مصطلح "أخلاقيات المهنة" ..

١. أخلاق المهنة. ٢. أخلاق العمل، أو أخلاقيات العمل. ٣. أخلاق العمل المهني، أو أخلاقيات العمل المهني.

- تعريف الأخلاق ..

لغة : جمع خُلُق، وهو مشتق من خَلَقَ الذي يدل على التقدير، ومنه (الخُلُق) وهو الطبع والسجية التي خلق عليها الإنسان، والفرق بين الخُلُق والخَلْق أنّ الخَلْق بالصورة (الظاهرية) والخُلُق بالطبع (الباطني) .

اصطلاحاً : هي صفات مستقرة في النفس البشرية، فطرية ومكتسبة، ذات تأثير بالسلوك محمودة ومذمومة .
في الإسلام : هي صفات سلوكية إرادية جبلية أو مكتسبة، مستحسنة بالفطرة والعقل والشرع، لما لها من آثار خَيْرَة في الدنيا والآخرة . كما أن الإيمان والأخلاق شيء واحد لأن الأخلاق جزء من الدين الذي هو الإيمان، قال ﷺ : (أكمل المؤمنين إيماناً أحسنهم خلقاً) و (إنما بُعثت لأتمم مكارم الأخلاق) و (الدين حسن الخلق) .

- هنا قد يرد سؤال .. هذا تعريف الأخلاق ولكن أين الأخلاقيات ؟

والجواب هو .. أن الأخلاق والأخلاقيات في المفهوم العام أمر واحد، والأخلاق هو الأصح، بسبب إشكال في كلمة "أخلاقيات"، فهي وإن كانت شائعة لم تقر لغوياً عند علماء اللغة لأن العرب لم ينطقوا بها أصلاً .. وفيها خطأين :
١. أننا نسبنا إلى الجمع، الصواب هو النسبة إلى المفرد (مثلاً .. المطار الدولي [من الدولة المفردة] .. أصوب من قول المطار الدولي [من الدول] . مع هذا فهذا الخطأ يسير .

٢. زيادة الألف والتاء إلى هذا المنسوب، حيث لم يؤثر عن العرب مثل هذا الجمع . مع هذا فالنسبة هنا جائزة .
وبناءً على هذا يمكننا تعريف الأخلاقيات لغةً ونقول : الأخلاقيات نسبة إلى الأخلاق، والأخلاق جمع خُلُق، إلخ .

- تعريف المهنة (أو العمل المهني) ..

لغة : مشتق من مَهَنَ التي تدل على الخدمة، والمهنة تشمل كل عمل يعمل كالوظيفة والصناعة والحرفة .
اصطلاحاً : هي الجهد المبذول فكرياً أو بدنياً، لتحقيق منفعة دنيوية مشروعة أو ممنوعة .
في الإسلام : الجهد الإرادي المبذول فكرياً أو بدنياً لتحقيق منفعة دنيوية مشروعة (وهو مرتبط بأحكام الدين في أوامره ونواهيه) .

- تعريف العمل ..

لغة : مشتق من عَمَلَ التي تدل على كل فعل يفعل وشغل يشغل ومهنة تمتهن، فالعمل هو الفعل والشغل والمهنة .
❖ ينقسم العمل في الإسلام إلى (عمل ديني كالصلاة والزكاة) و (عمل دنيوي وهو ما يتقاضى عليه أجر) .

- الفرق بين المهنة والعمل ..

المهنة هي العمل، فعندما نقول "العمل" أو "المهنة" أو ندمجهما معاً "العمل المهني" فالمعنى واحد لا يتغير .

- تعريف أخلاقيات المهنة (أو أخلاق المهنة أو أخلاقيات العمل المهني) ..

لغة : هي التصرفات التي تصدر عن الإنسان أثناء تأديته لعمل معين (لمهنتِهِ) .
اصطلاحاً : هي مجموعة القيم الأخلاقية الفاضلة التي يجب أن تظهر على المرء عند أداءه لعمله المهني المشروع .
في الإسلام : هي الصفات السلوكية الحسنة المطلوب تحليّة النفس بها في مجال العمل المهني المشروع بعد تحليتها من الصفات السلوكية السيئة .

- أهمية أخلاقيات المهنة في الحياة -

- أنواع الأخلاق ..

١. إذا أُطْلِقَتْ كلمة "الأخلاق" فإنها تنصرف في الغالب إلى الأخلاق الحسنة الفاضلة .
٢. إذا قُيِّدَتْ كلمة "الأخلاق" وقلنا "الأخلاق السيئة" أو جاءت معها قرينة، فإنها تأتي في مقام الذم .

- أهمية الأخلاق في الحياة ..

- ❖ للأخلاق أهمية بالغة في بناء المجتمع لأن الأخلاق أفضل العلوم وأشرفها .
- ❖ العنصر البشري أهم من العنصر المادي لأن العنصر البشري هو الذي يقيم العنصر المادي .
- ❖ أعطيت الأخلاق ألقاباً فتقال أنها (إكليل العلوم، أو زبدة العلوم، أو ثمرة العلوم، أو تاج العلوم) .
- ❖ من أشهر مفكري هذا الزمان (أليكسيس كاريل) صاحب كتاب (الإنسان ذلك العالم المجهول) الذي قال فيه " يتساوى النمو العقلي والنمو الخُلُقِي من حيث ضرورتها للبشر" .
- ❖ قال المُجَرَّبُ العَرَبِيُّ (كَانَتْ) : إن النقص الحاصل من إهمال التهذيب أشد وطأةً وأضر بالإنسان من نقص التعليم، أي أن الخلق أهم من التعليم الذي يمكن تداركه في الكبر .
- ❖ قال الألماني (مارتن لوتر) : ليست سعادة البلاد بوفرة إيرادها ولا بقوة حصونها ولا بجمال مبانيها، وإنما سعادتها بعدد المهذبين من أبنائها وبعدهم الرجال ذوي التربية الأخلاقية فيها .
- ❖ قال مُجَرَّبٌ عَرَبِيٌّ آخَرَ : لا عبرة بالأموار المادية وحدها، بل الأهم منها الشخص نفسه الذي يبني هذه الحضارة المادية، فعندما يُرَبَّى تربية سليمة يبني لك بناءً سليماً، وعندما يُرَبَّى تربية سيئة لا يكون نتاجه إلا خصوصاً .
- ❖ قال وزير التعليم الياباني عن سر تقدم اليابان : يعود السر إلى نظام تربيتنا الأخلاقية .
- ❖ أن الأخلاق ليست عامل بناء حضاري فقط، بل هي وقاية للحضارات من الانهيار، لأن الأخلاق تنزع من النفوس الشر الذي هو أكبر عامل يهدم الحضارات، وهذا أيضاً ما بيَّنه المؤرخ العربي (ابن خلدون) في مقدمته .
- ❖ قال الفرنسي (قوستاف لوبون) : إن سقوط الأمم يعود لانحطاط أخلاقها .
- ❖ قال الشاعر المصري أحمد شوقي :

فإنما الأمم الأخلاق ما بقيت ❖ ❖ ❖ فإن همؤ ذهب أخلاقهم ذهبوا

- أهمية المهنة (أو العمل المهني) في الحياة ..

- ❖ أن الله سبحانه وتعالى فطر الإنسان على المهنة (العمل) .
- ❖ أن المهنة (العمل) جزء من حياة الإنسان وكيانه النفسي والعضوي، وضرورة إنسانية مُلِحَّة .
- ❖ يموت الإنسان لو لم يعمل، لأن العمل هو مصدر الرزق والحياة، إذ لا يمكن أن يقوم الجسد بدون الغذاء والسكن والكساء، وهذه لا تأتي إلا بالعمل .
- ❖ لا يمكن للإنسان عمل كل شيء يحتاجه، حيث يجب أن تتضافر الجهود لإنتاج (الغذاء مثلاً)، فهذا يزرع وذاك يحفر البئر ويجلب الماء وذاك يطبخ .
- ❖ قال علماء الاجتماع : الإنسان مدني بطبعه، أي أن الإنسان يحتاج إلى مدينة فيها خلقٌ كثير يحتاجون بعضهم .
- ❖ جاء في الحكمة : صنعة في اليد أمان من الفقر، فالحاجة هي سبب اجتماع العامل وصاحب العمل .

- أهمية أخلاقيات المهنة في الحياة ..

- ❖ كما أن الحياة لا تستقيم بلا أخلاق ولا عمل، فإن هذا العمل لا يستقيم بدون أخلاق تحكم مساره .
- ❖ إذا فصلنا بين الأخلاق والعمل لن نحصل على ثمرة سليمة كالتى نحصل عليها عندما نجعل العمل متسماً بالأخلاق .

ملخص

صادق

مجاناً

- أهمية أخلاقيات المهنة في الإسلام -

- أهمية الأخلاق في الإسلام ..

- ❖ الأخلاق الفاضلة ضرورية لأي مجتمع، وهي عند المسلمين أعظم شأنًا، لأن الإسلام جاء موافقًا للفطرة، والأخلاق الفاضلة فطرة في النفس البشرية، قال تعالى: (فطرة الله التي فطر الناس عليها).
- ❖ كما أن الإسلام حث على الأخلاق الفاضلة، قال تعالى: (وانك لعلی خلق عظیم) وقال ﷺ: (الدين حسن الخلق).
- ❖ أن المرأة التي كانت تقوم الليل وتصوم النهار ولكنها تؤذي جيرانها، قال عنها الرسول ﷺ: (هي في النار)، لأن الدين لا قيمة له بدون أخلاق.
- ❖ قوله ﷺ: (إنما بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ).
- ❖ أن النبي ﷺ جمع مكارم الأخلاق، وأنه قدوتنا، قال تعالى: (لقد كان لكم في رسول الله أسوة حسنة).
- ❖ أن الإسلام بيّن للمسلمين علو كعب الأخلاق في تشريعاته، فقد رتب الإسلام محبة الله لعباده ومحبة رسوله وقربه منه على الأحسن خلقًا، قال ﷺ: (إن من أحبكم إليّ وأقربكم مني مجلساً يوم القيامة أحاسنكم أخلاقاً).
- ❖ أن الإسلام رتب الدرجات العلى على حسن الخلق، قال ﷺ: (إن المؤمن ليدرك بحسن الخلق عظيم درجات الآخرة وأشرف المنازل وأنه لضعيف العبادة).
- ❖ جعل الإسلام حسن الخلق مساوياً لمن يداوم على الصيام والقيام، قال ﷺ: (إن المؤمن ليدرك بحسن خلقه درجة الصائم القائم).
- ❖ أن حسن الخلق يُثَقِّلُ موازين المؤمن، قال ﷺ: (ما من شيء أثقل في ميزان المؤمن من حسن الخلق).
- ❖ قوله ﷺ: (أنا زعيم لبيت في أعلى الجنة لمن حسن خلقه).

- أهمية المهنة (أو العمل المهني) في الإسلام ..

- ❖ العمل وسيلة، لا غاية في الإسلام، ومع ذلك يحتل مكانة عظيمة.
- ❖ الحث على العلم، لأن العمل في الإسلام ليس تجارياً بل مبنياً على العلم، وهذا ما يسمى العلم المهني.
- ❖ أن الله عز وجل أثنى على علماء العلم المهني في قوله تعالى: (إنما يخشى الله من عباده العلماء).
- ❖ قوله ﷺ: (ما من داء إلا وله دواء علمه من علمه وجهله من جهله)، وفي هذا الحديث حث على تعلم الطب.
- ❖ الحث على العمل في قوله تعالى: (هو الذي جعل لكم الأرض ذلولاً فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور).
- ❖ تكريم وإجلال الإسلام للعمل حيث قرنه بالصلاة في قوله تعالى: (فإذا قُضِيََت الصلاة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله).
- ❖ الحث على العمل حتى في أوقات بعض فروض العبادة كالحج في قوله تعالى: (ليس عليكم جناح أن تبتغوا فضلاً من ربكم فإذا أفضت من عرفات فاذكروا الله عند المشعر الحرام).
- ❖ بعض العلماء فسّر منافع الحج في آية (ليشهدوا منافع لهم) بأنها الأجر في الآخرة والتجارة في الدنيا.
- ❖ أن الله قرّن العمل بالجهاد في قوله تعالى: (وآخرون يضربون في الأرض يبتغون من فضل الله وآخرون يقاتلون في سبيل الله).

❖ الحث على العمل في قوله ﷺ : (إن الله يحب العبد المؤمن المحترف) و (إن الله تعالى يحب أن يرى عبده تعباً في طلب الحلال)، كما أن في هذه الأحاديث مقاومة للفكرة الجاهلية التي تأنف من بعض الأعمال التي لا تليق بعلية القوم وأنها من اختصاص الأرقاء والموالي !.

❖ أن العمل يكون في سبيل الله، قال ﷺ : (مَنْ كَدَّ عَلَى عِيَالِهِ فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ) .

❖ أن العمل بمنزلة الجهاد، قال ﷺ : (الساعي على الأرملة والمسكين كالمجاهد) .

❖ أن الإرهاق من العمل من مكفريات الذنوب، قال ﷺ : (مَنْ بَاتَ كَالاً مِنْ عَمَلِهِ بَاتَ مَغْفُوراً لَهُ) .

❖ أن الإسلام جعل العمل كالعبادة، لأنه مرتبط بما يحققها كالجهاد، قال ﷺ : (إن الله ليدخل بالسهم الواحد ثلاثة الجنة، صانعه يحتسب في صنعه الخير والرامي به والممد به) .

❖ الحث على العمل الزراعي، قال ﷺ : (ما من مسلم يغرس غرساً إلا كان ما أكل منه له صدقة) .

❖ أن الإسلام جعل أفضل الكسب كسب العامل الناصح أو النصوح، قال ﷺ : (خير الكسب كسب العامل إذا نصح) .

❖ أن الإسلام رفع درجة التاجر الصدوق إلى درجة النبيين والصديقين، قال ﷺ : (التاجر الصدوق مع النبيين والصديقين) .

❖ أن العمل سنة الأنبياء عليهم السلام، فآدم وحواء كانا يخيطان عليهما من سواتهما من ورق الجنة، وكان نوح يصنع الفلک، وكان إبراهيم وولده إسماعيل يقومان ببناء الكعبة، وكان موسى يعمل بالرعي، وكان داود يصنع الدروع ويأكل من عمل يده، وكانت معجزة عيسى في الطب، وكان النبي ﷺ يعمل بالرعي والتجارة وبنى مسجده بالمدينة ونقل التراب يوم الخندق ويخدم أهل بيته .

❖ الصحابة رضي الله عنهم كانوا يعملون أيضاً، فأبو بكر كان تاجراً، وعمر يحب تعلم العمل المهني (وقال : إنني لأرى الرجل فيعجبني، فأقول : أله حرفة؟ فإن قالوا : لا، سقط من عيني)، وعثمان كان تاجر، وكان علي يعمل بيده ويحمل متاعه بنفسه وكان قبل الخلافة قد أجر نفسه على يهودي .

❖ أن الإسلام حذر من البطالة، قال ﷺ : (أخشى ما خشيت على أمتي كبر البطن ومداومة النوم والكسل) .

- أهمية أخلاقيات المهنة في الإسلام ..

لا تستقيم الحياة بدون أخلاق مهنية، فلا بد أن يحتوي العمل المهني على الأخلاق، لأنه ليس مجرد مادية وإنما هو تعامل أخلاقي يقوم على مبدأ المشاركة في الحقوق والواجبات التي قررتها الشريعة وصولاً إلى مراقبة الله تعالى من جميع أطراف العمل (صاحب العمل والعامل وزملاء العمل وزبائن العمل) .

- مقومات أخلاقيات المهنة -

- المقومات (المصادر) العامة لأخلاقيات المهنة ..

١. مقومات (مصادر) دينية .

أ) الدين الصحيح : وهو الإسلام، لأن الديانات السماوية السابقة تم تحريفها . فمقومات (مصادر) أخلاقيات المهنة في الإسلام (القرآن الكريم والسنة النبوية) .

ب) الديان المحرفة (الباطلة) : وهي التي كان لها أصل سماوي ومنها ..

♦ الحنفية (دين إبراهيم الخليل وابنه إسماعيل)، وكانت بقايا دين الحنفية هي مقوم (مصدر) أخلاقيات المهنة في الفترة الجاهلية .

♦ اليهودية (دين موسى عليه السلام)، حيث حُرِّفَت التوراة وهي أسفار محرفة اختلط فيها الحق بالباطل .

♦ النصرانية (دين عيسى عليه السلام)، حيث حُرِّفَ الإنجيل وهو أيضاً من الأسفار وبروايات متعددة .

ج) الديان الوثنية : وهي ديانات ليس لها أصل سماوي، كاليونانية والرومانية والفارسية والصينية والهندية . وجميع هذه الأديان المحرفة تقوم على الطبقية، وكان اليهود يأنفون أعمال الصناعة والزراعة، لذلك فإن مقومات (مصادر) أخلاقيات العمل في هذه الديانات ضعيفة .

٢. مقومات (مصادر) دنيوية .

وهذه تشترك فيها جميع الديانات، منها الصحيح والباطل ، وتنقسم إلى ..

أ) الذات الإنسانية (الضمير) : أن العمل الأخلاقي لا بد أن يكون جذاباً أمام الذات الإنسانية لكي تُقدِّم عليه، وهذا ما تستجيب له أخلاقيات العمل المهني في الإسلام، فالعمل يستهوي المسلم وأخلاقياته لأنه يتسق مع فطرته، بينما غير المسلمين وإن كان العمل والأخلاق عندهم فطرية إلا أن مقوماتهم (مصادرهم) لا تساعدهم على التميز لأنها تعتمد على المصلحة، وهي ما يُسمى باللاتيني "البرقماتية" وهي المنفعة . إذاً غير المسلمين تستهويهم المنفعة بينما المسلمين يستهويهم الطابع الديني، لأن الأخلاق عند غير المسلمين غير ثابتة . وباختصار نقول أن الضمير الإنساني في الإسلام يصبح ديني وفي غير الإسلام يصبح صناعي .

ب) المجتمع المحلي (المصلحة) : المجتمع له دور في قضية العمل وأخلاقياته، فالمجتمع ينقل القيم الخلقية لأفراده، فإذا استندت تلك القيم إلى الإسلام الذي يضع تشريعات تكفلت بسلامة سير العمل فإن هذا سينعكس إيجابياً على العمل المهني، وذلك بعكس المجتمعات التي تستند إلى غير الإسلام، لأن بقية الديانات قوانينها وضعية والإلزام ليس ضميرياً وإنما تعتمد على مصلحة الدولة . أمر آخر هو وجود مؤسسات تساند المجتمع في أداء رسالته في بث أخلاق العمل المهني، ومن تلك المؤسسات المساندة (الأسرة، المؤسسات التعليمية، المؤسسات التربوية، القيادات القدوة، الوسائل الإعلامية الصوتية والمرئية) .

ج) التشريعات (الأنظمة واللوائح) : المجتمع يعطي عموميات، بينما في مجال العمل والأخلاقيات لا بد من أنظمة وتشريعات ولوائح رقابية تتحكم وتسهل العمل وتقوده نحو بر الأمان، وهذا ما عليه تشريعات الإسلام المستمدة من الكتاب والسنة، بينما تشريعات غير المسلمين لا تستند إلى مصدر ثابت لأن مصادرها محرفة، كما أنهم لا يأخذون بأديانهم في مجال التشريع واستندوا إلى أنظمة وضعية بشرية، أنظمة تنظم الحياة الدنيا إلى حد ما فقط .

- الضوابط الشرعية لأخلاقيات المهنة -

- تميز الإسلام عن غيره بأنه يستند في كل أموره على ..

الكتاب والسنة .

- الضوابط الشرعية التي جاء بها الإسلام لأخلاقيات المهنة هي ..

١. مشروعية العمل المهني .

٢. تنظيم العمل المهني .

٣. جودة العمل المهني .

أولاً : مشروعية العمل المهني ..

أن يكون العمل المهني مشروعاً (أي مأذوناً فيه شرعاً)، أي أن العمل لكي يكون أخلاقياً لأبد أن يكون مشروعاً .

♦ الأحكام الشرعية لا تخرج عن ثلاثة أحكام تكليفية (أنواع العمل المهني المشروع الثلاثة) :

١. الواجب .

هو العمل المهني الذي حث الشرع عليه فيما يثاب فاعله ويعاقب تاركه . وهو قسمان :

(أ) واجب عيني : هو العمل المفروض على كل قادر، مثل طلب العيش والرزق .

(ب) واجب كفائي : هو العمل المهني الذي يجب أن يقوم به البعض عن البعض فيسقط الواجب عنهم ويصبح

في حقهم سنة، مثل خدمة المسلمين في مختلف شؤون الحياة التعليمية والإدارية والسياسية و .. إلخ .

٢. المستحب .

هو العمل المهني المسنون المندوب إليه فيما يثاب فاعله ولا يعاقب تاركه .

٣. المباح .

هو العمل المهني الجائز الداخل في عموم الإباحات على التخيير فيما رفع الحرج عن فعله أو تركه، لأن الأصل في

الأشياء الإباحة .

أما (المحرم) و (المكروه)، فالعمل الذي يريده الإسلام ينبذهما رغم أنهما من الأحكام التكليفية، فلكي يكون العمل

مشروعاً ومتسقاً مع الأخلاق يجب أن يكون واجباً أو مستحباً أو مباحاً . وبالتالي سيكون العمل غير مشروعاً إن كان

محرمًا (يثاب تاركه ويعاقب فاعله) أو مكروهاً (يثاب تاركه ولا يعاقب فاعله) .

ثانياً : تنظيم العمل المهني ..

لكي يكون العمل أخلاقياً نظامياً، لابد أن يكون منظماً، ولكي يكون منظماً لابد أن يحتوي على أمرين :

١. عقد العمل .

هو اتفاق يتعاهد بمقتضاه المتعاقدان الطرفان بأن يعمل أحد الطرفين عند الطرف الآخر مقابل أجر معلوم، ويسمى

عقد معاوضة لأن كل طرف يأخذ عوضاً من الآخر . قال تعالى : (يا أيها الذين آمنوا إذا تداينتم بدين إلى أجل

مسمى فاكتبوه)، والعقود يجب الوفاء بها لقوله تعالى : (يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود)، كما أن الإسلام لم

يحدد صيغة معينة للعقد وترك للطرفين حرية وضع الشروط المتوافقة مع الأحكام الفقهية بما يحفظ حقوقهما

لقوله ﷺ : (المسلمون على شروطهم) .

❖ عقد العمل يجب أن يحتوي على ثلاثة بنود :

(أ) نوع العمل : كتابة نوع ومواصفات العمل، ومن مبادئ مواصفات العمل التي وضعها الإسلام :

أن يكون إنتاج العمل مشروعاً .

أن يكون العمل معلوماً .

أن يكون نتاج العمل مدرجاً في مواصفات الجودة .

(ب) وقت العمل : ومن مبادئ وقت العمل التي وضعها الإسلام :

مناسبة وقت العمل للعمال، قال تعالى : (لا يكلف الله نفساً إلا وسعها) .

التناسب بين وقت العمل والأجر المخصص له .

عدم التعارض بين وقت العمل والتكاليف الدينية، قال تعالى : (يا أيها الذين آمنوا إذا نودي

للصلاة من يوم الجمعة فاسعوا إلى ذكر الله وذروا البيع ذلكم خير لكم إن كنتم تعلمون) .

(ج) أجرة العمل : ومن مبادئ أجرة العمل التي وضعها الإسلام :

التناسب بين الأجر المخصص للعمل ووقته .

التفاوت بين الأجور العامة بحسب طبيعة أعمالهم واختلاف مؤهلاتهم وخبراتهم وقدراتهم .

تحديد الأجور مسبقاً، عدا الأعمال الطارئة التي يصعب تحديد الأجر فيها فلا بأس أن يغفل

عنها عند التعاقد .

ويجدر الإشارة إلى أنه يجب إعطاء العمال أجورهم فور إنجازهم أعمالهم لقوله ﷺ : (أعطوا الأجير حقه

قبل أن يجف عرقه) .

٢. مراقبة العمل .

من مبادئ مراقبة العمل التي وضعها الإسلام (أقسام مراقبة العمل) :

(أ) استئثار الوازع الديني واستثماره في ضمير المسلم ليخلص في عمله (وتسمى الرقابة الذاتية) .

(ب) سن أنظمة متكاملة لمراقبة العمل البشري (وتسمى المراقبة البشرية) .

ثالثاً : جودة العمل المهني ..

والهدف من جودة العمل هو أن يكون العمل متقناً، قال ﷺ : (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه) .

- الأخلاق المحمودة -

- الإخلاص ..

هو من أعظم الأخلاق وأساسها، وإذا خُلِصَتُ النية خلصت جميع الأعمال، ونقيضه النفاق .

- الاستقامة ..

أي الاستقامة على المنهج، ونقيضه الاعوجاج .

- الأمانة ..

لغة : مصدر أمن، ويدل على سكون القلب .

اصطلاحاً : هي خلق ثابت مستقر في النفس السوية يقوم على المحافظة بما استأمن عليه الإنسان في كافة شؤون

حياته الدينية و الدنيوية، ونقيضه الخيانة .

♦ ومما يدل على أهمية الأمانة :

قال تعالى : (إنا عرضنا الأمانة على السماوات والأرض والجبال فأبين أن يحملنها وأشفقن منها وحملها الإنسان إنه كان ظلوماً جهولاً) و (إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها) و (يا أيها الذين آمنوا لا تخونوا الله والرسول وتخونوا أماناتكم وأنتم تعلمون) و (والذين هم لأماناتهم وعهدهم راعون) و (إن خير من استأجرت القوي الأمين) ويقول ﷺ : (أدِّي الأمانة إلى من ائتمنك ولا تخن من خانك) .

♦ من مظاهر الأمانة :

١. عفة الأمين عما ليس له به حق .

٢. تأدية الأمين ما يجب عليه من حق لغيره .

٣. اهتمام الأمين بحفظ ما استؤمن عليه .

- الصدق ..

لغة : مصدر صدق، ويدل على القوة والصلابة .

اصطلاحاً : هو مطابقة الخبر للواقع، ونقيضه الكذب .

♦ ومما يدل على أهمية الصدق :

قال تعالى : (يا أيها الذين آمنوا اتقوا الله وكونوا مع الصادقين) و (ويلٌ يَوْمئذٍ للمكذِبين) ويقول ﷺ : (عليكم بالصدق وإياكم والكذب) .

- النصيحة ..

لغة : مصدر نصح، ويدل على الخلوص، أي الخالص الذي لا تتخلله شوائب .

اصطلاحاً : هو كلمة جامعة تعني الإخلاص والصدق في إرادة الخير للمنصوح له، ونقيضه الغش .

♦ ومما يدل على أهمية النصيحة :

قال تعالى : (ليس على الضعفاء ولا على المرضى ولا على الذين لا يجدون ما ينفقون حرج إذا نصحوا لله ورسوله) و (يا أيها الذين آمنوا آمنوا توبوا إلى الله توباً نصوحاً) ويقول ﷺ : (الدين النصيحة) و (مَنْ غَشَّنَا فَلَيْسَ مِنَّنَا) و (خير الكسب كسب يد العامل إذا نصح) .

- العدل ..

لغة : مصدر عدل، ويدل على الاستواء أي المساواة والاعتدال .
اصطلاحاً : هو إعطاء كل ذي حق حقه باعتدال وإنصاف ومساواة دون إفراط أو تفريط، ونقيضه الظلم .

♦ أقسام العدل :

١. العدل مع النفس بحملها على المصالح وكفها عن القبائح .
٢. العدل مع الآخرين، وهو ثلاثة مراتب :
أ) عدل الإنسان مع مَنْ دُونَهُ، كعدل الرئيس مع مرؤوسيه .
ب) عدل الإنسان مع مَنْ فَوْقَهُ، كعدل المرؤوس مع رؤسائه .
ج) عدل الإنسان مع أكفائه، كعدل الزميل مع زملائه .

♦ ومما يدل على أهمية العدل :

قال تعالى : (إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل) و (إذا قلتم فاعدلوا) و (ولا يجر منكم شأن قوم على ألا تعدلوا اعدلوا هو أقرب للتقوى) و (ومن يظلم منكم نذقه عذاباً كبيراً) ويقول ﷺ : (إذا حكمتم فاعدلوا) و (اتق دعوة المظلوم، فإنها ليس بينها وبين الله حجاب) و (اتقوا الظلم فإن الظلم ظلمات يوم القيامة) .

- السماحة ..

لغة : مصدر سمح، ويدل على السهولة واليسر .

اصطلاحاً : هي التعامل مع الآخرين قولاً وعملاً بالتسامح، ونقيضه التعسير .

♦ ومما يدل على أهمية السماحة :

قال تعالى : (قل للذين آمنوا يفضوا للذين لا يرجون أيام الله ليجزي قوماً بما كانوا يكسبون) و (قولوا للناس حسناً) و (فبما رحمة من الله لنت لهم ولو كنت فظاً غليظ القلب لانفضوا من حولك فاعف عنهم) ويقول ﷺ : (يسرّوا ولا تعسرّوا) و (إن الرفق لا يكون في شيء إلا زانه) .

♦ من مظاهر السماحة :

١. طلاقة الوجه واستقبال الناس بالبشر والبشاشة .
٢. المبادرة بالسلام والتحية .
٣. حسن الأدب والمحادثة .
٤. طيب الصحبة والمعاشرة .
٥. التغاضي عن الهفوات والزلات .

- التواضع ..

لغة : مصدر وضع، ويدل على الخفض والتذلل .

اصطلاحاً : هو خفض الجناح ولين الجانب في التعامل مع الآخرين بما لا يُزري بصاحبه، ونقيضه الكبر .

❖ ومما يدل على أهمية التواضع :

قال تعالى : (أذلة على المؤمنين أعزة على الكافرين) و (وعباد الرحمن الذين يمشون على الأرض هوناً وإذا خاطبهم الجاهلون قالوا سلاماً) و (لا جرم أن الله يعلم ما يسرون وما يعلنون إنه لا يحب المستكبرين) ويقول ﷺ : (ما تواضع أحد لله إلا رفعه الله) و (إياكم والكبر) و (لا يدخل الجنة مَنْ كان في قلبه مثقال ذرة من كبر) .

- الحلم ..

لغة : مصدر حلم، ويدل على الأناة، أي التأنى وترك العجلة .

اصطلاحاً : هو ضبط النفس بالطمأنينة والوقار عند هيجان الغضب، ونقيضه الغضب .

❖ ومما يدل على أهمية الحلم :

قال تعالى : (إن إبراهيم لحليم أواه منيب) وقوله ﷺ لأشج عبد القيس رضي الله عنه : (إن فيك لخصلتين يحبهما الله، الحلم والأناة) وقال ﷺ (لا تغضب) و (ليس الشديد بالصرعة، إنما الشديد الذي يملك نفسه عند الغضب) وقال لقمان الحكيم "لا يُعرَف الحليم إلا عند الغضب" .

- الصبر ..

لغة : مصدر صبر، ويدل على الحبس، أي حبس الشيء .

اصطلاحاً : هو حبس النفس عن فعل ما لا يحسن ولا يجمل على ما يقتضيه العقل والشرع، ونقيضه الجزع .

وقد يُسمَّى تجلد (عند التحمل) أو شجاعة (عند الحرب) أو كتمان (عند الإمساك عن الكلام) أو صوم (عند الإمساك عن الأكل والشرب) أو زهد (عند الإمساك عن فضول العيش) أو قناعة (عند الإمساك عن فضول المال) أو تواضع (عند الإمساك عن شهوة الشهرة) أو عفة (عند الإمساك عن شهوة الجماع) أو حلم (عند الإمساك عن داعي الغضب) أو كظم (عند الإمساك عن شهوة الغضب) أو تسامح وعفو وصفح (عند الإمساك عن شهوة الإنتقام) .

❖ أقسام الصبر :

١. الصبر على الأوامر والطاعات حتى يؤديها .

٢. الصبر عن المناهي والمخالفات حتى لا يقع فيها .

٣. الصبر على الأقدار والأقضية حتى لا يتسخطها .

❖ ومما يدل على أهمية الصبر :

قال تعالى : (يا أيها الذين آمنوا اصبروا وصابروا ورابطوا واتقوا الله لعلكم تفلحون) و (والعصر ❖ إن الإنسان لفي خسر ❖ إلا الذين آمنوا وعملوا الصالحات وتواصوا بالحق وتواصوا بالصبر) و (يا أيها الذين آمنوا استعينوا بالصبر والصلاة إن الله مع الصابرين) و (ما عندكم ينفد وما عند الله باق ولنجزين الذين صبروا أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون) و (فإن مع العسر يسراً ❖ إن مع العسر يسراً) و (إني جزيتهم اليوم بما صبروا أنهم هم الفائزون) وقال ﷺ (مَنْ يصبر يُصبره الله وما أعطي أحد عطاءً أوسع من الصبر) و (إذا أحب الله قوماً ابتلاهم، فمن صبر له الصبر، ومن جزع فله الجزع) .

- نتائج الالتزام بالأخلاق المحمودة -

- نتائج الالتزام بالأخلاق الحميدة ..

(أ) الوفاء بعقد العمل .

فإذا كان العامل متحلياً بالأخلاق فسيكون الوفاء فيه أمر طبعي، والوفاء بعقد العمل مما أوجبه الإسلام، قال تعالى : (يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود) .

❖ على أصحاب الأعمال أن يحققوا الوفاء بعقد العمل وذلك بالالتزامهم بعدة أمور :

١. أن يرفق أصحاب الأعمال بعمالهم بالعمل الموكل لهم، واختيار العمل المناسب لإمكانيتهم، قال ﷺ : (إن الله رفيق يحب الرفق في الأمر كله) و (إن الرفق لا يكون في شيء إلا زانه) و (إخوانكم خولكم، جعلهم الله تحت أيديكم، فمن كان أخوه تحت يده فليعطه مما يأكل ويلبسه مما يلبس) خولكم تعني أرقائكم، ويقول ابن حجر أن الرقيق يلحق في معناه الأجير .
٢. مراعاة ظروف ذوي الاحتياجات الخاصة .
٣. تهيئة المكان المناسب لعمالهم وتوفير المواد اللازمة .
٤. مناسبة وقت العمل في مدته وبدايته ونهايته لظروفهم .
٥. عدم التعارض بين وقت العمل والتكاليف الدينية التي أوجبها الشرع .
٦. التناسب بين مدة العمل الموكل لهم والأجر المخصص له .
٧. رفع أجورهم إلى الحد الأعلى ومنحهم علاوات دورية ومكافآت .
٨. تقليل ساعات العمل اليومي إلى الحد الأدنى مع إمكانية تشغيلهم باختيارهم ساعات إضافية بأجر .
٩. إعطاؤهم أجورهم فور انتهاء وقت العمل، قال ﷺ : (أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه) .
١٠. تحقيق الاستقرار الوظيفي بتحقيق العدالة بينهم .
١١. طرح الفرص الوظيفية بينهم بإنصاف دون محاباة أو مجافاة .
١٢. تجنب الوعود الكاذبة كتثبيت المؤقتين أو ترقيةهم أو زيادة رواتبهم .
١٣. عدم التعسف في الاستغناء عن خدماتهم دون مبرر شرعي أو قانوني .
١٤. إعطاؤهم عند انتهاء عقودهم شهادات خبرة إن طلبوا .
١٥. الاعتراف بالنقابات المهنية والمنظمات، مثل وزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل .
١٦. تحقيق الأمان الأسري لهم، بإشعارهم بالطمأنينة على حاضر أسرهم ومستقبلهم .
١٧. تحسين أحوالهم وأسرهم في كافة المجالات (التعليمية والصحية والسكنية ... إلخ) .
١٨. تسجيلهم في برامج التأمين الاجتماعي .
١٩. معاملتهم معاملة إنسانية، بتكريم المميزين وإعطاء الفرص للمقصرين .

❖ على العمال أن يحققوا الوفاء بعقد العمل وذلك بالتزامهم بعدة أمور :

١. الوفاء بالعقد .

٢. الالتزام بالضوابط التي وضعها أصحاب الأعمال .

٣. تطوير مهاراتهم باستمرار لإتقان العمل .

(ب) الالتزام بوقت العمل .

لا بد من الالتزام بوقت العمل الذي يزاوله العمال من خلال :

١. الإلتزام بوقت العمل كاملاً، فلا ينتقص بالاتصالات الشخصية أو زيارة الزملاء .

٢. عدم التغيب عن العمل أو التأخر في الحضور أو الخروج أو الاستئذان المتكرر دون عذر .

٣. عدم تكليف زميل آخر إلا بإذن رسمي .

(ج) المحافظة على ممتلكات العمل الذي يزاوونه المادية والمعنوية .

أولاً : طرق المحافظة على الممتلكات المادية :

١. حفاظ العمال على ممتلكات المنشأة، كالسيارات والمكاتب والأموال .

٢. تنفيذ تعليمات السلامة الصحية والأمنية .

ثانياً : طرق المحافظة على الممتلكات المعنوية :

١. كتمان العمال أسرار العمل ضماناً للمنافسة الشريفة بين المؤسسات التجارية .

٢. عدم استخدام معلومات غير متاحة للمساهمين في السوق المالية واستغلالها .

٣. عدم وجود تضاد في المصالح، كأن يعمل في مؤسسة ويعمل في الوقت نفسه عند مورديها بمؤسسة أخرى .

٤. المحافظة على أسرار المهنة، كبراءة الاختراع والعلامة المسجلة وحقوق الملكية والفكرية .

٥. عدم إفشاء أسرار الناس في معاملاتهم لمنافسيهم أو خصومهم .

٦. الاحتفاظ بأسرار العمل حتى بعد انتهاء العقد المبرم بين الطرفين .

(د) الحفاظ على الشخصية الإسلامية في مكان العمل الذي يزاوونه .

اعتزاز المسلم بشخصيته دليل على اعتزازه بدينه الإسلامي، قال تعالى : (ولله العزة ولرسوله وللمؤمنين).

❖ للحفاظ على الشخصية الإسلامية في مكان العمل يجب على العامل :

١. أن يلتزم بشخصيته الإسلامية في لباسه الوطني .

٢. أن يتحدث باللغة العربية .

٣. استخدام التاريخ الإسلامي الهجري القمري، ويجدر الإشارة إلى أن السعودية تستخدم التاريخ الهجري .

(هـ) الالتزام بالمبادئ الشرعية في بيئة العمل .

أن يكون تصرف العامل تصرفاً شرعياً في كل ما يتعلق بالعمل .

- الأخلاق المذمومة -

- النفاق ..

ونقيضه الإخلاص .

- الاعوجاج ..

إنسان أعوج في كل تصرفاته الدينية أو الخلقية وغيرها، ونقيضه الاستقامة .

- الفساد ..

الفساد في كافة شؤون الحياة، ونقيضه الصلاح .

- الخيانة ..

ونقيضها الأمانة .

- الطمع ..

ونقيضه العفة .

- الكذب ..

ومن معانيه (الإفك والافتراء والبهتان والوشاية وسوء الظن والشك) والكذب أعلاها، ونقيضه الصدق.

- الغش ..

ومنه (الخداع والتزوير والاحتيال و المكر والخبث والكيد والحسد)، وقد نهى الشرع عنه حيث قال ﷺ : (مَنْ غَشَّنَا فَلَيْسَ مِنَّا)، ونقيضه النصح .

- الظلم ..

ومن معانيه (الجور والاستبداد والبغي والغطرسة والتعسف)، وقد نهى الشرع عنه حيث قال تعالى : (إنما السبيل على الذين يظلمون الناس ويبغون في الأرض بغير الحق أولئك لهم عذاب أليم)، يُروى أن الله ينصر الدولة العادلة وإن كانت كافراً ولا ينصر الدولة الظالمة وإن كانت مسلمة، ونقيضه العدل .

- الضعف ..

ضعف العقل أو العلم أو الجسد، قال ﷺ : (المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف)، ونقيضه القوة .

- التعسير ..

ومنه (الغلظة والصعوبة والفضاظة والجفاء والخشونة والبذاءة والعبوس)، ونقيضه السماحة .

- الكبر ..

ومنه (العجب والتفاخر والتعالي والتطاول والتحقير والخيلاء والاستخفاف والغرور والازدراء)، ونقيضه التواضع .

- الغضب ..

ومن معانيه (الحمق والطيش والجهل)، ونقيضه الحلم .

- الجزع ..

ومن معانيه (العجز والكسل و الوهن والضعف واليأس والإحباط والقنوط والتشاؤم)، ونقيضه الصبر .

- نتائج الأخلاق المذمومة -

- نتائج الأخلاق المذمومة (السيئة) ..

(أ) عدم الوفاء بعقد العمل .

فمن كانت الخيانة والكذب والغش منهجه، فلن يوفى بالعقد .

(ب) التقصير بوقت العمل .

إذا لم يشعر العامل بالراحة لظلم وقع به أو لأنه يُخَانَ أو لأنه يَغُش وما إلى ذلك فإن وقت العمل لن يكون كما خطط له، ويحاول إضاعة الوقت بالاتصالات الشخصية مثلاً .

(ج) عدم المحافظة على ممتلكات العمل الذي يزاولونه المادية والمعنوية .

فالعامل إن لم يشعر أنه قد قُدِّرَ في عمله فلن يحفظ ممتلكات المنشأة المادية (كالسيارات والمكاتب) ولا المعنوية (كتسريب معلومات سرية)، والممتلكات المعنوية أهم لأن الممتلكات المادية يمكن تعويضها .

(د) عدم الحفاظ على الشخصية الإسلامية في مكان العمل الذي يزاولونه .

فعدم إلتزام العامل بالزي الوطني واللغة العربية والتاريخ الهجري تصبغ شخصيته غير متناسبة ومتناغمة مع جو الإسلام، ويذهب الشخصية الإسلامية المطلوبة، ويصبح متشبهاً بالكفار . ولكن يمكن التخلي عن الزي الوطني إن كان العمل ميدانياً مثلاً ولا يناسبه الزي الوطني، وكذلك لا مانع من لغات أخرى غير العربية بشرط أن تكون جانب العربية، بالإضافة إلى أنه يمكن استخدام التواريخ العالمية (الإفرنجية) ولكن لا بد أن يكون الهجري هو الأصل .

(هـ) عدم الإلتزام بالمبادئ الشرعية في بيئة العمل .

كالتدخين والطمع والخيانة والبخل (وهو منع الشخص إعطاء المحتاجين من ماله) والشح (وهو الحالة النفسية التي تقتضي منع الشخص ما في يده أو في يد غيره حسداً له) والكذب (وهو عدم مطابقة الخبر للواقع) والوشاية (وهو نسبة قول أو فعل مشين إلى شخص آخر بهدف الإساءة إليه أو الاستعداد عليه) والغيبة (وهي ذكرك أخاك بما يكره حال غيابه وإن كان ما يُقال صحيحاً، وإن لم يكن صحيحاً فهو بهتان) والنميمة (وهي نقل كلام الناس بعضهم إلى بعض بغرض الإفساد) وشهادة الزور (والزور هو الميل، والمقصود هو الميل عن الحق بالشهادة) والغش (وهو الخلط) والربا (وهو الزيادة) والأيمان الكاذبة (وهي الحلف بالله تعالى كذباً) والاحتكار (وهو حبس أو إمساك البضائع والخدمات عن البيع العاجل انتظاراً لغلائها مع حاجة المستهلكين) والرشوة (وهي التسبب برفق وملاينة وتُعطى لإبطال حق أو إحقاق باطل، وأصلها من الرشاء وهو الحبل الذي يوصل به إلى الماء) والتزوير (أي التغيير وهو تعديل المعتمد في الأوراق الرسمية التي تحوي الخطابات والأختام والترقيات وغيرها) والغلول (وهو تخلل الشيء وثباته، وهو من السرقة، والمقصود به الاختلاس من الأموال العامة) .

- وسائل تعزيز الأخلاق الحمودة -

- الوسائل التي تعزز الأخلاق الحمودة وتبقيها ..

١. تطوير العاملين .

فالعامل إن طور نفسه أو طورته المنشأة التي يعمل فيها عن طريق الدورات التدريبية فإن هذا من وسائل استمراره على أخلاقه، أما إذا شعر بالإحباط أو التعب فإنه لن يبذل ولن يؤتي الثمار المرجوة . ومن عوامل التطوير أيضاً (توطين العمالة) حيث مهما تواضع مستوى العامل المهني فإن انتماءه إلى الأرض التي تقام فيها المنشأة يساهم في تحقيق الأمن الاجتماعي ويرفع كفاءته الإدارية .

٢. تحقيق الرضى الوظيفي .

ويحقق الرضى بعدة عوامل :

(أ) أن يرتاح للعمل الذي هو فيه، وأن يشعر أنه يؤدي عملاً كأنه يخصه .

(ب) أن يؤدي هذا العمل إرضاء لله سبحانه وتعالى ويخلص فيه .

أما إذا لم يحقق العامل هذا الرضى وكانت هناك منغصات في عمله فليعمل على تجاوزها قدر المستطاع حتى لا يجره عدم الرضى إلى الأخلاق المذمومة، وإذا لم يستطع تحقيق الرضى فعليه البحث عن عمل آخر حتى لا يضر نفسه ومنشأته .

٣. تقديم الحوافز .

يجب على صاحب العمل أن يوفر الحوافز التي تبقي العامل مرتاحاً في عمله فتبقى أخلاقه حمودة دائماً، ومن أمثلة الحوافز (العدالة الوظيفية وذلك من خلال مبدأ الثواب والعقاب، وطرح الفرص الوظيفية بين العمال بإنصاف دون محاباة، وتجنب الوعود الكاذبة، وتحقيق الأمان الأسري، ومعاملة العامل معاملة إنسانية، وروح الجماعة بين الرؤساء والعمال) .

٤. التقويم المستمر .

فالعامل يجب أن يحاسب نفسه، قال عمر ابن الخطاب رضي الله عنه : "حاسبوا أنفسكم قبل أن تُحاسبوا"، وإذا لم يحاسب العامل نفسه فسيحاسبه صاحب العمل . فالتقويم يبدأ من الشخص نفسه (وهي الرقابة الذاتية) ثم من جهة العمل (وهي الرقابة البشرية) . أما الهدف من التقويم المستمر فهو تعزيز الأخلاق، فيراجع نفسه عند القصور .

٥. ترسيخ خلق الإنسان في العمل .

والإحسان يشمل معنيين :

(أ) الإحسان إلى الآخرين (التكافل الاجتماعي أو الإعطاء أو الصدقات) .

والإحسان لغة : مصدر حسناء التي تدل على التزيين .

والإحسان اصطلاحاً : فعل ما هو حسن . وهو قسمان (كون الشيء ملائماً للطبع وضده القبح - كون الشيء متعلق بالمدح والكمال وضده القبح والذم) .

(ب) الإتقان .

وهو النتيجة النهائية للإحسان .

- طرق معالجة الأخلاق المذمومة -

- طرق معالجة الأخلاق المذمومة عند العامل ..

١. القدوة .

ويقصد بها هنا القدوة الحسنة، لأن القدوة في اللغة تشمل القدوة الحسنة والسيئة، أو بما يسمى بالأسوة، وأعلى من نقتدي به هو الرسول ﷺ، قال تعالى : (قد كانت لكم أسوة حسنة في إبراهيم والذين معه إذ قالوا لقومهم إنا برآء منكم ومما تعبدون من دون الله كفرنا بكم الآية) وقال تعالى : (لقد كان لكم في رسول الله أسوة حسنة) .
الأسوة لغة : مصدر أسو، وتدل على المداواة، يُقال أسوتُ الجرح إذا داويته والأسى هو الطبيب .
الحسنة لغة : مشتق من حسن، وتدل على التزيين .

الأسوة الحسنة اصطلاحاً : إتباع الغير والاقتراء بهم على الحالة الحسنة التي هو عليها .

٢. التوعية .

توعية المقصرين بأخطائهم وتنبههم عليها وعدم مجاملتهم، فالمجاملة تجعل الأخلاق الذميمة تترسخ، وتتم التوعية بكل الوسائل المتاحة كخطب الجمعة ووسائل الإعلام والمجالس والمنتديات والزميل الناصح القدوة .

٣. الرقابة البشرية .

البعض لا تفيد معه القدوة ولا النصح، فلا بد حينئذ من الرقابة التي تنقسم إلى (ذاتية وبشرية كما ذكرنا سابقاً).
المراقبة لغة : مصدر رقب، وتدل على الرصد .

وأنواع المراقبة :

أ) مراقبة المراقب، وهو صاحب العمل للعامل وذلك لضمان سير العمل في الاتجاه الصحيح .

ب) مراقبة المراقب، وهو العامل لصاحب العمل وذلك للحصول على رضاه وعلى الأجور .

٤. تطبيق الأنظمة .

فالعامل قد يسوء خلقه لأنه لم تطبق فيه الأنظمة، حيث يجب إعطاء حقوقه كاملة وتنفيذ بنود العقد، وإن كان جاهلاً للعقد لا بد أن يُعاد النظر فيه، وأن تُراعى تكاليفه الدينية ويتناسب الأجر مع العمل . باختصار نقول أن تطبيق الأنظمة العادلة تكفل له الحصول على حقوقه فيشعر بالرضى فيعود عن أخطائه .

٥. إيقاع الجزاء المناسب .

عندما لا يجدي الترغيب لا بد من الترهيب، وإيقاع الجزاء المناسب من الترهيب، ويجب أن يكون الجزاء متدرجاً من السهولة إلى الصعوبة، من الأقل إلى الأكثر، وبالتالي يكون الفصل عن العمل هو آخر خيار .

٦. استثارة الشعور (الوازع) الديني أو زرع الرقابة الدينية .

الرقابة البشرية وحدها لا تكفي دائماً، ولا بد من الرقابة الذاتية (قبل وأثناء العمل)، فيستشعر المسلم رضى الله .
المراقبة الذاتية اصطلاحاً : دوام علم العبد وتيقنه باطلاع الله تعالى على ظاهره وباطنه .

وأنواع المراقبة :

أ) مراقبة المراقب، وهو الله سبحانه وتعالى للعامل وذلك للعلم والإحاطة والإحصاء والجزاء .

ب) مراقبة المراقب، وهو العامل لله سبحانه وتعالى وذلك لرجاء رضاه وخوف غضبه .

ودليل مراقبة الله قوله تعالى : (واعلموا أن الله يعلم ما في أنفسكم فاحذروه) و (إن الله عليكم رقيباً) .

- أخلاقيات المهنة في الأنظمة السعودية -

- الأنظمة في السعودية عديدة، منها ..

١. نظام الخدمة المدنية (وهو ما يخصنا هنا) .
٢. نظام العمل (وهو ما يخصنا هنا) .
٣. نظام الخدمة العسكرية .
٤. نظام الحكم .
٥. نظام مجلس الوزراء .
٦. نظام مجلس الشورى .

- الهيئات الحكومية التي تصدر الأنظمة الوظيفية والعمالية فيما يخص قضية أخلاقيات المهنة ..

١. وزارة الخدمة المدنية (القطاع العام أو القطاع الحكومي) .

وكانت تُسمّى إلى وقت قريب (ديوان الموظفين العام)، وقد صدر عنها نظام الخدمة المدنية في (٤٠) مادة بأربع صفحات بالمرسوم الملكي رقم (٤٩) في ١٠/٠٧/١٣٩٧ هـ .

٢. وزارة العمل (القطاع الخاص أو القطاع الأهلي) .

وكانت تُسمّى إلى وقت قريب (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية)، وقد صدر عنها نظام العمل في (٢٤٥) مادة بثلاثين صفحة بالمرسوم الملكي رقم (٥١) في ٢٣/٠٨/١٤٢٦ هـ .

- المواد القانونية في نظامي الخدمة المدنية والعمل -

- بنود (أو المواد القانونية في) نظامي الخدمة المدنية والعمل تتمحور في أربعة فقرات ..

١. المواد الأخلاقية .

٢. المواد الواجبية (الواجبات) .

٣. المواد الحقوقية (الحقوق) .

٤. المواد التأديبية أو العقابية (العقوبات) .

- أولاً : المواد الأخلاقية ..

كل المواد بشكل عام دينية وأخلاقية، ولكن التي تخص الأخلاق مباشرة محدودة، المواد الأخلاقية تُعتبر من المواد القانونية في نظام الخدمة المدنية والعمل، ومن أمثلة المواد الأخلاقية :

♦ المادة (١) : الجدارة هي الأساس في اختيار الموظفين لشغل الوظيفة العامة .

♦ المادة (٢) : في الفقرة الرابعة "المكافأة التي يعطيها صاحب العمل للعامل جزاء أمانته" .

♦ المادة (٤) : يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية، ومن فقراتها ..

فقرة (د) : حسن السيرة والأخلاق .

فقرة (و) : غير محكوم عليه بحد شرعي أو بسجن في جريمة مخلة بالشرف والأمانة حتى يمضي على

انتهاء الحد ٣ سنوات على الأقل .

♦ المادة (٩) : اللغة الواجبة الاستعمال في البيانات والسجلات والملفات وعقود العمل هي العربية .

♦ المادة (١٠) : تحسب جميع المدد والمواعيد المنصوص عليها في هذا النظام بالتقويم الهجري .

♦ المادة (١٥) : الهيئات العمالية (الرئيس والأعضاء) من حَمَلَة الإجازة في الشريعة والحقوق .

♦ المادة (٢٦) : نصت على توظيف السعوديين بنسبة معينة تصل إلى ٧٥٪ .

♦ المادة (٢٨) : على كل صاحب عمل يستخدم أكثر من ٢٥ عاملاً وكانت طبيعة العمل تمكنه من تشغيل المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنيًا أن يشغل ٤٪ على الأقل من مجموع عدد عماله من المعوقين .

♦ المادة (٣٥) : يحق للسعودي قبل تجديد العمل لغيره من غير السعوديين أن يعترض ويحصل على مهنته إن كان مؤهلاً مثله .

♦ المادة (٨٠) : في الفقرة الثالثة "من حق صاحب العمل فسخ العقد إذا ارتكب عاملاً مخالفاً بالشرف والأمانة".

♦ المادة (٨١) : إذا ارتكب على العامل عملاً مخالفاً بالشرف فإن له الحق في ترك العمل مع حصوله على التعويضات.

♦ المادة (٩٨) : لا يجوز تشغيل العامل فعلياً أكثر من ٨ ساعات في اليوم الواحد أو أكثر من ٤٨ ساعة في الأسبوع، وتخفض ساعات العمل في رمضان بحيث لا تزيد عن ٦ ساعات في اليوم أو ٣٦ ساعة في الأسبوع .

♦ المادة (١٠١) : تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم بحيث لا يعمل أي عامل أكثر من ٥ ساعات متتالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام .

♦ المادة (١٠٢) : يجب إعطاء فترة للصلاة .

♦ المادة (١٠٤) : يوم الجمعة هو يوم راحة لجميع العمال .

- ◆ المادة (١١٢) : لكل عامل حقه في إجازة بأجر كامل خلال الأعياد .
- ◆ المادة (١١٤) : للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر وأن لا تقل مدتها عن ١٠ أيام ولا تزيد عن ١٥ يوم بما فيها إجازة عيد الأضحى وذلك لأداء فريضة الحج مرة واحدة طوال فترة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل .
- ◆ المادة (١٤٦) : في الفقرة الخامسة "إعداد مساجد أو مصليات في أماكن العمل" .
- ◆ المادة (١٤٩) : يجوز تشغيل النساء بما لا يتعارض مع طبيعتهن وأن لا يعرضهن للخطر .
- ◆ المادة (١٥٠) : عدم تشغيل النساء ليلاً بأي حال من الأحوال .
- ◆ المادة (١٦١) : لا يجوز تشغيل الأحداث إلا في حالات قصوى حددها النظام بما لا يعرضهم للخطر .
- ◆ المادة (١٦٣) : عدم إدخال أي من المواد المحرمة، مثل التدخين . وعدم تشغيل الأحداث ليلاً .
- ◆ المادة (١٦٥) : في الفقرة الأولى "الآداب العامة" وفي الفقرة الثالثة "حفظ الأسرار" .
- ◆ المادة (٢١١) : عند الخصومات لا بد أن يكون المحكمون من حملة الإجازة البكالوريوس في الشريعة والحقوق .
- ◆ المادة (٢٢٣) : 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 عليها السوابق القضائية والعرف وقواعد العدالة .
- **ثانياً : المواد الواجبية (الواجبات) ..**
- وهي الواجبات التي يجب على العامل أن يقوم بها، ومن أمثلة المواد الواجبية :
- ◆ المادة (١١) : يجب على الموظف أن يترفع عن كل ما يخل بشرف الوظيفة والكرامة سواء كان ذلك في محل العمل أو خارجه .
- # فقرة أخرى : أن يراعي آداب اللباقة في تصرفاته مع الجمهور والرؤساء والزملاء .
- # فقرة أخرى : أن يخصص وقت العمل لأداء واجبات وظيفته وأن ينفذ الأوامر الصادرة إليه بدقة وأمانة في حدود النظم والتعليمات .
- ◆ المادة (١٢) : يحظر على الموظف خاصة إساءة استعمال السلطة الوظيفية .
- # فقرة أخرى : يحظر استغلال النفوذ بما يخل بالشرف أو الأمانة .
- # فقرة أخرى : يحظر قبول الرشوة أو طلبها بأي صورة من الصور المنصوص عليها في نظام مكافحة الرشوة .
- # فقرة أخرى : يحظر قبول الهدايا أو الإكراميات أو خلافه بالذات أو بالواسطة .
- # فقرة أخرى : يحظر على الموظف خاصة إفشاء أسرار العمل .
- ◆ المادة (١٣) : يجب على الموظف أن يمتنع عن الاشتغال بالتجارة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، لأن الجمع بين العملين يؤدي إلى التقصير في أحدهما .
- ◆ المادة (١٤) : لا يجوز للموظف الجمع بين وظيفته وممارسة مهنة أخرى، ويجوز الترخيص في المهن الحرة .
- ◆ المادة (١٥) : كل موظف مسؤول عما يصدر عنه ومسؤول عن حسن سير العمل في حدود اختصاصه .

◆ المادة (٦١) : فيها فقرات ..

يُمنع تشغيل العامل سخرة، وأن لا يحتجز أجره وجزء منه دون سند قضائي .

أن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها دون التنزيل في أجورهم .

أن يسهل لموظف الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بتطبيق أحكام هذا النظام لمراقبة المنشأة .

◆ المادة (٦٤) : أن يُعطى العامل بناء على طلبه شهادة خدمة دون مقابل يوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء علاقته بالعمل الذي كان يؤديه ومقدار أجره الأخير .

◆ المادة (٦٥) : أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهمة وفق تعليمات صاحب العمل، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة .

فقرة أخرى : أن يعتني بالأدوات والآلات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل .

فقرة أخرى : أن يلتزم بحسن السلوك والسيره أثناء العمل .

فقرة أخرى : أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط أجراً إضافياً في حالات الكوارث والأخطار.

فقرة أخرى : أن يخضع وفقاً لطلب صاحب العمل للفحوص الطبية قبل أو أثناء التحاقه بالعمل .

فقرة أخرى : أن يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها .

◆ المادة (٩٩) : يجوز زيادة ساعات العمل المنصوص عليها في المادة ٩٨ إلى ٩ ساعات في اليوم لبعض فئات العمل (كالصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل بصفة مستمرة)، ويجوز تخفيضها إلى ٧ ساعات لبعض فئات العمل (كالمهن الخطرة والضارة) .

◆ المادة (١٠٠) : يجوز لصاحب العمل في المنشآت التي تقتضي طبيعة العمل فيها أداء العمل بالتناوب زيادة ساعات العمل على ٨ ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع بشرط أن لا يزيد متوسط ساعات العمل عند احتسابه لمدة ٣ أسابيع أو أقل من ٨ ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع .

- ثالثاً : المواد الحقوقية (الحقوق) ..

الناس يقولون "الحقوق والواجبات" بينما الصحيح هو "الواجبات والحقوق" لأن الواجبات تسبق الحقوق ولذلك لا ينفصلان عن بعضهما، فلكي تحصل على حق لا بد أن تؤدي واجباً، فمثلاً لكي تدخل الجنة سيكون من الواجب أن تعمل، ولا يمكن أن تدخل الجنة ثم تعمل، هذا مثل مبدأ المعاوضة في الفقه الإسلامي (وهو أن تؤدي واجباً فتحصل على حق) .

وفي حال قصر العامل في الواجب فلا بد من أن يقصر صاحب العمل في الحقوق، فهذا طبيعة البشر، ولكن الشرع حث أصحاب الأعمال على التسامح مع المقصرين على الأقل في المرة الأولى، وحث العمال على الكرم في أداء الواجبات .

نقطة أخرى وهي أن العلاقة بين الدولة والموظف (نظام الخدمة المدنية) قائمة على المسامحة، بينما العلاقة بين صاحب العمل والعمل (نظام العمل) قائمة على المصلحة (المشاحة) لأن هذه العلاقة بين فرد وفرد، ولذلك نرى أن الحقوق التي يحصل عليها العامل في الدولة (نظام الخدمة المدنية) أكثر قليلاً من التي يحصل عليها العامل في مؤسسة (نظام العمل)، مثل الإجازات والتعويضات .

◆ المادة (١٦) : يستحق الموظف راتبه اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل .

- ◆ المادة (١٧) : يمنح الموظف العلاوة وفق سلم الرواتب، وذلك بنقله من الدرجة التي يشغلها إلى الدرجة التالية مباشرة في أول شهر محرم من كل سنة .
- ◆ المادة (١٨) : يمنح الموظف المعين راتب أول درجة في مرتبة الوظيفة، فإن كان راتبه قبل التعيين يساوي راتب هذه الدرجة أو يزيد عليه يُمنح راتب أول درجة تتجاوز راتبه .
- # فقرة أخرى : يمنح الموظف المرقى راتب أول درجة في مرتبة الوظيفة، فإن كان راتبه قبل الترقية يساوي راتب هذه الدرجة أو يزيد عليه يُمنح راتب أول درجة تتجاوز راتبه .
- # فقرة أخرى : في حالة إعادة الموظف الذي ترك الخدمة في وظيفة بنفس المرتبة التي كان يشغلها عند انتهاء خدمته، يوضع بنفس الدرجة التي كان عليها .
- ◆ المادة (١٩) : يصرف للموظف المكفوف اليد ومن في حكمه نصف صافي راتبه .
- ◆ المادة (٢٠) : لا يجوز الحجز على راتب الموظف إلا بأمر من الجهة المختصة على أن لا يتجاوز الحجز ثلث الراتب .
- ◆ المادة (٢١) : لا يستحق الموظف راتباً عن الأيام التي لا يباشر فيها عمله .
- ◆ المادة (٢٢) : يصرف للموظف المنتدب في مهمة رسمية بدل نقدي عن كل يوم يقضيه خارج مقر عمله داخل المملكة أو خارجها .
- ◆ المادة (٢٣) : يجوز بقرار من الوزير المختص تكليف الموظف بالقيام بأعمال وظيفة معينة مع القيام بوظيفته الأصلية (أي الدمج بين الوظيفتين) .
- ◆ المادة (٢٤) : يجوز أن تحدد وزارة الخدمة المدنية المستوى الذي يصل إليه أداء العمل، فإن زاد عمل الموظف يُمنح مكافأة على الزيادة .
- ◆ المادة (٢٥) : يجوز بقرار من الوزير المختص شغل بعض الوظائف بصفة مؤقتة بمكافأة .
- ◆ المادة (٢٦) : يصرف للموظف الذي يكلف بالعمل خارج وقت الدوام الرسمي وأثناء العطل الرسمية مكافأة نقدية عن الساعات الإضافية .
- ◆ المادة (٢٧) : تحدد اللائحة أنواع ومقدار وشروط البدلات أو المكافآت أو التعويضات أو المزايا التي تُمنح للموظف .
- ◆ المادة (٢٨) : تحدد اللائحة أنواع ومدد وشروط الإجازات وفترات الغياب التي يستحقها الموظف أو يُؤذن له فيها .
- ◆ المادة (٢٩) : يجوز إعارة الموظف بعد موافقته للعمل لدى المؤسسات أو الحكومات أو الهيئات الدولية .
- ◆ المادة (٨٤) : إذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل أن يدفع إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته .
- ◆ المادة (٨٥) : إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة العامل يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين ولا تزيد عن خمس سنوات، ويستحق ثلثها إذا زات عن خمس سنوات ولم تبلغ العشر سنوات، ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت عشر سنوات فأكثر .
- ◆ المادة (٨٦) : الأجر يحسب على أساس مكافأة نهاية الخدمة .
- ◆ المادة (٨٧) : في حالة ترك العمل نتيجة قوة القاهرة خارجة عن الإرادة يستحق العامل مكافأة كاملة، وفي حال النساء فإنه يحق لهن الحصول على المكافأة خلال ستة أشهر من تاريخ زواجهن أو ثلاثة أشهر من وضعهن .
- ◆ المادة (٨٨) : إذا انتهت خدمة العامل وجب على صاحب العمل دفع أجره وتصفية حقوقه خلال أسبوع .

♦ المادة (٨٩) : وضع حد أدنى للأجور، وهو في حدود ١٧٠٠ ريال الآن .

♦ المادة (٩٠) : يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد .

♦ المادة (٩١) : إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف آلات أو منتجات فإنه يُعمَل استقطاع من أجره الشهري .

♦ المادة (٩٢) : إلغاء الحقوق الخاصة دون موافقة خطية فإنه لا يجوز الحسم .

توجد الكثير من المواد ولا يمكن استيفائها، فمثلاً هناك إجازة ٣ أيام في حالة زواج الموظف أو مولود له أو وفاة أحد أقاربه .

- رابعاً : المواد التأديبية أو العقابية (العقوبات) ..

النظام لم يكن يود وضع هذه المواد (ووضعها استثناءً بعكس المواد السابقة) وكان يتمنى لو أن الناس أدوا ما عليهم من واجبات وحصلوا على حقوقهم كاملة، ولكن الخطأ من طبيعة البشر، لذلك فالعيب ليس الخطأ بحد ذاته وإنما الإصرار عليه، والعقوبة في الإسلام ليست هدف أو غاية وإنما وسيلة للتهديب والإصلاح، كما أن العقوبة تكون متدرجة بحيث تبدأ بالعضو ثم عقوبة أشد حتى تصل إلى أقصى عقوبة، وقد روي عن النبي ﷺ أنه قال : (لأن يخطئ الحاكم في العفو خير من أن يخطئ في العقوبة) لأن العفو هو أصل من أصول الأخلاق . وبعد إيقاع العقوبة يُعطى فرصة تخفيف العقوبة (كتخفيف العقوبة للنصف عند حفظ القرآن كاملاً)، ومن أمثلة المواد التأديبية :

♦ المادة (٣٠) : تُنهي خدمة الموظف لأحد الأسباب التالية ..

الاستقالة : وهي ليست عقوبة .

طلب الإحالة على التقاعد : وذلك قبل بلوغ السن النظامية .

إلغاء الوظيفة : إن قررت الدولة الاستغناء عن الوظيفة فإن الشخص لا يُفصل وإنما يُنقل لوظيفة أخرى .

بلوغ السن النظامية للتقاعد : ما لم تمدد بقرار من السلطة المختصة .

العجز الصحي : وله لائحة تفسيرية وتنفيذية .

الغياب بغير عذر مشروع أو عدم تنفيذ قرار النقل : لأن الغياب بعذر مسموح لمدة ١٥ يوم متواصل أو ٣٠ يوم متقطع .

الفصل لأسباب تأديبية : وهذا الذي يعيننا أكثر من غيره، فالموظف إن ارتكب عملاً مخالفاً بالوظيفة فإنه يُفصل، أما إن كان خطأه في الحياة العامة فإن حكم عليه بالفصل فلا يُوظف إلا بعد ٣ سنوات .

الفصل بأمر ملكي أو بقرار من مجلس الوزراء : هذا إن كان فصل، أما إن كان إحالة إلى التقاعد بناءً على طلبه فهذا ليس تأديبي .

♦ المادة (٦٦) : من الجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل توقيعها على العامل ..

الإنذار .

الغرامة .

الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لمدة لا تزيد عن سنة .

تأجيل الترقية مدة لا تزيد عن سنة .

الإيقاف عن العمل مع الحرمان من الأجر .

الفصل من العمل .

- ◆ المادة (٦٧) : إجازة لصاحب العمل أن يُوقع العقاب ولكن بحسب الأنظمة .
- ◆ المادة (٦٨) : لا يجوز تشديد الجزاء في حالة تكرار المخالفة إذا كان قد انقضى على المخالفة السابقة ١٨٠ يوم .
- ◆ المادة (٧٠) : لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلاً بالعمل .
- ◆ المادة (٧١) : لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه واستجوابه .
- ◆ المادة (٧٢) : يجب أن يبلغ العامل بقرار توقيع الجزاء عليه كتابة، فإذا امتنع عن الاستلام أو كان غائباً فيرسَل البلاغ بكتاب مسجل على عنوانه المبين في ملفه وللعامل حق الاعتراض .
- ◆ المادة (٧٣) : يجب كتابة الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان اسم العامل ومقدار أجره ومقدار الغرامة وسبب توقيعها وتاريخ ذلك .
- ◆ المادة (٧٧) : إذا أُنتهي العقد لسبب غير مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الإنهاء الحق في تعويض تقدره هيئة تسوية الخلافات العمالية .
- ◆ المادة (٧٨) : يجوز للعامل الذي يُفصل من عمله بغير سبب مشروع أن يطلب إعادته إلى العمل .
- ◆ المادة (٧٩) : لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد، ولكنه ينتهي بوفاة العامل .
- ◆ المادة (٨١) : إذا وقع من صاحب العمل أو أحد أفراد أسرته أو المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف أو سلوك مخل بالأداب نحو العامل فإنه يجب أن يُؤدَّب .
- ◆ المادة (٢٣١) : يُعاقب كل من يخالف أحكام المواد (١٦، ٢٥، ٣٣، ٣٧، ٣٨) من هذا النظام بغرامة لا تقل عن ٢٠٠٠ ريال ولا تزيد عن ٥٠٠٠ ريال .
- ◆ المواد (٢٣٢، ٢٣٣، ٢٣٤، ٢٣٥، ٢٣٦، ٢٣٧) : كلها غرامات مالية .
- ◆ المادة (٢٣٨) : عن غرامات مالية تصل إلى ٣٠٠.٠٠٠ ريال أو حكماً يُنهي العلاقة بين الطرفين .
- الهيئات الحكومية التي تتولى الرقابة على المهنة وأخلاقياتها ..**
١. وزارة الخدمة المدنية فيما يخص موظفي الدولة (القطاع العام أو الحكومي) .
 ٢. هيئة الرقابة والتحقيق فيما يخص الأمور الإدارية في العمل والوظيفة (ليست مالية)، فهي عنصر وقاية وأمن.
 ٣. ديوان المراقبة العامة فيما يخص الأمور المالية .
 ٤. وزارة العمل فيما يخص القطاع الخاص .
 ٥. الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان، وقد أنشأتها الدولة، وهي تخص في الغالب العمّال وإن كانت تخص موظفي الدولة .
 ٦. ديوان المظالم، وتتولى وزارة العدل هذه الأمور في محاكمها .
 ٧. محكمة العمل الدولية .

- أنواع العمل المهني -

- أنواع العمل المهني ..

١. العمل الديني .

هو كل عمل ديني صريح يؤخذ عليه أجراً مادياً دنيوياً، مثل (الأذان، الإمامة، الخطابة، الإفتاء، الحسبة، تعليم القرآن الكريم، الجباية، النيابة في الحج والعمرة، الطوافة) .

٢. العمل العدلي .

ويمكننا أن نقول العمل القضائي، حيث يتفرع من العمل العدلي (القضاء، كتابة العدل، الاستشارات، المحاماة، التحقيق والإدعاء وغير ذلك) .

٣. العمل المعرفي .

وهنا بعضها ديني مثل (علوم القرآن، علوم السنة النبوية والعقيدة، الفقه، الدعوة، الثقافة الإسلامية) وبعضها دنيوي مثل (العلم، الثقافة، الفكر، الفلسفة، التربية، اللغة، الآداب، التاريخ، الجغرافيا، العلوم التي تشمل الكيمياء والفيزياء والاجتماع والرياضيات والفنون والتراث والبحث العلمي والكتب والطباعة والنشر، وحقوق الملكية الفكرية) وسنقوم بتجزئتها لتسهيل استيعابها ..

العمل الإداري : كالإدارة والتحرير والسكرتارية وغيرها .

العمل الاقتصادي : كالاقتصاد والتجارة والمحاسبة والتسويق والمصارف وأسواق المال والأسهم وغيرها .

العمل التجاري : كالتجارة والبيع والشراء والإيجار وغيرها .

العمل الصناعي : كالتصنيع والتعليب والنفط والغاز وحقوق براءة الاختراع وغيرها .

العمل الزراعي : كالزراعة والإنتاج الحيواني والبيطرة والغذاء وغيرها .

العمل السياسي : كالسفارات والدبلوماسية والهيئات والمنظمات وغيرها .

العمل العسكري : كالأمن والمرور والدفاع المدني والجنديّة والجهاذ وغيرها .

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

العمل الصحي : كالتب البشري والنفسي والشرعي والتمريض والتشخيص والتشريح والجراحة والمختبرات والبصريات والصيدلة والدواء وغيرها .

العمل الإعلامي : كالإعلام الصحفي المقروء والإذاعي والتلفزيون والسينما والعلاقات العامة وغيرها .

العمل الترفيهي : كالسياحة والفندقة والرياضة وغيرها .

العمل المدني : كالمبديات وقيادة المركبات وغيرها .

العمل الاجتماعي : كالخدمة الاجتماعية والجمعيات الخيرية والهيئات التطوعية وغيرها .

العمل المنزلي : كالتدبير والخدمة المنزلية وغيرها .

- نماذج من أخلاقيات المهنة -

- من أخلاقيات المهنة في المحاسبة والاقتصاد والإدارة ..

إن كل ما ذكرناه في أخلاقيات المهنة شامل لجميع التخصصات، ولكننا سنتحدث عن هذه التخصصات بالذات (المحاسبة والاقتصاد والإدارة)، وسنستعرض الآن شيء مما ذكرناه لنرى تطبيقاته على هذه التخصصات :

◆ مشروعية العمل المهني .

أن يكون العمل مشروعاً (واجباً أو مستحباً أو مباحاً)، وهذا ينطبق على هذه التخصصات، أما المحرم فهو مثلاً الربا، فمن أخلاقيات المهنة أن لا يعمل الإنسان في الربا .

◆ عقد العمل .

ف عقد العمل ذكرنا أنه واجب من باب العموميات، ولذلك هو واجب في هذه التخصصات أيضاً، قال تعالى : (يا أيها الذين آمنوا إذا تداينتم بدين إلى أجل مسمى فاكتبوه) والأمر في هذه الآية للوجوب الاستحبابي لأن الشهود يكفون على أي حال .

◆ جودة العمل .

والجودة مطلوبة من الجميع وفي أي تخصص كانوا وليس فقط في هذه التخصصات .

◆ الأخلاق المحمودة .

وهي كثيرة وعامة ولذلك تشمل هذه التخصصات .

◆ الأخلاق المذمومة .

فيجب على العامل وبأي مهمة كان أن يبتعد عن الخيانة وبقيّة الأخلاق المذمومة، وفي الاقتصاد تبرز الأيمان الكاذبة في التجارة حيث قال تعالى : (ولا تجعلوا الله عرضة لأيمانكم) .

◆ الممتلكات المادية والمعنوية .

حيث يجب على الجميع الحفاظ على الممتلكات كلها ولا يستثنى من الجميع أصحاب هذه التخصصات .

ملاحظة : توجد العديد من التطبيقات ولا يمكن سردها كلها هنا، لذا يمكنك العودة إلى الحلقة المرئية رقم ٢٠

للإطلاع على المزيد .

- الهدف النهائي من دراسة منهج أخلاقيات المهنة ..

١. الاتقان الذي أمرت به الشريعة والذي يتم مع تحقيق العبودية لله تعالى، والاتقان هو الإحسان .

٢. الاتقان في العمل لأنه مطلب من مطالب العمل، أو ما يسمى بالعرف الاقتصادي "معايير الجودة" .

تعريف الاتقان لغة : مصدر مشتق من تقن التي تدل على أحكام الشيء وحذقه .

تعريف الاتقان اصطلاحاً : هو الأحكام إلى الأشياء وإحسانها وتزيينها والحذق فيها .

والإتقان هو ما حث عليه الرسول ﷺ في قوله : (إن الله يحب من أحكم إلى عمل عملاً أن يتقنه) .

- فهرس -

الصفحة	الدرس
١	مفهوم أخلاقيات المهنة
٢	أهمية أخلاقيات المهنة في الحياة
٤	أهمية أخلاقيات المهنة في الإسلام
٦	مقومات أخلاقيات المهنة
٧	الضوابط الشرعية لأخلاقيات المهنة
٩	الأخلاق المحمودة
١٢	نتائج الالتزام بالأخلاق المحمودة
١٤	الأخلاق المذمومة
١٥	نتائج الأخلاق المذمومة
١٦	وسائل تعزيز الأخلاق المحمودة
١٧	طرق معالجة الأخلاق المذمومة
١٨	أخلاقيات المهنة في الأنظمة السعودية
١٩	المواد القانونية في نظامي الخدمة المدنية والعمل
٢٥	أنواع العمل المهني
٢٦	نماذج من أخلاقيات المهنة
٢٧	فهرس

مجاناً

والحمد لله،،،