

دور الإسلام في ترسيخ أخلاقيات المهنة

مختار بونقاب* ، لزهاري زواويد**

تاريخ الإرسال: 2018-10-08

تاريخ القبول: 2018-10-26

ملخص:

تسعى هذه الدراسة إلى إبراز مدى مساهمة الإسلام في ترسيخ أخلاقيات المهنة، حيث تم التطرق للإطار المفاهيمي لأخلاقيات المهنة، بالإضافة إلى التطرق لآليات ترسيخ أخلاقيات المهنة من منظور إسلامي. وقد تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي لكونه ملائماً لعرض مختلف العناصر المرتبطة بأخلاقيات المهنة وآليات ترسيخها من منظور إسلامي. وقد خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج أهمها:

- ترسيخ أخلاقيات المهنة من خلال تنمية الوازع الديني والخلق لدى العاملين؛
 - إسناد الوظائف لأهل الأمانة والاستقامة وتحقيق الكفاية لهم؛
 - ربط الإسلام بين العمل والأخلاق، وبالتالي فهو السبيل للاهتمام بما أطلق عليه حديثاً بأخلاقيات المهنة.
- الكلمات المفتاحية: أخلاقيات المهنة، ترسيخ الأخلاق الإسلامية، أمانة، وازع ديني.

تصنيف JEL: J24, J53, J83

The role of Islam in Establishing the Ethics of the Profession

Abstract:

This study seeks to highlight the contribution of Islam to the establishment of professional ethics, where the conceptual framework of professional ethics and the mechanisms of stabilizing them from an Islamic perspective have been surveyed. The descriptive analytical approach has been adopted since it is appropriate to display the various elements related to professional ethics and the mechanisms of stabilising them from an Islamic perspective. The study has come up with a set of results, most importantly:

* أستاذ متقاعد، جامعة ورقلة، الجزائر، البريد الإلكتروني: moukhtar8@gmail.com

** أستاذ متقاعد، مخبر التنمية الإدارية للارتقاء بالمؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية، جامعة غرداية، الجزائر، البريد الإلكتروني

zou.lazhar@yahoo.fr

- Stabilising professional ethics through the development of the religious and moral prevention of the workers.
- Assigning jobs to the people who are characterised by honesty and integrity .
- Islam linked between work and ethics .Thus, it is the predecessor to express concern of what has been recently called professional ethics.

Keywords : professional ethics, Stabilising Islamic Ethics, Honesty, Religious Prevention.

JEL Classification : J24, J53, J83

مقدمة

تعاظمت أهمية الأخلاق في السنوات الأخيرة، وأخذت قدرا متزايدا من الاهتمام، خاصة مع تزايد الفضائح والتجاوزات في عالم الإدارة والأعمال، وأصبحت المنظمات المحلية والدولية المهتمة بمكافحة الفساد تنادي بإدراج عامل الأخلاق داخل العمل في المرافق والإدارات العمومية وحتى في المؤسسات الخاصة، وهذا ما يعرف بأخلاقيات المهنة. وأدخلت النظرية الإسلامية التي تستند في فكرها الإداري إلى نصوص الكتاب والسنة، بعدا اجتماعيا هاما ومؤثرا على السلوك الإداري للموظف وهو البعد الأخلاقي، حيث تقوم على أساس القيم الإنسانية، التي تسود المجتمع وعلى الممارسات الفعلية للعملية الإدارية، ولقد ربط الإسلام الأخلاق بالعقيدة، حتى إن النبي نفى الإيمان عمن تخلى عن الأخلاق، كنفية الإيمان عمن لا أمانة له وعمن يؤذي جاره، وعمن زنى أو سرق. كما ربط الأخلاق بالعبادات وجعلها من ثمرات العبادة، فالصلاة تنهى عن الفحشاء والمنكر، والزكاة تطهر النفس وتركيبها، وتبعدها عن خلق الشح والبخل، والصوم تربية على الصبر والأخلاق الراقية، والحج تطهير للنفس من آثار الذنوب وتعليمها الدروس والقيم، كالمساواة والحرية والتواضع وغير ذلك، وبالتالي فإن رسالة الإسلام جاءت لتعزيز دور الدين في حياة الناس وتقويم أخلاقهم وإصلاح ما فسد من سلوكياتهم.

وانطلاقا مما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

✓ ما مدى مساهمة الإسلام في ترسيخ أخلاقيات المهنة؟

بناءً على الإشكالية المطروحة، فإن فرضية الدراسة تتمثل في:

إن الأخلاق والتربية الأخلاقية التي أقرها الإسلام هي التي تعمل على ترشيد عمل الموظف، بحيث تساهم أخلاقيات المهنة بشكل كبير وفعل في تفادي العديد من السلوكيات التي من شأنها الإخلال بالسير الرشيد للعملية الإدارية.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تبحث في أخلاقيات المهنة التي لا يمكن لمنظمات اليوم الاستغناء عنها بأي حال من الأحوال، كما يُعد هذا الموضوع من المواضيع الساخنة التي ازدادت الحاجة إليها اليوم نتيجة تزايد الفساد الأخلاقي وتراجع النظم القيمة وانعدام المسؤولية في العمل على مستوى المنظمات والإدارات نتيجة لانعدام الفهم الصحيح للقيم

الإسلامية، صنف إلى ذلك فإن هذه الدراسة تكمن أهميتها الكبيرة في قلة تطبيق هذه الأخلاق على أرض الواقع بين العامل وصاحب العمل، ولهذا وجب علينا التركيز على توعية الناس بمثل هذه المواضيع حتى يُعمم العدل ولا يقع الناس في الظلم الذي هو سبب خراب الأمم.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أسس اختيار العمال وآليات ترسيخ أخلاقيات المهنة من منظور إسلامي، حيث تشكل الأخلاق الفاضلة التي يلتزم بها العمال ترابطاً وثيقاً بأخلاقيات المهنة فهي تُعد ذو أثر عظيم من العقود الاجتماعية والأخلاق النفعية والمدنية، كما تهدف من خلال هذه الدراسة إلى إبراز أثر أخلاقيات المهنة المستمدة من القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة على أداء العاملين.

منهج الدراسة:

نظراً لطبيعة هذه الدراسة التي تستهدف الكشف عن تأثير القيم الإسلامية المستمدة من القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة على أخلاقيات المهنة ومدى التزام العاملين بهذه القيم، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كونه ملائماً لإبراز الظاهرة بمختلف أبعادها من مفاهيم متعلقة بأخلاقيات المهنة وآليات ترسيخ هذه الأخلاق من منظور إسلامي في المنظمات والإدارات وهذا بغية الكشف عن ضرورة تحلي العمال بالقيم الإسلامية في نطاق العمل وبالتالي محاربة الفساد الإداري. للإجابة على إشكالية الورقة البحثية، قسمنا الدراسة إلى المحاور التالية:

- الإطار المفاهيمي لأخلاقيات المهنة؛
- أسس اختيار العمال وآليات ترسيخ أخلاقيات المهنة من منظور إسلامي.

الدراسات السابقة:

1- دراسة (المرايات، رغدة عابد عطالله ، 2011) بعنوان: *أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان* ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان من وجهة نظر رجال البيع العاملين في الشركات المنتجة والمستوردة والموزعة للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، تألف مجتمع الدراسة من مندوبي البيع لمصانع الأدوية ومخازن الأدوية التي تتولى الاستيراد والتوزيع المحلي والعاملين في الصيدليات الخاصة وصيدليات المستشفيات في مدينة عمان، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن مستوى أخلاقيات الأعمال لمنظمات بيع المنتجات الصيدلانية في عمان مرتفع وأن مستوى السلوك الأخلاقي وأداء رجال بيع المنتجات الصيدلانية في عمان مرتفع أيضاً.

2- دراسة (غيات، فاطمة الزهراء وإيمان، حاص، 2016) بعنوان: *أخلاقيات العمل في المؤسسة العمومية والرقابة عليها من منظور إسلامي: دراسة حالة بلدية مغنية* ، مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير إدارة الموارد البشرية، المركز الجامعي مغنية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى التزام العمال بالأخلاق الفضيلة التي جاء بها الإسلام وكان الغرض الرئيسي منها هو معرفة تطبيق والتزام المؤسسات العمومية وبلدية مغنية بصفة خاصة لأخلاقيات العمل والقيم الإسلامية، وتم تقديم استبانة لعينة من الموظفين حجمها 50 موظف، ألقي منها 20 لدراسة مدى التزام موظفي البلدية بالقيم الإسلامية، تم استخدام المنهج الوصفي للإجابة على إشكالية الدراسة التي تمحورت حول مدى تأثير القيم الإسلامية في أخلاقيات العمل في الوقت الحاضر، وخلصت الدراسة بمجموعة من النتائج أهمها عدم إدراك البلدية المدروسة لأهمية أخلاقيات العمل في القضاء على الفساد الإداري من خلال إعداد العمال وعدم رضاهم على مناصبهم من حيث ظروف العمل والأجر، وخلصت الدراسة أيضا إلى وجود نسبة معتبرة من العمال لا يتحلون بالقيم الأخلاقية الإسلامية التي تحكم مهنة العامل المسلم.

3- دراسة (نورة بنت عبد الله بن متعب الهشري، دون ذكر سنة النشر) بعنوان: **أخلاقيات العمل في ضوء السنة النبوية**، مقالات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، كلية الآداب، المملكة العربية السعودية.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أخلاقيات العمل في ضوء السنة النبوية الشريفة، وجاءت هذه الدراسة لإبراز عظمة الإسلام من خلال أمر المسلمين بالتحلي بأخلاق حسنة معينة تضمن للعامل حقه مهما كان جنسه أو عرقه أو دينه، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي حيث تناولت الأخلاق والعمل ومنزلتهما في الإسلام، وأبرزت أخلاقيات العمل في الإسلام، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن الإسلام دين الأخلاق القويمة وأن محمد صل الله عليه وسلم بُعث لإتمام مكارم الأخلاق وأن أخلاقيات العمل في الإسلام تقوم على القوة والأمانة وأن الدين الإسلامي ضمن للعامل حقوقه وأمر صاحب العمل بأدائها.

أبرز ما يميز دراستنا هذه عن باقي الدراسات السابقة هو تناولها لموضوع ترسيخ أخلاقيات المهنة من منظور إسلامي بحيث نتناول في ورقتنا البحثية هذه تأثير أخلاقيات المهنة على أداء العاملين والنظرة الإسلامية في ذلك، إلى جانب إبراز أسس اختيار العمال وآليات ترسيخ أخلاقيات المهنة من منظور إسلامي.

المحور الأول: الإطار المفاهيمي لأخلاقيات المهنة

1 -تعريف أخلاقيات المهنة

إن وضع تعريف واضح ومحدد لأخلاقيات المهنة يعد أمرا في غاية الصعوبة، لأنه يركز على مبادئ ومعايير تحكم سلوك الأفراد في بيئات مختلفة.

تعتبر الأخلاق عن مجموعة من القواعد والمبادئ، التي تحدد ما هو السلوك الصحيح والسلوك الخاطئ، وبالتالي فإن أخلاقيات المهنة هي مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية، التي تمثل سلوك منظمة ما وتصنع محددات على قراراتها (المرايات، 2011، ص 25). أما "Pride" فيرى أن أخلاقيات المهنة ما هي إلا تطبيق للمعايير الأخلاقية الفردية في مواقف الأعمال المختلفة (William. M & other , 2005, P:37).

وانطلاقا مما سبق ذكره يمكن تعريف أخلاقيات المهنة بأنها: مجموعة من القيم الأخلاقية والسلوكيات المستمدة من الدين والبيئة الاجتماعية، والتي يلتزم الموظفون في منظمات الأعمال بالعمل وفقها في تعاملهم مع مختلف الأطراف صاحبة المصلحة.

2 - مصادر أخلاقيات المهنة

- إن ما يمثل مصادر لأخلاقيات المهنة والأعمال يشكل مؤثرات فعلية في سلوكيات وأخلاقيات الفرد، ويمكن إجمال هذه المؤثرات والمصادر كالاتي: (صوفي وفوراري، 2012، ص ص 03-04 & بودراع، 2013، ص ص 21-26)
- 2 4 - الفطرة:** يولد الإنسان على الفطرة، أي على الأخلاق الحميدة وحب الخير للآخرين. لكن بيئته قد تسوقه إلى غير فطرته السليمة، قال تعالى: ﴿فَطَرَهُ اللَّهُ الَّذِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ﴾ (الروم: 30)، والمراد بالفطرة: فطرة التوجه إلى الصلاح والابتعاد عن الفساد وأسبابه، وقال عليه الصلاة والسلام: "ما من مولود إلا يولد على الفطرة، فأبواه يهودانه أو ينصرانه، أو يمجسانه" (رواه البخاري، رقم 1358 ومسلم، رقم 4809).
- 2 2 - الدين:** تعتبر الأديان السماوية من أهم مصادر الأخلاق للإنسان، حيث يستقي منها جميع تصرفاته وسلوكه ومنهج في الحياة. ولقد دعا الإسلام إلى مكارم الأخلاق، قال عليه الصلاة والسلام: "إنما بعثت لأتمم مكارم (وفي رواية صالح) الأخلاق" (الألباني، 1995، رقم 45، ص 112). وأمر بتقوى الله وحسن المعاملة، وهذا بطبيعة الحال ينعكس إيجابا على أخلاقيات أي عامل في مجال عمله. كما حث الإسلام على النزاهة والصدق في التعامل مع الآخرين، ونهى الغش، الاحتكار وكل مظاهر الفساد.
- 2 3 - الأسرة:** تعد العائلة أحد المؤثرات البيئية التي تساعد في تكوين سلوك الفرد، فهي تمثل المصدر الأول للمعلومات التي يحصل عليها، فالمبادئ والقيم الاجتماعية التي تحدد مسيرة حياة الفرد إنما يتعلمها من العائلة التي ترعرع في ظلها، حيث ينقل الفرد سلوكه الذي ورثه أو تعلمه من أسرته إلى المنظمة وهذا السلوك يعبر عن واقع بيئته المعيشية وظروف حياته المادية.
- 2 4 - المؤسسات التعليمية:** تستطيع هذه المؤسسات أن تلعب دورا مهما في إعداد الطلبة لدخول المجال الوظيفي، حيث تستطيع توجيههم وتوعيتهم من خلال تدريسهم القيم والأخلاق حتى تنجح في غرس قيم المسؤولية والإخلاص في نفوسهم وتنمية سلوكياتهم الإيجابية تجاه المنظمة والمجتمع.
- 2 5 - المجتمع:** الإنسان في نشأته كالغصن الرطب فهو مستقيم لين بطبعه، ولكنها أهواء التربية تميل به إلى يمين الخير أو شمال الشر، فهو ابن بيئته كما قال ابن خلدون، فإذا شب بيس وبقي على أمياله ما دام حيا. والتربية ملكة تحصل بالتعليم والتمرين والقدوة والافتباس، فأهم أصولها وجود المربين وأهم فروعها وجود الدين. وجعلت الدين فرعاً لا أصلاً، لأن الدين علم لا يفيد العمل إذا لم يكن مقروناً بالتمرين. إن المجتمع الذي تسوده قيم سياسية أو اجتماعية أو عقائدية متناغمة لا بد وأن ينقل أفرادها إلى التنظيم وتنعكس على ممارساتهم لوظائفهم، وإذا كانت هذه القيم إيجابية فإنها تحرص على وضع حد للمخالفات والأخلاقيات وتعاقب المعتدي ولا تراعي فردا على آخر لجأه أو مكانته في المجتمع.
- 2 6 - المنظمة:** إن منظمة الأعمال هي المؤثر والمتأثر بالسلوك الأخلاقي أو اللاأخلاقي الذي يمارسه المديرون والعاملون فيها. فهي تشير إلى السياسات والأنظمة ومجموعة مبادئ الأخلاقيات ونظم المكافأة والاختبار والتدريب، التي تشكل مجملها واحدة من أهم القوى المساهمة في تشكيل أخلاقيات المهنة، ولكل نظام من أنظمة المنظمة تأثير

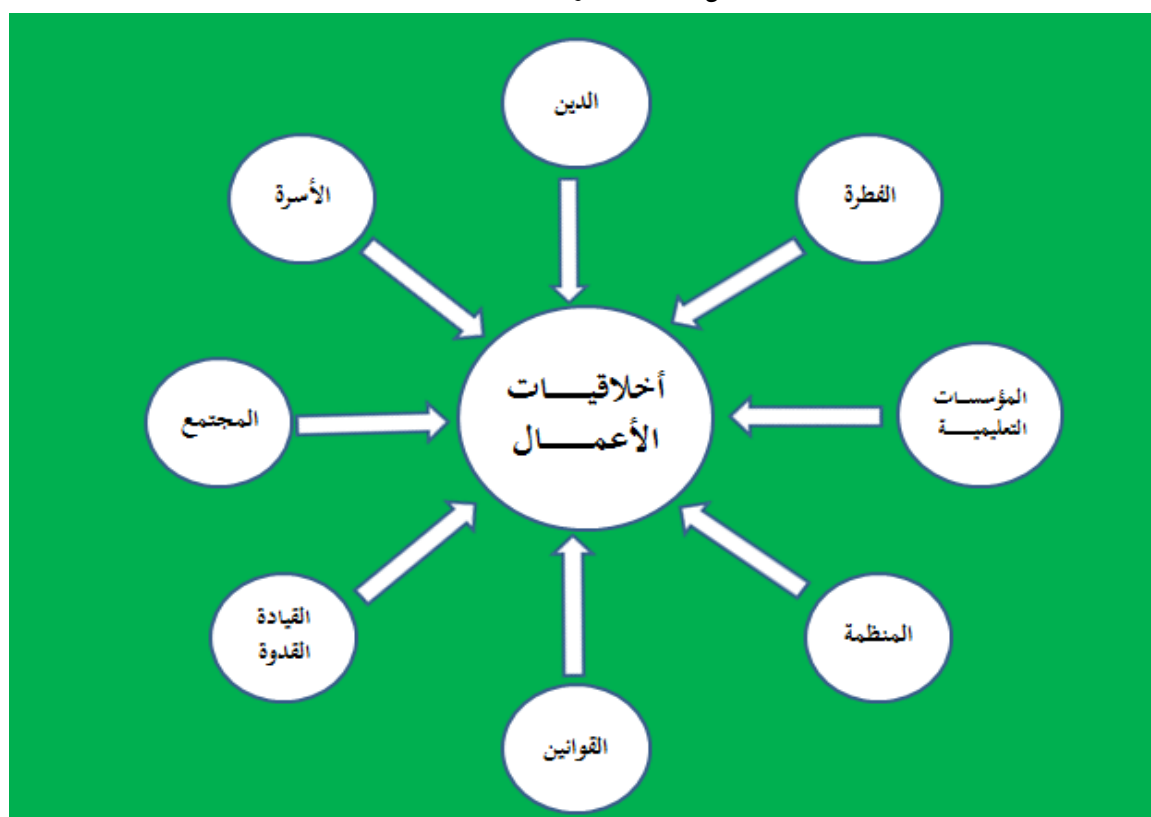
خاص على طبيعة سلوك العاملين وتولد مجمل هذه التأثيرات قوة تشد السلوك وتدفعه بالاتجاه، الذي قد يعزز أو يضعف العمل بأخلاقيات المهنة.

2 7 - القيادة القدوة: إنّ القيادة الإدارية الناجحة هي التي تستطيع أن تثبت في الهياكل الجامحة روح الحياة عن طريق إشعار كل موظف في الإدارة بأنه عضو في جماعة تعمل متساندة ومجتمعة لتحقيق هدف معين في التنظيم والقيادة القدوة هي التي تأخذ الأمور بقوة ليس فيها شدة ولين ليس فيه ضعف وتستطيع أن تغرس فضائل الأخلاق في نفوس المرؤوسين وتوجد الروح الجماعية التي تتعاون فيما بينها وتحترم الآخرين وتكون خادمة للمصالح العامة لا سيادة لها لأنها اكتسبت هذه الأخلاق من رؤسائها وستسقيها لمرؤوسيه.

2 8 - التشريعات والقوانين: إنّ مجموعة التشريعات والقوانين الصادرة استنادا إلى المصادر التشريعية المعمول بها في الدول تعتبر من المصادر المهمة للأخلاقيات، وذلك لأنها تضبط وتتحكم في تسيير الإدارة في الاتجاه الذي تراه يخدم سياسة الدولة ويحقق أهدافها ومن زاوية أخرى لأنها بناءً على ذلك تعمل على تحديد واجبات ومسؤوليات الوظيفة، التي هي الركيزة الأساسية في التنظيم الإداري فتبين ما هي الواجبات التي تفرضها الوظيفة وما هي المحظورات التي يتوجب عدم الاقتراب منها في هذه الوظيفة.

ويمكن تلخيص مصادر أخلاقيات المهنة في الشكل التالي:

الشكل 01: مصادر أخلاقيات المهنة



المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على المعلومات السابقة

3 - أثر أخلاقيات المهنة على أداء العاملين: (بودراع، 2013، ص ص 108 - 112)

تلعب الأخلاق دروا محورياً في تحقيق أهداف المنظمة من خلال تأثيرها على العاملين، وبما أن تحقيق هذه الأهداف لن يكون إلا من خلال الأداء الذي يقدمه العاملين، حيث سوف يفقد العمل فعاليته بدون وجود درجة من الثقة، الأمانة والصدق.

3 4 - تأثير أخلاقيات المهنة على العامل

يمكن تلخيص هذه التأثيرات فيما يلي:

- تقويم سلوك الفرد ورفع مستواه إلى ما هو أفضل؛
- تنمي الرقابة الذاتية للعامل؛
- تحيي روح المسؤولية في نفسه؛
- تجعله أكثر رغبة في المشاركة مع الجماعة؛
- الإحساس بالنواحي الجمالية في الحياة؛
- تقضي على الأمراض النفسية؛
- تبني قاعدة الوسطية في سلوك الفرد قولاً وعملاً؛
- توحيد جماعة العاملين؛
- تعاون الجماعة من أجل حل مشاكل العمل وبلوغ الهدف المنشود؛
- تعالج الأخلاقيات بشموليتها كل جوانب حياة الفرد.

3 2 - أثرها على العلاقة بين العاملين والإدارة

من الأمور المعروفة أن الثقة بين العاملين والإدارة لها علاقة مباشرة بزيادة إنتاجية العامل، فالموظف الذي يعلم أن إدارة المنظمة ستقدر مجهوداته على المدى القريب والبعيد فإنه يتفانى في عمله. لكن عندما يشعر الموظف بأن إدارة المنظمة لا تنفي بعودها للعاملين، فإن هذا يكون أمراً غير مُحفز له على تطوير العمل والإبداع وزيادة الكفاءة. لذلك فإن التزام المديرين بالصدق، الأمانة، العدل، الوفاء والرحمة مع العاملين يؤدي إلى ثقة العاملين في الإدارة وهو ما يؤدي إلى تحفيزهم على العمل ويوفر كثيراً من الوقت الضائع في الشائعات والشكوك والتفاوض.

هذا الأمر يمتد تأثيره إلى العمالة التي قد تتقدم للوظائف بالمنظمة، فالمنظمة التي تتعامل بطريقة أخلاقية مع موظفيها تجتذب كفاءات سوق العمالة. بينما المنظمة التي لا تُبالي بهذه الأمور تُنفر الكثير من تلك الكفاءات، وتأثير ذلك على قدرات المنظمة غني عن التفصيل، وكذلك فإن أسلوب تعامل المنظمة مع المتقدمين للوظائف يؤثر على الكفاءات التي تقبل التوظيف بها بل والتي تتقدم لها مستقبلاً.

وانطلاقاً مما سبق ذكره، يمكن تلخيص أثر أخلاقيات المهنة على أداء العاملين في:

- إن الالتزام بالمعايير الأخلاقية للعمل سوف يؤدي إلى تنمية قدرات العاملين وتحفيزهم على تحسن الأداء؛
- يعمل الالتزام بأخلاقيات المهنة على زيادة الترابط بين الموظفين، وبالتالي زيادة تفاعلهم معاً لإنتاج الأفضل؛

- احترام حقوق ومصالح الآخرين سوف يؤدي إلى زيادة الثقة بالمنظمة ويعزز من مكانتها لدى زبائنها؛
 - يعمل الالتزام بها على إنهاء الظلم من ناحية العلاوات والترقيات للموظفين، وبالتالي تحفيز العاملين في المؤسسة للعمل بشكل أفضل؛
 - الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية وقواعد السلوك الوظيفي عامل أساس في تحسين كفاءة أداء العاملين في المنظمة؛
 - الشفافية والصدق في تنفيذ الأعمال الموكلة للعاملين سوف يحسن من سمعة المنظمة لدى الجمهور ويحافظ على موقفها التنافسي؛
 - الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية يعزز في الأداء من خلال العمل كفريق واحد؛
 - ضمان حرية الرأي والتفكير للعاملين سوف يعزز من ولائهم تجاه المنظمة التي يعملون بها، وبالتالي تحسين أدائهم؛
 - الارتقاء بأخلاق الموظفين يعكس صورة إيجابية عن المنظمة ككل من خلال تعامل الموظفين مع العملاء والزبائن؛
 - هذه الأخلاقيات محفز كبير لتفجير الطاقات، وتساعد العامل على سهولة سير العمل، والإسراع به وترشيد الأوقات والنفقات؛
 - الالتزام بأخلاقيات المهنة يؤدي إلى زيادة الإنتاجية في المنظمة نتيجة وجود الأمانة في إدارة الوقت والجهد والسلوك.
- مما لا شك فيه أن توفر الأخلاق داخل المنظمة سيؤثر إيجاباً على أداء العاملين لعملهم، وغيبه سيؤثر سلباً، باعتبار العامل يتأثر مباشرة بالأخلاقيات السائدة في بيئة العمل.

4 - النظرة الإسلامية لأخلاقيات المهنة (الزيناوي، 2014، ص ص 30-32)

اهتم الإسلام بالجانب الأخلاقي، وحدد قيماً وقواعد أخلاقية لكل جانب من جوانب الحياة، وقد اعتنى المسلمون بتلك التعاليم الأخلاقية الإسلامية، وعملوا على تطبيقها في جوانب حياتهم كافة، فكانت من أهم عوامل ازدهار حضارتهم، كما واکب ذلك الاهتمام اهتمام ماثل من جانب المفكرين عامة والتربويين خاصة، فصنفوا العديد من الرسائل والدارسات التي عنيت بأخلاق المعلمين والمتعلمين وآدابهم على السواء، تلك الأخلاق التي تستمد من الإسلام ونظرته الشاملة للإنسان والكون والحياة. ويعد الإسلام في حقيقته نظام حياة يتكون من العقيدة والشرعية والعبادات والأخلاق. وقد أخذ الإسلام ما وجده من الأخلاق الحميدة وعدّها أخلاقاً إسلامية سواء ما كان منها ثمره للعقل الإنساني الراشد أو الفطرة البشرية أو ما جاءت به الديانات السماوية السابقة.

والأخلاقيات في أي مجتمع ما هي إلا انعكاس للمبادئ والقيم التي يؤمن بها أفرادها، ويستمد المجتمع المسلم أخلاقياته في جميع شؤون حياته من كتاب الله وسنة نبيه صلى الله عليه وسلم، فالدين يتركز على أربعة ركائز هي: العقيدة، العبادات، المعاملات والأخلاق، وكل هذه الركائز مرتبطة ببعضها البعض. ويبحث الإسلام على تأدية الواجبات الوظيفية وإتقان العمل بكل أمانة وإخلاص، كما جاء في الحديث "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه" (الألباني، 1988، رقم 1880، ص 383).

وضعت الشريعة الإسلامية عدة مبادئ أساسية للعمل ولشاغله وحثت على إتباع الأخلاق الحسنة في التعامل سواء داخل المنظمة أو خارجها، ويقوم العمل في الإسلام على عدة مبادئ أخلاقية نذكر منها:

4 4 - العمل أمانة: تنظر الشريعة الإسلامية إلى العمل على أنه أمانة، قال الله تعالى: ﴿قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ﴾ (يوسف: 55). وهنا قدم الحفظ والأمانة على العلم لدلالة على أهميتها، وقال تعالى في آية أخرى: ﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ (القصص: 26). وبالتالي فأركان العمل ثلاثة: الأمانة، العلم والقوة.

4 2 - العمل مسؤولية: ينظر الإسلام إلى الموظف على أنه حارس أمين مسؤول عن عمله وتبعات تصرفاته، قال تعالى: ﴿وَقِفُوهُمْ إِنَّهُمْ مَسْئُولُونَ﴾ (الصفات، 24)، لهذا وجب عليه أن يخلص في عمله ويحسن في أدائه وأن يحترم مواعيده وأوقاته، خاصة في الوظائف العامة دون الحاجة إلى رقابة من مدير أو رقيب، لأن الرقابة على الموظف المسلم تبدأ من ضميره الحي الذي يراعي الله في كل خطوة بخطوها، فضلاً عن استشعار مراقبة الله عز وجل.

4 3 - العمل تكليف وليست حقاً: قد ورد عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال: "إنا والله لا نولي هذا العمل أحداً سألته أو أحداً حرص عليه" (الألباني، 1995، رقم 3092، ص 244)، وبذلك يتضح أن الولاية في الإسلام لا تسند لمن لا تتوفر فيه الكفاءة اللازمة لشغلها. أما بالنسبة لواقع الحال، فإن الوظيفة العامة لازالت تخضع لاعتبارات اجتماعية غير موضوعية مثل: المحاباة وتفضيل الأقارب على غيرهم من فئات المجتمع وسطوة بعض أصحاب النفوذ والثروة في إملاء رغباتهم في تعيين من يشاؤون بما يتعارض مع تعاليم الإسلام، الذي رفض التمييز الاجتماعي وجعل المفاضلة في التوظيف تقوم على الأمانة والمقدرة والجدارة وأن دوامها للفرد مرهون بمدى قيامه بها وإحسانه فيها ومدى انطباق الشروط اللازمة عليه.

4 4 - العمل عبادة: رغب الإسلام في العمل وجاء ذلك في عديد الآيات والأحاديث الشريفة التي تحتّ عليه، قال الله تعالى: ﴿وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾ (التوبة: 105)، وهذا يدلّ على حرص الإسلام على العمل، وأن يكون هذا العمل مُتقناً لأن الله سيطلع عليه، فلا نجد الموظف في دائرة عمله يؤدي واجبه على أنه مجرد وظيفة دون إخلاص. بل عليه أن يجتهد، وأن يُبدع فيه لأن الله مُطلع عليه. ولقد أعلى الإسلام من شأن العمل بأن جعله عبادة من العبادات، التي تقرب العبد لربه في حال اقترن العمل بالنية الخالصة لله تعالى، بحيث يقوم العبد بكسب رزقه بالطرق الحلال ويكون بنيته إعمار الأرض وتحقيق أوامر الله تعالى واجتناب نواهيه فإن الله تعالى سيجزيه الخير وينفعه بما يعمل بالدنيا والآخرة، وهذا يعتبر محفزاً قوياً للإنسان على الجد والعمل بالشكل المتقن، قال تعالى: ﴿مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنَّى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ﴾ (النحل: 97).

المحور الثاني: أسس اختيار العمال وآليات ترسيخ أخلاقيات المهنة من منظور إسلامي

1 - أسس اختيار العمال وتحقيق الكفاية لهم (طه، 2015، ص 12 - 20 & آل غصاب، 2011، ص ص 69 - 74)

ويتم ذلك من خلال:

1 4 - توظيف أهل القدرة والكفاءة والحذر من المحاباة والمحسوبية

إن صلاح الأعمال لا يتأتى إلا من أهل الكفاءة والقدرة والإتقان، أما من ضعف عن القيام بالواجب المناط به فلا ينبغي أن تسند إليه الوظائف والأعمال بأي شكل من الأشكال، وهذا ما أكد عليه النبي ﷺ، 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، وإنها يوم القيامة خزي وندامة، إلا من أخذها بحقها، وأدى الذي عليه فيها" (رواه مسلم).

وإن من أشد مظاهر الفساد في تولية الأعمال والوظائف أن يكون بدوافع القرابة أو المعرفة أو المحابة، دون النظر إلى الكفاءة والقدرة، وقد أخبر النبي ﷺ أن فاعل ذلك مستوجب لعنة الله تعالى وعقابه، فعن يزيد بن أبي سفيان قال: قال لي أبو بكر الصديق رضي الله عنه حين بعثني إلى الشام: يا يزيد، إن لك قرابة عسيت أن تؤثرهم بالإمارة، وذلك أكبر ما أخاف عليك، فإن رسول الله ﷺ قال: "من ولي من أمر المسلمين شيئا فأمر عليهم أحدا محابة فعليه لعنة الله، لا يقبل الله منه صرفا ولا عدلا حتى يدخله جهنم" (أخرجه أحمد ورواه الحاكم).

1 2 - إسناد الوظائف والأعمال لأهل الأمانة والاستقامة

لما كانت الوظائف والأعمال أمانة، كان لا بد أن يتولّاها من يتصف بهذا الخلق العظيم، قال تعالى: ﴿قَالَتِ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ (القصص: 26). وهذا ما فعله رسول الله ﷺ فعن حذيفة رضي الله عنه قال: جاء أهل نجران إلى النبي ﷺ فقالوا: ابعث لنا رجلاً أميناً، فقال: "لأبعثن إليكم رجلاً أميناً حق أمين، فاستشرف له الناس فبعث أبا عبيدة بن الجراح" (رواه البخاري، رقم 3745 ومسلم، رقم 2419).

1 3 - الاختبار والمقابلة

يعتبر الاختبار قبل الاختيار للوظيفة مبدأً أساسياً في الإسلام، وخير مثال على ذلك المقابلة التي أجراها رسول الله ﷺ مع معاذ بن جبل رضي الله عنه، والتي انتهت فيها الرسول بالموافقة على اختيار معاذ قاضياً على اليمن، بعد أن أجاب إجابات رضي بها رسول الله ﷺ.

1 4 - تحقيق الكفاية للعاملين

إن الإنسان أسير حاجاته وحاجات من يعول، ولا يستطيع أن يتجاوزها، فلذلك كان غالب سعيه إنما هو لتحقيقها، فإن عجز عن تحصيلها من الحلال، ساقته حاجته مع ضعف الوازع الديني والأخلاقي لتحصيلها بالحرام، سواء كان ذلك بالرشوة أو السرقة أو الابتزاز أو استغلال المنصب. ولذلك كان لا بد من تحقيق الكفاية للعاملين حتى يُجنبوا مواطن الفساد، وهو ما أرشد إليه الإسلام، قال عليه الصلاة والسلام: "من كان لنا عاملاً فلم يكن له زوجة فليكتسب له زوجة فإن لم يكن له خادم فليكتسب له خادماً فإن لم يكن له مسكن فليكتسب مسكناً من اتخذ غير ذلك فهو غال أو سارق" (الألباني، 1988، رقم 6486، ص 1106). ونستنبط من الحديث أنه من حق العامل تحقيق كفايته. لكن ما يؤخذه بعد ذلك بغير حق. إنما هو غلول وسرقة، يرجع إلى غياب الوازع الديني والأخلاقي لديه.

2 - تنمية الوازع الديني والأخلاقي لدى العاملين

ويتم ذلك من خلال:

2 4 - ربط التعاملات بالقيم الدينية والأخلاقية

من يتتبع أمور التعاملات في الإسلام يجد أنها مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالقيم الدينية والأخلاقية التي جاء بها، فهي موصوفة بالوجوب والندب تارة، وبالحرمة والكراهة تارة أخرى، بل قد يقلد فاعلها بوسام الإيمان، ويستحق العامل المحسن الجنة، ويهدد المقصر والمفرط بالنار، مع فضحه أمام رؤوس الأ شهداء. قال عليه الصلاة والسلام: "إن من أحبكم إلي وأقربكم مني مجلساً يوم القيامة أحاسنكم أخلاقاً" (الألباني، 1988، رقم 2201، ص 439). وقال أيضاً: "إن خياركم أحاسنكم أخلاقاً" (رواه البخاري ومسلم).

بل إن العبادات بكل أشكائها لا تكفي للحكم بصلاح إنسان ما لم يضاف إلى ذلك حسن التعامل مع الآخرين، فعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رجل: يا رسول الله! إن فلانة يذكر من كثرة صلاتها وصدقته وصيامها، غير أنها تؤذي جيرانها بلسانها. قال: "هي في النار". قال: يا رسول الله! فإن فلانة يذكر من قلة صيامها وصدقته وصلاحها، وأنها تتصدق بالأنوار من الأقط*، ولا تؤذي جيرانها بلسانها. قال: "هي في الجنة" (الألباني، 2000، رقم 2560، ص 682).

2 2 - ترسيخ خلق الأمانة والتحذير من الخيانة

الأمانة خلق لا ينفك عن أي عمل تكليفي يعمل به الإنسان، سواء كان ذلك مما يتعلق بدينه أو بدينه، فالوفاء بالوعود أمانة، ورعاية حقوق الناس حسبة كانت أو معنوية أمانة، قال تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا﴾ (النساء: 58)، فالأمانة: هي كل ما افترضه الله على العباد، من صلاة وزكاة وصيام وحج، وأداء دين، وأوكدها الودائع، ومن ينوي في نفسه التفريط بحقوق الناس وأموالهم ينتقم الله منه في الدنيا قبل الآخرة، فعن أبي هريرة رضي الله عنه، عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "من أخذ أموال الناس يريد أداءها أدى الله عنه، ومن أخذ يريد إتلافها أتلفه الله". (إتلافها) لا يقصد قضاءها. (أتلفه الله) أذهب ماله في الدنيا وعاقبه على الدين في الآخرة. (رواه البخاري، رقم 2257) وقد أدى انعدام الأمانة في التعاملات مع غياب الوازع الديني والأخلاقي في مجتمعاتنا إلى مفاسد كثيرة، كانت المجتمعات الإسلامية في الصدر الأول بمنأى عنها.

2 3 - ترسيخ مبدأ النصح والتناصح وإشاعة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر

يُقصد بالنصح: تحري فعل أو قول فيه صلاح صاحبه، أو هو إخلاص العمل عن شوائب الفساد، أما النصيحة: فهي الدعاء إلى ما فيه الصلاح، والنهي عما فيه الفساد. وقد أرسل الله تعالى الأنبياء والمرسلين عليهم السلام لينصحوا أقوامهم، فيرشدهم إلى ما فيه صلاحهم وسعادتهم، ويحذروهم مما يفسدهم ويكون سبباً لهلاكهم، قال الله تعالى على لسان هود عليه السلام وهو يخاطب قومه ناصحاً لهم: ﴿أَبْلَغُكُمْ رَسُولَاتِ رَبِّي وَأَنَا لَكُمْ نَاصِحٌ أَمِينٌ﴾ (الأعراف: 68). وإننا نجد في البيان النبوي ما يؤكد لنا عظم مكانة النصيحة من الدين، وأنها عماده وقوامه ومقوم أساسي من مقوماته، فقد قال رسول الله ﷺ: "الدين النصيحة" قلنا: لمن؟ قال: "لله ولكتابه ولرسوله ولأئمة المسلمين وعامتهم" (رواه مسلم، رقم 55). ولا شك أن الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر هو لون من ألوان النصيحة، ولذلك توجه الأمر الرباني لهذه الأمة بأن تكون منهم جماعة تدعو إلى الخير وتأمّر بالمعروف وتنهي عن المنكر، قال تعالى: ﴿وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ﴾ (آل عمران: 104).

* الأتوار: جمع ثور، وهو القطعة من الأقط، والأقط: هو اللبن المجفف، المستحمد.

2 4 - غرس خلق المحبة بين المؤمنين

تنص "القاعدة الذهبية" على أن تعامل الآخرين كما تحب أن يعاملوك، وهذا المبدأ نص عليه الإسلام قبل أكثر من 1400 سنة، حيث قال عليه الصلاة والسلام: "لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه" (رواه البخاري ومسلم). دل الحديث على أن من خصال الإيمان أن يحب المسلم لأخيه ما يحب لنفسه ويكره له ما يكره لنفسه فيأتيه بما يحب أن يؤتى به ويمنع عنه ما يجب أن يمنع عنه من الأذى، وفي الحديث أيضاً الحث على محبة الخير للمؤمنين وتقوية الروابط بينهم.

2 5 - الدعوة إلى الرفق والعفو مع الموظفين والمتعاملين

الرفق و العفو مع من يتعامل معهم الموظف أمر مطلوب في الإسلام، ويؤكداه واقع العمل الإداري. وقد انتبهت النظريات الحديثة إلى أهمية الرفق وحسن معاملة الزبائن، و جعلته احد استراتيجيات المؤسسات الناجحة، كما دعت العديدة من أدبيات الإدارة العامة إلى حسن معاملة المدير لمروؤسيه، وأبرزت أهميتها وأنها أساس العلاقة العملية الناجحة. أما في الإسلام فقد كان النبي صلى الله عليه وسلم القدوة الحسنة في الرفق بأتباعه، حيث مدحه الله تعالى في قوله: ﴿فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾ (آل عمران: 159). وكان صلى الله عليه وسلم يدعو أصحابه إلى الرفق بالرعية، حيث صح عنه عليه الصلاة والسلام انه قال: "اللهم من ولي من أمري شيئا فرفق بهم فافرق به، اللهم من ولي من أمري شيئا فشق عليهم فاشقق عليه" (رواه مسلم). وقال أيضاً: "إن الرفق لا يكون في شيء إلا زانه، ولا ينزع من شيء إلا شانه" (رواه مسلم).

2 6 - ترسيخ إحساس الرقابة الذاتية

الرقابة الذاتية هي إحساس الموظف والعامل بأنه مكلف بأداء العمل ومؤتمن عليه، من غير حاجة إلى مسؤول يذكّره بمسؤوليته. ولعلّ الرقابة الذاتية هي أهم عامل لنجاح العمل، لأنها تغني عن كثير من النظم والتوجيهات والمحاسبة والتدقيق وغير ذلك. ولو أن كل موظف في مكتبه، وتاجر في تجارته، وعامل في مهنته، وصانع في صناعته، راقب الله تعالى فيما هو مؤتمن عليه، لزاد الإنتاج، وتلاشت المشكلات الوظيفية، وتوفر للدولة والمصلحة أموال طائلة كانت تذهب هدرًا. وتتبع الرقابة الذاتية من داخل العامل نفسه على كل جزئية من جزئيات عمله، وهي تساعده في التغلب على عوامل الضعف والإغراء للكسب السريع وطمس العيوب والقصور، وتنطلق هذه الرقابة من الحديث الشريف "كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته" (رواه البخاري ومسلم). والعموم في لفظ الكل يشمل من يرعى عملاً أو غيره. ولقد تحدث كثير من الكتاب في علم الإدارة عن أهمية الرقابة الذاتية عند الموظف، ولكن المهم هو وسيلة الحصول على هذه الرقابة، ونرى أن الوسائل التالية تساعد في تنمية الرقابة الذاتية عند الموظفين:

- **خشية الله تعالى:** حيث يشعر الموظف أنه محاسب على عمله، لا من قبل الناس فحسب، وإنما من قبل رب الناس، وليس في الدنيا، بل في الآخرة، لذا فإن الموظف المؤمن هو أقدر الناس على القيام بالعمل، لأنه أكثرهم مراقبة لله، فلا يقصّر في عمله، ويجتهد في أن لا يشوب الوظيفة أية شائبة.
- **الشعور بالمسؤولية:** حيث يشعر الموظف أنه مكلف بالعمل المناط به، ويجب عليه الالتزام بالعقد المتفق عليه، هذا من جهة المسؤولية الوظيفية، ومن جهة أخرى فإن الموظف عليه مسؤولية اجتماعية تجاه المجتمع، فالطبيب

والقاضي والمعلم والعسكري يقومون بخدمة اجتماعية لا يمكن أن يقوم بها غيرهم، فتنامي الإحساس بهذه المسؤولية عندهم يحثهم على جودة الأداء الوظيفي بغض النظر عن الرقابة الإدارية، والمسؤولية الوظيفية. وما تتخلف الدول وتنهار الأمم إلا حين تنتشر الأنانية، وحب الذات، فهل نتصور موظفاً يستشعر المسؤولية ويجب العمل للآخرين وهو لا يقوم بأداء عمله المكلف به؟!.

3- تجربة شركة "سابك" السعودية في توطيد وترسيخ أخلاقيات المهنة من خلال تعاليم الإسلام

3-1- تقديم الشركة

الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك)، هي شركة عالمية رائدة في مجال إنتاج الكيماويات المتنوعة، ويقع مركزها الرئيس في مدينة الرياض، عاصمة المملكة العربية السعودية. تدير الشركة عملياتها التصنيعية على المستوى العالمي عبر الأمريكتين، وأوروبا، والشرق الأوسط، ومنطقة آسيا الباسيفيك، حيث توفر منتجات شديدة التنوع، تشمل: البتروكيماويات، والمغذيات الزراعية، والمعادن، والمنتجات المتخصصة.

تعمل الشركة في أكثر من خمسين بلداً حول العالم، ويعمل لديها نحو (35) ألف موظف. وتمتلك (سابك) موارد بحثة كبيرة، تشمل (22) مركزاً للتقنية والابتكار، تنتشر عبر خمس مناطق جغرافية رئيسية هي: الولايات المتحدة الأمريكية، وأوروبا، والشرق الأوسط، وجنوب شرق آسيا، وشمال شرق آسيا (شركة سابك، www.sabik.com/ar).

3-2- القيم الأخلاقية للشركة في تعزيز سياساتها

اعتمدت شركة "سابك" في تعزيز سياساتها والمعايير الواردة في وثيقة أخلاقيات المهنة لديها على تعزيز مجموعة من القيم نوجزها في الجدول التالي:

الجدول 01: القيم الأخلاقية لشركة سابك

القيم	المضمون
التحفيز	عبر ترويد العاملين بما يمكنهم من الفهم التام الواضح والصحيح لأطر قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات المهنة وأدبياتها، ومتطلبات الأداء السليم التي يتوجب عليهم أن يلتزموا بها وأن يعملوا من خلالها.
المشاركة	وهذا من خلال إتاحة الفرص المناسبة أمام موارد الشركة البشرية بما فيها من تنوع، وذلك باتخاذ كل ما يمكن من العمل في بيئة تقوم على الاحترام، وتهيئة الظروف المواتية والمفضلة للعمل.
الإبداع	في إقرار إطار للالتزام المستمر بالقوانين والأنظمة ومقتضيات الأداء المثالي والسلوك المهني والوظيفي الذي تنشده الشركة من موظفيها، دعماً للجهود الرامية إلى الابتكار في المنتجات والعمليات التشغيلية، وتقديم الحلول في عالم يتصف بدرجة عالية من الانضباط والحرص على الالتزام بالقوانين والضوابط التنظيمية.
الإنجاز	بتحقيق النمو من خلال كسب ثقة موظفي الشركة وزبائنها وشركائها في العمل؛ من منطلق الحرص الدائم على الالتزام التام بأفضل القيم الأخلاقية والثوابت والمبادئ، التي تمثل أساساً للسلوك المهني المطلوب من

العاملين في الشركة، ومعيارا تعتمد عليه الشركة في تقويم أدائهم؛ وذلك دونما أدنى مساومة أو تفريط في الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية وموجبات النزاهة المهنية.
--

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على وثيقة أخلاقيات المهنة لشركة سابك

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والمتمثل في القيم الأخلاقية لشركة "سابك" والمتضمنة التحفيز، المشاركة، الإبداع والإنجاز، أنها تتوافق مع تعاليم الإسلام، فاعتماد الشركة على هذه القيم يؤكد حرصها على تعزيز سياساتها المتبعة مع محيطها الداخلي والخارجي وتتمينها وفق ضوابط سامية تحقق تطلعات المتعاملين معها وهي مستمدة من الإسلام.

3-3- أخلاقيات المهنة لدى شركة "سابك"

من خلال اطلاعنا على تقرير قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات المهنة لشركة "سابك" (أداء العمل بنزاهة - ديسمبر 2017)، وجدنا أن الشركة تعتمد على مجموعة من الأخلاقيات والسلوكيات المتوافقة مع ديننا الحنيف، سنقوم في دراستنا هذه بعرض أهم 7 نقاط تلخص هذه الأخلاقيات، وهي كالتالي: (للاطلاع على وثيقة أخلاقيات المهنة كاملة لدى شركة سابك ينظر الرابط التالي: <https://www.sabic.com/ar/about/code-of-ethics>)

3-3-1- مكافحة الفساد

وهذا من خلال: فهم عناصر الرشوة، ومكوناتها ك: (المدايا، المبالغ النقدية وما يعادلها، الضيافات، فرص التدريب الداخلي، التبرعات للجهات السياسية والخيرية بما يعود بالفائدة على الشخص المرتشي).

3-3-2- التعاملات التجارية والأعمال مع الأطراف الأخرى

التعامل مع الجهات الحكومية: من خلال:

- التزام أعلى درجات النزاهة، مع التقيد بجميع القوانين والأنظمة المطبقة؛
- الإلمام والوعي: بالقواعد التنظيمية واللوائح المعمول بها قبل الشروع أو الدخول في أي مفاوضات عمل مع أي مسؤول رسمي أو جهة حكومية؛
- تحري الصدق والدقة في بيانات جميع المخاطبات والاتصالات مع المسؤولين...

3-3-3- البيئة والصحة والسلامة والأمن

من خلال:

- الالتزام بجميع القوانين والأنظمة والضوابط التنظيمية المطبقة في مجالات حماية البيئة، والاهتمام بالصحة المهنية والسلامة والأمن؛
- تهيئة بيئة عمل تتصف بالأمن والأمان، وتفاذي وقوع الحوادث والإصابات والأمراض والعنف وكل ما من شأنه الإخلال بالنظام في مواقع العمل؛
- تطبيق الخطط والأنظمة والبرامج الفعالة الرامية إلى الحفاظ على أمن الموظفين والأفراد الآخرين الموجودين بمواقع الشركة؛
- الحفاظ على روح الصراحة والوضوح والشفافية والحوار المستمر.

3-3-4- إجراءات التوظيف المتكافئة

من خلال:

- الاستناد إلى معايير الجدارة والاستحقاق والمؤهلات والمعايير الموضوعية الأخرى المرتبطة بالوظيفة، مثل: التعليم، والخبرة، والكفاءة، والمهارات، والقدرات؛
- تهيئة بيئة عمل خالية من المضايقات بالقول أو الفعل سواء كانت هذه المضايقات لخلفيات شخصية، أو عرقية... إلخ؛
- احترام حقوق الموظفين فيما يتعلق بمراعاة الخصوصية من خلال التعامل مع بياناتهم الخاصة ومعلوماتهم الشخصية؛
- احترام جميع القوانين المعمول بها فيما يتعلق بفرص التوظيف أو الترقيات حسب مجالات تطبيق تلك القوانين بشأن التوظيف والتعيين واستقطاب الكوادر الوطنية.

3-3-5- تضارب المصالح

من خلال:

- الابتعاد عن الأعمال أو العلاقات التي قد تتضارب أو قد تبدو متضاربة مع المسؤوليات الوظيفية أو مع مصالح الشركة، والاستئناس بما يمليه الوجدان السليم وما تمليه ملكة التقدير والتمييز وحسن الإدراك للأمور والتبصر بالعواقب المترتبة على الأفعال؛

- عدم استغلال اسم الشركة ومواردها أو وقت العمل لتحقيق مكاسب مالية أو للأغراض الشخصية والشرؤون الخاصة؛
- عدم الاستفادة الشخصية وتحقيق أرباح خاصة من أي فرص تجارية أو فرص عمل تخص الشركة.

3-3-6- حماية الخصوصية (المحافظة على سرية المعلومات)

من خلال:

- الإلمام مع الالتزام بالقوانين والأنظمة المتعلقة بالمحافظة على الخصوصية وسرية المعلومات؛
- جمع البيانات الشخصية ومعالجتها واستخدامها وذلك لأغراض العمل المشروعة فقط؛
- حصر عملية الحصول على البيانات الشخصية والدخول إليها على من هم في حاجة إليها لأغراض العمل المشروعة؛
- إخطار المدير المباشر أو الشرؤون القانونية أو مسؤول الأمن المختص في حالة اكتشاف بيانات شخصية على نحو يتعارض مع هذه السياسة، أو في حالة اكتشاف أن الحماية الأمنية للنظام الذي يحتوي على البيانات الشخصية قد تعرضت أو تتعرض لما يهددها أو يؤثر فيها.

3-3-7- الملكية الفكرية

من خلال:

- تحديد وحماية عناصر الملكية الفكرية الخاصة بالشركة، والاحتفاظ بأسرار العمل والأسرار التجارية وجميع المعلومات السرية التي تعد من خصوصيات الشركة، ولا يحق للغير الاطلاع عليها؛
- وجوب فهم كل موظف لمسؤولياته تجاه (سابق) فيما يتصل بالاختراعات والابتكارات الجديدة؛
- احترام الحقوق القانونية المشروعة للآخرين فيما يتعلق ببراءات الاختراع وحقوق التأليف والطبع والنشر للمعلومات والنشر والعلامات التجارية وأسرار المهنة؛

- عدم محاولة طلب أو اكتشاف الأسرار التجارية وأسرار العمل أو المعلومات السرية الأخرى للآخرين بطرق ملتوية أو غير سليمة.

الخاتمة:

تمثل الأخلاق ركناً أساساً في حياة البشر، وضرورة إنسانية لازمة لحياة المجتمعات، وبدونها يُصبح الإنسان ذنباً يعدو على أخيه الإنسان، ولا يمكن عندئذ إقامة حياة اجتماعية سليمة. ويتضح لنا مما سبق أنّ الأخلاق لها أهمية كبيرة في عالم الأعمال، ولقد ازدادت أهميتها في السنوات الأخيرة، خاصة بعد انتشار الفساد في المجتمعات، ولقد اهتم الإسلام بالجانب الأخلاقي، وحدد قيماً وقواعد أخلاقية لكل جانب من جوانب الحياة، وقد اعتنى المسلمون بتلك القيم والتعاليم الأخلاقية، وعملوا على تطبيقها في كافة جوانب حياتهم، فكانت من أهم عوامل ازدهار حضارتهم.

وأخذ الإسلام ما وجده من الأخلاق الحميدة وعدّها أخلاقاً إسلامية سواء ما كان منها ثمرة للعقل الإنساني الراشد أو الفطرة البشرية أو ما جاءت به الديانات السماوية السابقة. والعمل في الإسلام مرتبط بالأخلاق ارتباطاً وثيقاً، لأنّ القيم والأخلاق الإسلامية هي التي توجه العمل الوجهة الصحيحة، بذلك يعتبر الإسلام هو السبّاق للاهتمام بما أطلق عليه حديثاً بأخلاقيات المهنة والتفطن إلى ضرورة العناية بها وترسيخها بين العاملين.

من خلال ما سبق يمكن أن نخرج بالاستنتاجات التالية:

- الأخلاقيات في أي مجتمع ما هي إلا انعكاس للمبادئ والقيم التي يؤمن بها أفرادها؛
- من أبرز أسس اختيار العمال في الإسلام: انتقاء الأكفاء للوظائف والمناصب، مع شرط اتصافهم بالأمانة؛
- إن لتنمية الوازع الديني والخلقي لدى العاملين دور فعّال في ترسيخ أخلاقيات المهنة، ويبرز ذلك من خلال ربط التعاملات بالقيم الدينية والأخلاقية، وتعزيز خلق الأمانة والصدق في التعاملات؛
- إن الإسلام يربطه العمل بالأخلاق قد سبق إلى الاهتمام بما أطلق عليه حديثاً بأخلاقيات المهنة والتفطن إلى ضرورة العناية بها وتدريب العاملين وتأهيلهم عليها.
- واستناداً إلى ما تقدم، ومن أجل ترسيخ أخلاقيات المهنة في المؤسسات نوصي بما يلي:
- رفع مستوى الوعي بأهمية أخلاقيات المهنة وتطوير ميثاق أخلاقي يلزم الإداريين التقيد به أثناء ممارستهم لواجباتهم على اختلاف مستوياتهم الوظيفية؛
- الدعوة إلى الاستفادة من الأسس التي وضعها الإسلام في مجال أخلاقيات المهنة، واستنباط تنظيمات وقوانين من هذه الأسس؛
- تحسين ظروف العاملين بما يحقق لهم الكفاية، ويدراً عنهم الوقوع في الفساد؛
- العمل على تخريج أجيال قيادية مشبعة بالقيم الأخلاقية تقود دفة التغيير والإصلاح في المجتمع، وهذا الدور ينصب على الأسرة، المسجد، المدرسة والجامعة.

المراجع:

- (آل عمران: 104، 159).
- (الأعراف: 68).
- (التوبة: 105).
- (الروم: 30).
- (الصفافات: 24).
- (القصاص: 26).
- (النحل: 97).
- (النساء: 58).
- (يوسف: 55).
- آل غصاب، عبد الله بن ناصر . (2011). **منهج الشريعة الإسلامية في حماية المجتمع من الفساد المالي والإداري: دراسة تأصيلية مقارنة تطبيقية**، ط1، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض، السعودية.
- طه، فارس . (2015). **أسس مكافحة الفساد الإداري والمالي في ضوء السنة النبوية**، دار الألوكة : الرياض، السعودية. [بتصرف]
- الألباني، محمد ناصر الدين. (1988). **صحيح الجامع الصغير وزيادته**، ط3، المجلد 2، رقم 1880، ج 01، ص 383، المكتب الإسلامي: بيروت.
- الألباني، محمد ناصر الدين. (1988). **صحيح الجامع الصغير وزيادته**، ط3، المجلد 2، رقم 6486، ج 02، ص 1106، المكتب الإسلامي: بيروت.
- الألباني، محمد ناصر الدين. (1988). **صحيح الجامع الصغير وزيادته**، ط3، المجلد 2، رقم 2201، ج 01، ص 439، المكتب الإسلامي: بيروت.
- الألباني، محمد ناصر الدين. (1995). **سلسلة الأحاديث الصحيحة وشيء من فقهها**، رقم 3092، ج 7، ص 244، مكتبة المعارف: الرياض.
- الألباني، محمد ناصر الدين. (1995). **سلسلة الأحاديث الصحيحة وشيء من فقهها**، رقم 45، ج 1، ص 112، مكتبة المعارف: الرياض.
- الألباني، محمد ناصر الدين. (2000). **صحيح الترغيب والترهيب**، ط1، رقم 2560، ج 02، ص 682، مكتبة المعارف: الرياض.
- صحيح البخاري، رقم 1358، 3745، 2257.
- صحيح مسلم، رقم 4809، 2419، 55.
- نورة بنت عبد الله بن متعب الهشري. (دون ذكر سنة النشر). أخلاقيات العمل في ضوء السنة النبوية، **مقالات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن**، كلية الآداب: المملكة العربية السعودية.

- الزيناتي، أسامة محمد خليل . (2014). دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية : مجمع الشفاء الطبي نموذجاً ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الأقصى، فلسطين . [بتصرف]

- المريات، رعدة عابد عطالله . (2011). أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان ، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

- يودراع، أمينة. (2013). دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين : دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة المسيلة، الجزائر. [بتصرف]

- غيات، فاطمة الزهراء وإيمان، حاص. (2016). أخلاقيات العمل في المؤسسة العمومية والرقابة عليها من منظور إسلامي: دراسة حالة بلدية مغنية، (مذكرة ماستر)، المركز الجامعي مغنية: الجزائر.

- صوفي، إيمان ومريم، قوراري. (2012). أخلاقيات العمل كأداة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية، بحث مقدم إلى الملتقى الوطني بعنوان: حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري، جامعة بسكرة، الجزائر، 06-07 ماي، 2012. [بتصرف]

- William M. Pride & other. (2005). Business (8th ed). *Houghton Mifflinn Co*, Boston-USA.

- الموقع الرسمي لشركة سابك، www.sabic.com/ar

- شركة سابك. (2017). قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات المهنة: أداء العمل بنزاهة، تاريخ الاسترجاع 2018/10/08، متاح على الرابط التالي: <https://www.sabic.com/ar/about/code-of-ethics>