

أخلاقيات العمل في المنظمات الاقتصادية دراسة مقارنة بين الفكر الوضعي والفكر الإسلامي

Work Ethics In Economic Organizations a Comparative Study Between Positive Thought And Islamic Thought

L'Ethique Du Travail Dans Les Organisations Economiques Une Etude Comparative Entre La Pensée Positive et La Pensée Islamique

أحمد خليلي

أستاذ محاضراً

جامعة المسيلة

Khalili_ahmed@yahoo.com

0667546566

ملخص:

تتناول هذه الدراسة مقارنة بين أخلاقيات العمل في الفكر الوضعي والفكر الإسلامي، وقد تبين من خلال هذه المقارنة أن الأخلاقيات في الفكرين وإن كان مظهرهما واحداً إلا أن الأخلاقيات في الفكر الإسلامي تتميز عن نظيرتها بسمو المقصد وتعالى المصدر، وخلوها من الطابع النفعي المصلحي وتحليها بالجانب التعبدى في أقرب للدوام والثبات وأنفع للصالح العام (العامل، المنظمة، المجتمع) في الدنيا والآخرة، كما أن الرقابة فيها مضاعفة (ربانية، تنظيمية، الضمير)، وذلك على الرغم من أن الأخلاقيات الوضعية تمت كتابتها وتوثيقها وتطويرها من طرف عدة مختصين سواء من الفلاسفة أو الإداريين وغيرهم.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل، الفكر الإسلامي، الفكر الوضعي، دراسة مقارنة.

Jel Classification: G34, D23

Résumé:

Cette étude traite de la comparaison entre l'éthique du travail dans la pensée positive et la pensée islamique. A travers cette comparaison, il a été démontré que l'éthique des deux idéologies, bien que leur apparence soit la même, mais que l'éthique de la pensée islamique se distingue de la contrepartie de la destination et de la source, est plus étroitement liée à la l'utile public (travailleurs, organisations, société) dans la première vie et l'autre vie, et le contrôle est doublé (divin, organisationnel, consciencieux), malgré que l'éthique de pensée positive ont été écrits, documentés et développés par plusieurs spécialistes des philosophes et des administrateurs et d'autres.

Mots Clé: Ethique Du Travail, Pensée Islamique, Pensée Positive, Etude Comparative

Abstract:

This study deals with the comparison between work ethic in positive thought and Islamic thought. It has been shown through this comparison that the ethics of the two ideologies, Although their appearance is the same, but that the Islamic thought ethics is distinguished from the counterpart of the destination and the source, It is more closely related to the public utility (workers, organizations, society) in first life and hereafter, and the control is doubling (divine, organizational, conscientious), despite positive thought ethics were written, documented and developed by several specialists of philosophers and administrators and others.

Key Word: Work Ethics, Islamic Thought, Positive Thinking, Comparative Study

مقدمة:

أصبح كل شيء في عالم المال والأعمال والاقتصاد يعلن العودة إلى الأخلاق، فكثرت حلقات دراسة هذا الموضوع وعن طريق تزايد اهتمامات مراكز البحوث، وفتح كليات الاقتصاد لفروع ودراسات متخصصة في الموضوع، وبدأت المؤتمرات والندوات العلمية تولى أهمية فائقة لموضوع علاقة الاقتصاد بالأخلاق، وتجند الأكاديميون ومدراء المنشآت في البحث عن آليات وصيغ لتجسيد الأخلاقيات عمليا في المؤسسات عن طريق تنظيم مسابقات ودورات تدريبية وإصدار كتب ودوريات في أخلاقيات إدارة الأعمال، ففي Wall Street 1 مثلا: تم فتح مركز التفكير الأخلاقي سنة 1980 وقدم أكثر من 500 درس في معاهد وكليات التجارة الأمريكية، اكتب فيها أكثر من 40.000 طالب وصار لأكثر من ثلاثة أرباع المشروعات الكبرى في الولايات المتحدة مدونات سلوك ولجان أخلاقية. وقد امتدت هذه المبادرات الأخلاقية إلى بقية دول أوروبا وكندا واليابان، ففي بريطانيا مثلا أسست الكلية الملكية مركز بحوث في الأخلاق النظرية التجارية في معاهد التجارة تعليما اختياريا وأحدثت المدرسة العليا للتجارة منصب أستاذ كرسي الأخلاق النظرية التجارية.

إشكالية الدراسة:

أدى التمايز المتزايد بين الثقافات التنظيمية بين المؤسسات الغربية والمؤسسات العربية والإسلامية إلى تمايز أيضا في الأداء التنظيمي بين الحضارتين، فقد يتساءل البعض ما إذا كان لأخلاقيات العمل الوضعية كجزء من الثقافة التنظيمية دور في تحقيق السبق للمنظمات الغربية على نظيراتها في العالم الإسلامي، ولتبيان ذلك ارتأينا عزل أثر المتغيرات الأخرى بدراسة طبيعة وخصائص أخلاقيات العمل في الفكرين عبر الإجابة على التساؤل الرئيس التالي:

مالفرق بين أخلاقيات العمل في الفكر الإسلامي والفكر الوضعي؟

تندرج تحت الإشكالية العامة أسئلة فرعية نوجزها فيما يلي:

ما المقصود بأخلاقيات العمل؟

ما هي خصائص وأسس أخلاقيات العمل في الفكرين الوضعي والإسلامي؟

ماهي الفروقات الموجودة بين أخلاقيات العمل في الفكرين الوضعي والإسلامي؟

أهمية الدراسة:

للدراسة أهمية تكمن في تبيان دور وأهمية الأخلاق عموما من جهة وفي استقرار المنظمات على وجه الخصوص، كما أن الدراسة تأتي للكشف عن المنطلقات الفكرية والايديولوجية لأخلاقيات العمل لدى الغرب مقارنة بما هو موجود في الإرث الفكري لدى المسلمين.

منهج الدراسة:

بما أن الدراسة هي مقارنة ومقارنة نظرية فإن البحث اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي لوصف المتغيرين (أخلاقيات العمل في الفكر الإسلامي، أخلاقيات العمل في الفكر الوضعي) والتعريف بهما كما اعتمد على المنهج المقارن لأن غاية الدراسة الأساسية هي المقارنة بين المتغيرين أيضا.

أدوات الدراسة:

اعتمد البحث على الأدوات المسحية المكتتبية كالكتب في الاختصاص والمقالات والمذكرات وغيرها للحصول على المادة العلمية النظرية لوصف الظاهرتين والمقارنة بينهما.

الدراسات السابقة:

حضي الموضوع باهتمام العديد من الكتاب والباحثين ولعل أهم ما يذكر من دراسات حديثة في هذا المجال الدراستين التاليتين:

دراسة سعاد بعجي (2017) بعنوان: دور القيم في بناء القيادة الناجحة والفعالة بين الفكر الوضعي والفكر الإسلامي - حالة المنظمة في الجزائر، وهي أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية بجامعة المسيلة، وكانت الإشكالية الرئيسية حول: ما هو دور القيم في بناء قيادة ناجحة وفعالة في المنظمة الجزائرية محل الدراسة؟ وتوصلت الباحثة إلى إن القيم الأخلاقية سواء من وجهة نظر إسلامية أو وضعية هي عبارة عن مجموعة من المعايير والاتجاهات والمثل العليا توزن بها الأعمال ويحدد الصواب من الخطأ، والمرغوب فيه من المرغوب عنه، إلا أن القيم الأخلاقية في الفكر الإسلامي - على عكسها في الفكر الوضعي - تعتمد في أساسها على القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة، كما أن القيم في الإسلام تنزع إلى الشمول فالدين الإسلامي لم يأت

خاصة بأمة دون أخرى، بل هو للناس كافة أما ميدان تطبيقه فهو شامل في قواعده وتشريعاته جميع نواحي الحياة الدنيا والآخرة، فهو المعيار الذي تحدد على أساسه قيمة أخلاقية الأعمال، بما فيها أخلاقيات القيادات الإدارية. دراسة يوسف بومدين: (2015): بعنوان أخلاقيات الأعمال وارتباطها بالممارسات السلمية للحكومة في منظمات الأعمال المعاصرة من منظور إداري وإسلامي، وهي مقال منشور بمجلة الاقتصاد والمالية بالعدد الأول منها، وقد توصل الباحث إلى أن هناك ضرورة ملحة للتوسع في حاضنات أخلاقيات الأعمال الإسلامية المستقلة المتخصصة لتقديم الدعم الفني والتأهيلي وإيضفاء الصبغة الشرعية على الأعمال المعاصرة.

أولاً: ماهية الأخلاق وأخلاقيات العمل:

1- تعريف الأخلاق:

1-1- لغة: الدين والطبع والسجية، وجاء في المنجد:2:

الخلق لغة بسكون اللام وضمها جمع أخلاق ويعني المروءة، العادة، السجية، أو الطبع.

فالخلق هو الطبع الذي جبل عليه الانسان، سواء كان حميداً أم غير حميد، ويوصف الخلق الممدوح بأنه حميد، أما الخلق المذموم بأنه غير حميد.3.

وقد جاء في معناها: قال الجوهري: (الخلق: التقدير، والخيقة: الطبيعة، والخلقة بالكسر: الفطرة، والخلق

والخلق السجي. 4

1-2- اصطلاحاً:

هيئة راسخة في النفس تصدر عنها الأفعال بسهولة ويسر دون احتياج إلى فكر أو روية،

والأخلاق: هي قواعد السلوك المقررة في المجتمع.5.

(الخلق) و (الأخلاق) كلمة يتداولها الناس على ألسنتهم فيقولون: (فلان على خلق) أو (فلان ذو خلق) ، وهم يقصدون

بذلك - غالباً- ما يتصف به الإنسان من صفات نبيلة تجعله محل تقدير واحترام.

والأخلاق هي: صفة في النفس تظهر آثارها في الكلام والسلوك العملي والمظهر الخارجي والصحة المختارة.6

وتعرف الأخلاق بأنها" القاعدة أو القواعد من السلوك، يلتزمها الإنسان الذي يعمل في جماعة " كما يعرف الخلق

بأنه قوة راسخة في الإرادة تنزع إلى اختيار ما هو خير وصلاح وإن كان الخلق خيراً، أو اختيار ما هو شر إن كان الخلق ذمياً.7

2- تعريف أخلاقيات العمل:

اختلفت التعاريف حول أخلاقيات العمل، التي تأثرت باتجاهات المنظرين وإن كانت معانها ومرامها متقاربة، إلا أنها

لم تصل إلى تعريف موحد وشامل ومن بين التعاريف التي قدمت نجد ما يلي:

أخلاقيات العمل هي "مجموعة المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو المجموعة، وترتبط هذه المبادئ بتحديد

ما هو خطأ أو ما هو صواب في موقف معين.8.

والظاهر من خلال التعريف السابق أن السمة الأساسية في الأخلاق أنها دائمة وجامدة غير مرنة وذلك ما يتجلى في

كلمة مبادئ وهي كذلك أداة لاستخلاص القوانين والقواعد التي تحكم السلوك وذلك ما يتجلى في كلمة معايير وهي أيضاً أداة للحكم والتقييم والتقويم في سلوكيات العمل.

وأخلاقيات العمل أيضاً هي "مجموعة من الصفات الحسنة، التي لا بد من توافرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله

على الوجه الأمثل".9.

والبارز هنا من التعريف الأخير أن أخلاقيات العمل يشترط فيها الاستحسان من كل ذي حكم وعقل سويين، وهي

كذلك بحكم كل الثقافات والأديان مقبولة وحميدة من جهة، كما يشترط فيها أن تبلي البلاء الحسن على مستوى العمل والوظيفة فيها يرتفع الأداء ويكون أجود ما يكون وبها يتحقق رضا كل من العامل ورب العمل من جهة ثانية.

وعلى هذا المنوال يمكن القول بأن أخلاقيات العمل تقتضي التركيز على أخلاق معينة بحسب العمل والمهنة والتي

من شأنها أن ترفع الأداء وتزيد من مستوى الثقة بين العامل والمسؤول، ففي المجال الطبي يأتي التركيز على خلق السرية

المتعلقة بشؤون المرضى، وفي المجال الإعلامي يأتي التركيز على خلق الصدق، وفي مجال التعليم يأتي التركيز على خلق القدوة

الحسنة، وفي مجال التجارة يأتي التركيز على خلق الوفاء وعدم التدليس والاحتكار.

يعرف فالوك VALOCK أخلاقيات العمل بأنها الدراسة المنهجية للخيار الأخلاقي التي من خلالها اختيار ما هو جيد، وهذا التعريف يحاول أن يعطي بعدا علميا لأخلاقيات الأعمال ليتم استيعابها.

أما بيتر دراكر P.Dracker فيرى أن الأخلاقيات هي العلم الذي يعالج الاختيارات العقلانية على أساس التقييم بين الوسائل المؤدية إلى الأهداف، ليضيف إلى الأخلاقيات بعدا موضوعيا¹⁰

يعرف كل من (Peter & Sarah) أخلاقيات الأعمال بأنها: مجموعة القيم الخاصة بمنظمات الأعمال والتي يمكن استخدامها لتقييم ما إذا كانت سلوكيات أعضاء التنظيم يمكن اعتبارها مقبولة ومناسبة.

كما يعرفها (Andrew Ghillyer) بأنها التطبيق الفعلي للمعايير الأخلاقية على سلوكيات الأعمال؛ أي تلك المبادئ والمعايير، التي تعتبر أساس السلوك المستحب، من أفراد العمل ويتعهد أفرادها¹¹.

ويعرفها مصطفى محمود أبو بكر بأنها: مجموعة الأسس والقواعد والضوابط التي تتشكل من مصادر محددة، ثم تصبح إطارا مرجعيا من المعايير تحكم منهج تفكير وتصرف وسلوك الأفراد في المنظمة للتمييز بين ما هو مقبول وما هو مرفوض وما هو مشروع وما هو غير مشروع بما يترتب عليه السلوك الوظيفي والإداري والقيادي والمؤسسي المنضبط أخلاقيا وقيميا من وجهة نظر المؤسسة والمجتمع¹².

وتعرف أخلاقيات العمل بأنها "مجموعة عامة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات والتمييز بين ما هو صواب أو خطأ، جيد أو سيء، حلال أو حرام، وأن مصادر تلك القيم والمعتقدات للفرد تأتي من خلال الأسرة والأصدقاء والمجموعات الصغيرة المدرسية والمدرسين ومناهج التعليم المنظمة والإعلام العام والثقافة".

ثانيا: أسباب التحول نحو أخلاقيات العمل:

كان وراء تحول المجتمعات الحديثة إلى الاهتمام المتزايد بأخلاقيات العمل جملة من الأسباب أهمها:

- التغيرات الطارئة في مفاهيم الكفاءة وأهداف الشركات.
- تعقد وتداخل المصالح في الشركات الحديثة.
- إرساء مبادئ الإدارة السليمة (الحوكمة).
- الاهتمام بالتعليم والتدريب.
- الالتزام بروح القانون وأهمية البعد الاجتماعي.
- البحث عن إنتاج ما هو مفيد للبشر وتحسين نوعية الحياة.

ثالثا: أهمية أخلاقيات العمل:

"الأخلاق أكلي العلم": بهذه الجملة عبر أحد العلماء وهو يبين قيمة الأخلاق بالنسبة للعلوم بصفة خاصة ولحياة الإنسان بصفة عامة.

تبرز أهمية الأخلاق عموما في حفظ المجتمع من المظاهر السلوكية الفاسدة، مما يجعله مجتمعا قويا تسوده قيم الحق والفضيلة والإحسان، وتحارب فيه قيم الشر والفساد. ومما يزيد من أهمية الاهتمام بالأخلاق ما يشهده المجتمع البشري اليوم من تحول إلى قرية صغيرة، حيث لا حواجز تحول دون امتزاج الثقافات وتداخلها بكل عناصرها الإيجابية والسلبية، إضافة إلى تعدد وسائل الاتصال والتكنولوجيا ونقلها للخبيث والطيب، والمفيد والضار، الأمر الذي يؤدي إلى تسرب سلوكيات هدامة تؤثر على بناء المجتمع الأخلاقي.

ولأخلاقيات العمل أهمية بالغة على المستويين الكلي: الوطني والقومي، والجزئي: الفرد والأسرة والمؤسسة، إذ أن الفئة الناشطة والعاملة في المجتمع تعتبر بمثابة القدوة للفئة الغير نشطة وهي التي ترسم منحى التقاليد والقيم وأعراف العمل في المنظمات والتي ستتوارثها الأجيال اللاحقة فيما بعد.

ومن بين تجليات أهمية أخلاقيات العمل ما يلي:

- أخلاقيات العمل معايير تقييم على أساسها يتم معرفة الخطأ من الصواب في كل وظيفة وفي كل مهنة على اختلاف مراتبها ومراتب شاغلها.

- أخلاقيات العمل بالإضافة لكونها مصدرا للقوانين واللوائح التنظيمية فهي كذلك تسد كل فراغ قانوني وهي بمثابة المسطرة التي تقيس مدى استقامة وانضباط والتزام وصدق كل عمل وذلك بمقتضى العقل والمنطق بمقتضى ما يؤمن به المجتمع وكذا ما هو سائد ومتفق عليه في التقاليد التنظيمية لكل منظمة.
- أخلاقيات العمل قانون وسيط بين البيئة الداخلية للمنظمة -القانون الداخلي- وبينها الخارجية أي واسطة عقلية ومنطقية بين التشريعية التنظيمية والقوانين المحيطة التي تعمل في كنفها المنظمة وهي دليل لكل عامل وقواعد سلوك للتصرف في الداخل والتعامل مع ما هو خارجي عن المنظمة.
- أخلاقيات العمل الإيجابية أداة لمكافحة الفساد في مختلف المنظمات بكل صوره وباختلاف مصادره فهو نقيض لكل سلوك فعلي أو قولي أو امتناع أو تواطؤ غير مقبول.
- إذا كانت الأخلاق هي ضمير الأمة الذي هو عماد التنمية فإن أخلاق العمل هو الضمير النشط والمؤثر في الأمة من خلال منظمات الأعمال.
- أن أخلاقيات العمل شرط ضروري وغير كاف لتحقيق التنمية المؤسسية والقومية ولا أدل على ذلك التقارير المتواترة أخيرا من المؤسسات الدولية لمكافحة الفساد والتحلي بأخلاقيات العمل لا سيما في المنظمات الحكومية.

رابعاً: مصادر أخلاقيات العمل:

يمكن تحديد مصادر الأخلاق في كل مجتمع كالأتي: المعتقدات الدينية، تاريخ المجتمع و خبراته و تقاليده، الثقافة الوطنية، القبيلة و العشيرة و العائلة، النظراء والجماعات المرجعية، قادة الرأي، الأدوار النموذجية، وخبرة العملية التعليمية، إذا فالأخلاقيات التي نشهدها على شكل سلوك يومي في منظماتنا الحكومية والخاصة ماهي إلا مزيج من أخلاقيات ساقها الفرد إليه من خلال المصادر المذكورة والتي نوجز بعضها على النحو التالي¹³:

1. المصدر الديني:

تعتبر الأديان السماوية من أهم مصادر الأخلاق للإنسان حيث يستقي منها جميع تصرفاته وسلوكه ومنهجه في الحياة.

2. الضمير:

إنّ الإنسان لا يسعى إلى تحقيق غاية إلا إذا كان لها صدى في نفسه، وعليه فإنّ العمل لا بد أن يكون جيداً أمام الذات الإنسانية وعليه فإنّ هذه الذاتية ستعمل على إخضاع القواعد الأخلاقية نفسها إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص وهذا أمر محفوف بالمخاطر لأنه لا يعطي القواعد الأخلاقية الثبات والاستقرار والاستمرارية اللازمة له .

3. الأسرة:

ينقل الفرد سلوكه الذي ورثه من أسرته إلى المنظمة وهذا السلوك يعبر عن واقع بيئته المعيشية وظروف حياته المادية.

4. المؤسسات التعليمية:

تستطيع هذه المؤسسات أن تلعب دوراً مهماً في إعداد الطلبة لدخول المجال الوظيفي حيث تستطيع توجيههم وتوعيتهم وتدريبهم ببعض المسائل في الأخلاق والعلاقات العامة حتى تنجح في تنمية سلوك الطالب الإيجابي تجاه المسؤولية والإخلاص.

5. المجتمع:

إنّ المجتمع الذي تسوده قيم سياسية أو اجتماعية أو عقائدية متناغمة لا بد وان ينقل أفرادها إلى التنظيم وتنعكس على ممارساتهم لوظائفهم، وإذا كانت هذه القيم إيجابية فأنها تحرص على وضع حد للمخالفات والأخلاقيات وتعاقب المعتدي ولا تراعي فرداً على آخر لجأه أو مكانته في المجتمع.

6. 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 ومجموعة 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 وستسقىها لمرؤوسها.

خامساً: العلاقة بين أخلاقيات العمل والفساد في العمل:

لا يختلف اثنان على كون الفساد ظاهرة مرفوضة من قبل الجميع، ومع هذا الرفض فإنها حالة موجودة ومنتشرة في جميع دول العالم وتصيب جميع المؤسسات مهما كانت طبيعتها. ونجد أن من يمارس الفساد هم أناس بمختلف مستويات الهيكل التنظيمي والمواقع الاجتماعية والسياسية. سبق وأن تكلمنا عن أخلاقيات العمل، وفيما يلي نوجز شرح معنى الفساد في العمل وبيان العلاقة بينه وبين أخلاقيات العمل.

1. تعريف الفساد:

1-1- لغة: الفساد : يطلق الفساد في العربية على ما يناقض الصلاح؛ كما يستعمل للدلالة على التغيير: يقال فسد التمر إذا خَمَج، وفسد الخبز إذا عَفِن¹⁴.

2-1- إصطلاحاً:

جاء في القاموس الأمريكي للعلوم الاجتماعية بأنه استغلال للسلطة لتحقيق مكاسب أو فوائد أو منفعة أو ربح أو عائد لصالح فرد أو جماعة أو طبقة عن طريق انتهاك حكم القانون أو الخروج على معايير السلوك الأخلاقي الرفيع¹⁵. إذا فالفساد هو كل تصرف يهدف إلى الاستغلال غير القانوني هدفه تحقيق المكاسب سواء المادية أو المعنوية ولا يشترط أن يكون المستفيد منه القائم بالفساد في حد ذاته وإنما قد يكون لصالح العشيرة أو القبيلة أو القرابة أو جهة سياسية أو اجتماعية محسوبة عليه.

كذلك الفساد الإداري هو جميع المحاولات التي يقوم بها المدراء والعاملون يضعون من خلالها مصالحهم الخاصة غير المشروعة فوق المصلحة العامة، متجاوزين القيم التي تعهدوا باحترامها وخدمتها والعمل على تطبيقها وفي هذا الإطار فإن هذه الممارسات الفاسدة والمخلّة بالمصلحة العامة أو مصلحة المؤسسة يمكن أن تبقى عرضة للاختلاف بسبب عدم الإنفاق عليها¹⁶. وبغض النظر عن حجم الفساد فإنه ضرر بالغ إذ بالتغاضي عنه وعدم المتابعة يصبح سنة متفشية في المنظمات ويعظم أثره، بل ولقد أصبح في بعض الدول عرفاً معمولاً به يضرب بالقانون والمنطق عرض الحائط، ويعمل على نقيض مبادئ منها: الكفاءة والجدارة، والإخلاص في العمل والالتزام وغيرها من القيم.

وهناك اتفاق دولي على تعريف الفساد كما حددته "منظمة الشفافية الدولية" بأنه " كل عمل يتضمن سوء استخدام المنصب العام لتحقيق مصلحة ذاتية لنفسه أو جماعته"¹⁷.

2. مظاهر الفساد:

مما سبق يظهر أنه في الفساد الإداري آثار وخيمة على أي منظمة ومن ثم المجتمعات المكونة لها، ففي الفساد تظهر الآفات التي تتمثل في مجمل الانحرافات المالية ومخالفة القواعد والأحكام المالية التي تنظم سير العمل الإداري والمالي في الدولة ومؤسساتها ومخالفة التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة المالية المختصة بفحص ومراقبة حسابات وأموال الحكومة والهيئات والمؤسسات العمومية والشركات.

ويمكن ملاحظة مظاهر الفساد المالي في الرشاوى والاختلاس والتهرب الضريبي وتخصيص الأراضي والمحسوبية في التعيينات الوظيفية.

ويتعلق الفساد أيضا بمظهر الانحرافات الإدارية والوظيفية أو التنظيمية وتلك المخالفات التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته مهام وظيفته في منظومة التشريعات والقوانين والضوابط ومنظومة القيم الفردية التي لا ترقى للإصلاح وسد الفراغ لتطوير التشريعات والقوانين التي تغتنم الفرصة للاستفادة من الثغرات بدل الضغط على صناعات القرار والمشرعين لمراجعتها وتحديثها باستمرار.

وتتمثل مظاهر الفساد الإداري في عدم احترام أوقات ومواعيد العمل في الحضور والانصراف أو تمضية الوقت في قراءة الصحف واستقبال الزوار والامتناع عن أداء العمل أو التراخي وعدم تحمل المسؤولية وإفشاء أسرار الوظيفة والخروج على العمل الجماعي. ويظهر جلياً أنّ مظاهر الفساد متعددة ومتداخلة وغالبا ما يكون انتشار احدها سببا مساعدا على انتشار بعض المظاهر الأخرى.

3. بعض أسباب ضعف أخلاقيات العمل وانتشار الفساد في الدول العربية:

ينتشر الفساد في الدول المتخلفة عموماً بصفة رهيبه فأصبح ينخر خيرات البلاد والعباد وتفلس بسببه المؤسسات حتى أثارته مظاهره شفقة الدول المعروفة بالإمبريالية والاستغلال، غير أن أسبابه في الدول العربية التي لا تستثنى إلا نادراً من هذه المظاهر باتت مشتركة تقريباً فذهنية المجتمع العربي وطبيعة الحكم السائد فيه وكذا العوامل الجغرافية والتاريخية وحتى البنية الاقتصادية متشابهة مما جعل العوامل التالية الذكر لا تكاد تخلو منها دولة عربية واحدة¹⁸:

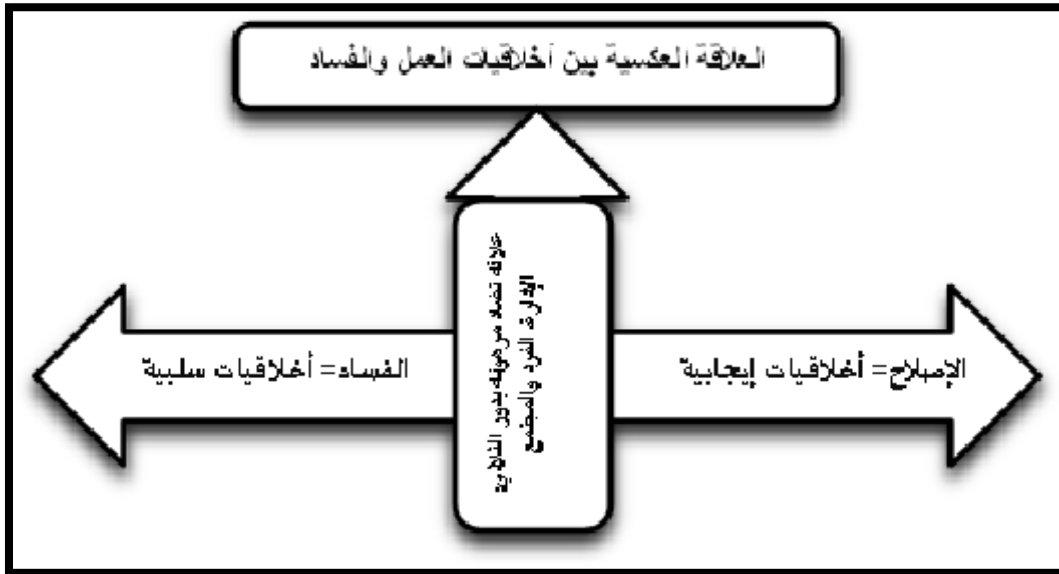
- جوانب عقديّة خلقية.
- ضعف التشريعات وقصور الملاحقة القانونية.
- الفساد السياسي والإداري .
- سوء التعيين في المناصب
- تخلي الدولة عن بعض الخدمات العامة المؤثرة اجتماعياً.
- تأثير الفقر، ضعف الرواتب وفرص العمل والاستثمار.
- زيادة حجم الاستهلاك الفردي إلى حد الإسراف.
- ضعف التوعية الإعلامية، التعليمية، والجموعية بحكم الفساد شرعاً وعقوباتها القانونية.
- نوعية بعض المشاريع التي تغري النفوس الضعيفة بالفساد.
- اتساع القطاع العام.

وعليه يتبين جلياً أن الفساد في العمل هو مجمل الممارسات المفضية إلى الخروج عن روح المسؤولية وعن صميم الغاية من القانون أو التشريع، ومن ذلك التسبب والتأخر والغياب عن العمل، التمارض والمحسوبية والرشوة والبيروقراطية المفرطة والسرقة والتحيز وتغليب المصلحة العامة على الخاصة.... وغيرها.

إن ما سبق ذكره يؤكد بما لا يدعوا للشك أن الفساد ما هو في الحقيقة إلا الوجه السلبي من أخلاقيات العمل وهو النقيض الصريح للأخلاقيات الإيجابية بل ويمكن القول أن أخلاقيات العمل الإيجابية أداة فعالة لمحاربة والتقليل من الفساد.

فالأمانة من الأخلاقيات الإيجابية وهي نقيض الخيانة ونقيض الرشوة، والالتزام نقيض التسبب والانضباط بالوقت نقيض التأخر والغيابات وتضييع الوقت في مكاتب وورش العمل، والتعاون نقيض الصراع الهدام في المنظمات، وروح المسؤولية نقيض اللامبالاة وغيرها من المتضادات بين ما هو سلبي وما هو إيجابي، وعليه فإن العلاقة بين الفساد وأخلاقيات العمل يمكن تصورها كالتالي:

الشكل رقم 01: العلاقة بين أخلاقيات العمل والفساد.



المصدر: من إعداد الباحث.

سابعاً: أوجه الاتفاق والاختلاف بين أخلاقيات العمل الوضعية والإسلامية:

1. في الفكر الوضعي:

1-1- مفهوم الأخلاق عموماً في الفكر الغربي:

1-1-1- لغة:

يرجع أصل كلمة أخلاق في اللغات الأجنبية إلى لفظين: أولهما يوناني الأصل وهو ethic من ethos والثاني روماني الأصل وهو "mores" من "moral" والفرق بين المعنيين هو أن مفردة moral تميل إلى السلوك الفردي البشري، بينما تميل المفردة الثانية ethic إلى القيم التي تخص المجتمع ونتاجه، وبعبارة أخرى تنظم الأخلاق moral فضاء الفضيلة الفردية، بينما تنظم الأخلاقيات ethic فضاء القيم الأخلاقية.

1-2-1- اصطلاحاً:

عرف علماء السلوك الأخلاق على أنها صفة نفسية مستقرة، ذات آثار في السلوك محمودة أو مذمومة، وتعرف كذلك أنها مجموعة القيم والمعايير التي يعتمد عليها أفراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد وسيء¹⁹.

ويرى البعض أن الأخلاق هي "علم فلسفي يتناول مسألة المعايير السلوكية الواجبة للإنسان عن طريق تحديد مفاهيم الخير والشر، الالتزام والواجب، الصدق والحقيقة، وذلك في سبيل استنباط المفاهيم والقيم الخيرة"²⁰.

ترجع بداية الاهتمام بأخلاقيات العمل إلى الثلث الأخير من القرن العشرين حين بدأ يظهر بقوة على السطح (1951 ما يسمى بأخلاق القيم عند أصحاب فلسفة القيم من أمثال ماكس شيلر (1874-1951) ورينيه لوسن (1880-1954) ولوى لافل ويرى هؤلاء أن القيمة هي موضوع الميول والرغبات والتقديرية تؤلف ميداناً مستقلاً تماماً عن ميدان الوجود، وتؤسس أحكاماً خاصة تتعلق بالتقدير مردها الانفعال ولا ترجع إلى العقل، وهي في جوهرها خلق ومثل أعلى.

يعرفها Andrew ghillyer بأنها التطبيق الفعلي للمعايير الأخلاقية على سلوكيات الأعمال، كما عرفها على أنها المبادئ والمعايير التي تعتبر أساس السلوك المستحب، من أفراد العمل ويتعهد أفرادها بالالتزام بها²¹.

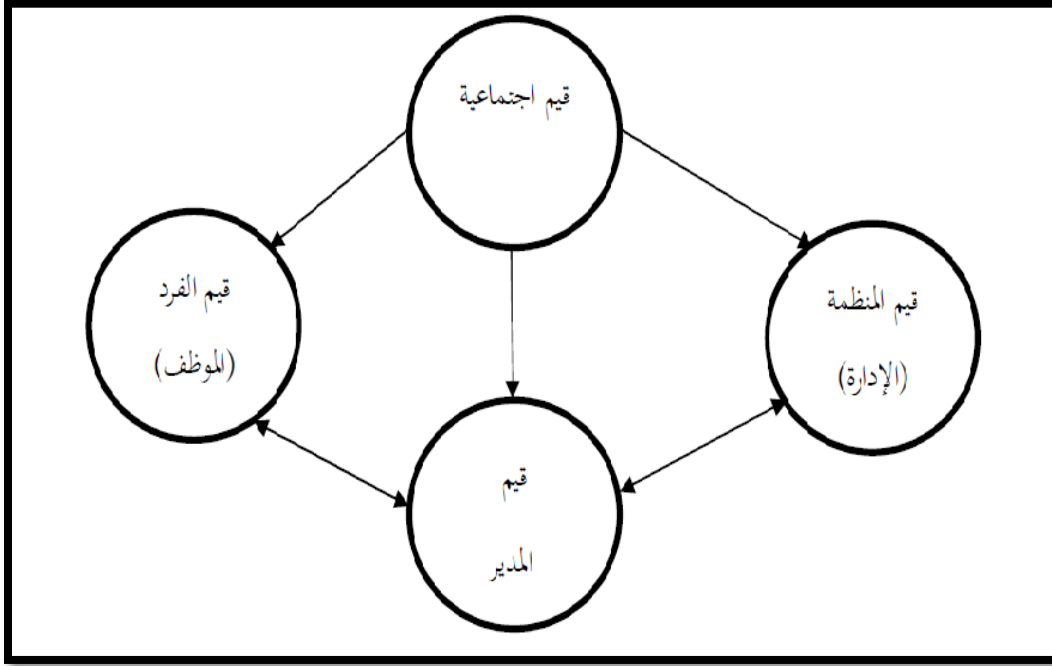
فيما يرى Schermerhom أن أخلاقيات العمل هي مبادئ مهمة للسلوك المرتبط بمعايير السلوك الجيد أو غير الجيد أو السلوك الصحيح والسلوك الخطأ في تصرفات الأفراد والجماعة داخل المنظمة.

أما د. روس W.D.ROSS فقد اقر أن هناك مجموعة من القيم الأخلاقية يجب على الفرد التمسك بها؛ وذلك لتطوير مستوى المؤسسة وتصبح مدمجة في عمليات اتخاذ القرار وتشمل:

- الإخلاص: حيث يجب على الفرد أن يحافظ على الوعود الصحيحة والضميمة.
- الإصلاح: وهو العمل على إصلاح تبعات الأعمال الخاطئة السابقة.
- الاعتراف بالفضل: وهو الاعتراف بالجميل وبالعطف الذي أعطاه إياه الآخرين.
- تحسين الذات: حيث يجب على الفرد أن يحسن من نفسه بالتركيز على الفضيلة والفتنة
- الإحسان: وهو التركيز على محاولة تحسين حياة الآخرين.
- عدم الضرر: وهو عدم إلحاق الضرر بالآخرين.
- العدالة: أي تحقيق العدالة على كل المستويات.

وتشترك معظم القيم من خلال الثقافة التنظيمية المعتمدة لكثير من منظمات الأعمال، وتوجد علاقة تبادلية وتكاملية بين القيم المجتمعية والقيم المهنية والفردية وغيرها من الأنواع، وكلها تكون علاقة تبادلية تؤثر على بعضها البعض، ولقد أوضح كل من دارن شميدت وباري بونز هذه العلاقة من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم 02: العلاقة التبادلية بين القيم.



المصدر: السكارنة، مرجع سابق، ص.96.

2- في الفكر الإسلامي:

1-2- أخلاقيات العمل في الفكر الإسلامي:

يعرف الفكر الإسلامي الأخلاق بأنها: عبارة عن هيئة النفس تصدر عنها الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فكر وروية، وقد تكون هذه الأفعال حسنة أو سيئة²²، وللأخلاق في ديننا الإسلامي مكانتها الخاصة ومنزلتها الرفيعة، فاهتم القرآن الكريم بذكر مكارم الأخلاق وذم مساوئها في آياته المتكررة، وسوره المتتالية، بحيث بلغ مجموع الآيات التي تحدثت عن الأخلاق صراحة أو إشارة أمراً أو نهياً ما يقرب من ربع العدد الإجمالي لآيات القرآن الكريم ولما امتدح الله نبيه المصطفى صلى الله عليه وسلم امتدحه في حسن خلقه فقال جل وعلى: ﴿وإنك لعلى خلق عظيم﴾ - وهذا يدل على أهمية العنصر الأخلاقي في النظرية القرآنية وأصلاته في العقيدة الإسلامية بل إن رسول الله صلى الله عليه وسلم بين أن الغاية من بعثته إنما هي لإتمام مكارم الأخلاق وهذا مدلول قوله عليه الصلاة والسلام: «إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق»²³ وقوله صلى الله عليه وسلم: «أَكْمَلُ الْمُؤْمِنِينَ إِيمَانًا أَحْسَنُهُمْ خُلُقًا وَخِيَارَكُمْ خِيَارَكُمْ لِنِسَائِهِمْ خُلُقًا»²⁴ وقال عليه الصلاة والسلام: «مَا مِنْ شَيْءٍ أَنْقَلُ فِي الْمِيزَانِ مِنْ خُلُقٍ حَسَنٍ»²⁵ وقد جاءت عدة أحاديث لترسخ العمل بصفات أخلاقية ففي السنة النبوية الشريفة نجد التأكيد على:

1-1-2 الأمانة:

إن الشريعة الإسلامية أولت اهتماما كبيرا للأمانة في شتى المعاملات، بل وقد ربطت مفهوم الأمانة بمفهوم العقيدة والدين ومما نقرؤه في النصوص الشرعية ما جاء في القرآن الكريم عن الأمانة، قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾ - الأنفال 27- وقال تعالى أيضا: ﴿فَإِنْ أَمِنَ بَعْضُكُم بَعْضًا فَلْيُؤَدِّ الَّذِينَ أُؤْتِمِنَ أَمَانَتَهُ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ﴾ وقال تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا﴾ وبغض الله عز وجل لخائن الأمانة وللخيانة كخلق ذميم قال تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْخَائِنِينَ﴾ وقال تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ كُلَّ خَوَّانٍ كَفُورٍ﴾ وغيرها من الآيات الكثيرة، أما في السنة النبوية فقد بينت حقيقة وعاقبة خيانة الأمانة فقد قال عليه الصلاة والسلام: «المكر والخديعة والخيانة في النار»²⁶ وقد قال صلى الله عليه وسلم: «الأمانة غنى»²⁷، وهي من أوكدم المكارم التي جاءت في الشريعة الإسلامية، بل وقد جاءت تكرارا ومرارا على سبيل التأكيد مما يدل على عظمة هذا الخلق حتى أنه روى أحمد وعن أنس بن مالك رضي الله عنه أنه ما خطبتنا نبي الله صلى الله عليه وسلم إلا قال: «لا إيمان لمن لا أمانة له».

فينبغي على العامل والموظف المسلم التحلي بروح الأمانة وأن يعلم أنها في ذاتها دين الله في كل وظيفة وهي من العبادات الجليلة التي قد يسبق صاحبها الحاج والمعتمر، وكل بند يرد في قانون المنظمة من أمر أو نهي هي أمانة ينبغي عليه أن يؤديها حسب قدرته.

2-1-2 الوفاء بالعهد:

الوفاء بالعهد ضرورة من الضرورات في دين الله عز وجل وقد أمر الله بها وجعلها محط المساءلة يوم الدين، في كل المجالات لاسيما عقود العمل فعلى الموظف أن يلتزم بما عاهد عليه رب العمل وما أمضاه من عقود، قال تعالى: ﴿وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا﴾ الإسراء 34 ، ومدح الموفين بالعهد ووصفهم في آخر الآية بالمتقين فقال تعالى: ﴿وَالْمُؤْمِنُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا﴾ البقرة 177، بل ولقد فخر الله -جل في علاه- ذاته العلية بهذه الصفة الحسنة فقال: ﴿وَمَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ﴾ التوبة 111، وتبقى هذه الأوامر التي أمرنا بها الله سارية حتى اتجاه المنظمة التي لا تفي بعهدا اتجاه عاملها فالوفاء خلق وليس جزء، وهو الأمر الذي يبين عظمة الرسالة الإسلامية الربانية المتزهة عن المقابل المادي فالوفاء بالعهد عبادة.

وحري أن ينتظر العامل المسلم المتقيد بها الجزء من رب العباد لا من العباد، والوفاء بالعهد خلق سليل من الأمانة ولصيق به بل وعادة ما يتصف المرء بالاثنين معا أو يفقدهما معا، قال تعالى: ﴿وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ﴾ المؤمنون 11، أما في السنة النبوية فقد كان خلق الرسول صلى الله عليه وسلم الوفاء بالعهد وما عرف عليه أنه خالف عهده يوما، فقد كان يقول عليه الصلاة والسلام: «وَلَا دِينَ لِمَنْ لَا عَهْدَ لَهُ»²⁸.

وبمجرد التحاق العامل بالمنظمة وانتسابه إليها يمضي العقد ويلتزم بعهد اتجاهها ينبغي عليه أن يفي به، وهو تلك البنود القانونية التي تنبثق عن ذلك الالتزام المتمثلة في القانون الداخلي والمهام المتعلقة بوظيفته وما إلى ذلك من واجبات تنبثق عن هذا الانتساب.

3-1-2 العدالة:

أرسى الإسلام قواعد العدل بين الناس، لأن العدل أساس الملك وهو من مثل العليا والقيم الخالدة، في كل زمان ومكان وفرض الله على المؤمنين إتباع الحق، والتزام الصدق، والترفع عن الظلم، لأن الظلم مرتعه وخيم، ولأن الظلم ظلمات يوم القيامة، والله لا يحب الظالمين فقال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاَنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ﴾ المائدة 8 ، فعلى كل ذي مسؤولية العدل بين الموظفين والعاملين تحت إمرته وعدم التمييز بينهم وأن يراقب الله عز وجل في ذلك وأن يعلم أنه سيسأل يوما عن كل تحيز تحت أي طائل أو مبرر عشائري أو مذهبي أو حزبي أو جهوي وغيرها.

ويكفي للتدليل على خلق العدالة في السنة النبوية الكلام عن فتح مكة حينما نزع الرسول عليه الصلاة والسلام مفتاح الكعبة من علي كرم الله وجهه ورفض إعطائه لعمه العباس رغم سؤاله إياه وأمر عليا برده إلى عثمان بن طلحة والاعتذار منه، وكان ذلك سببا في دخوله الإسلام، فقد كان هذا عدله مع المشركين فما بالك بعدله مع المؤمنين صلى الله عليه وسلم تسليما.

والعدالة في العمل أمر ضروري لا يستقيم العمل الجماعي إلا به، فالعدل أساس الحكم، ومن ثم على كل مسؤول في العمل أن يعدل بين العاملين ممن هم تحت مسؤوليته، وإن من أهم أسباب مشاكل العمل والفساد الإداري غياب العدل والتحيز والمحسوبية على أسس غير شرعية كالانتماء القبلي والقرباة العائلية والصدقات والرشوة وغيرها مما يجعل البناء التنظيمي الاجتماعي غير متوازن ومعرض لشتى أنواع الصراع والاضرابات والغيابات والاحتجاجات وما إلى ذلك من مشاكل العمل.

وتكمن الغاية من تبني الأخلاق الحميدة إجمالاً في تحقيق النقاط التالية:

- ترشيد السلوك الإنساني وتوجيهه نحو القيم والمثل على أساس من الفهم والوعي^[2].
 - تقوية إرادة الإنسان وتعويداً على التحلي بالفضائل والتمسك بالقيم والبعد عن الرذائل والتخلي عنها.
 - التمييز بين الخير والشر والحق والباطل دون الخضوع إلى العادة والعرف.
- نشر الأخلاق الحسنة وإحيائها في النفوس وإماتة الأخلاق السيئة ومحاصرتها في نطاق ضيق.

2-2- خصائص وأسس أخلاقيات العمل في الفكر الإسلامي:

2-2-1- خصائص أخلاقيات العمل في الفكر الإسلامي:

تتميز الأخلاقيات عموماً في الفكر الإسلامي وأخلاقيات العمل عن نظيرتها الوضعية بجملة من الخصائص تجعلها أسمى من حيث المصدر والمقصد، فالأخلاقيات في الشريعة الإسلامية ابتداءً ربانية المنشأ لا بشرية الابتداء، وهي عادلة عدلاً يليق بمن وضعها سبحانه، مقدسة من لدنه لا يجوز تجاوزها، وهي مرتبطة من حيث الجزاء بالجزاء في الدنيا من حوافز وأجور وترقية كما هي مرتبطة بجزاء أجل ادخره الله لذوي الخلق الطيب في الآخرة، كما تتميز بكونها محفوظة وخالدة وشاملة لكل الناس ملزمة لهم لا مخرجة إيجابية يرفع الله بها أقواماً ويضع المخالفين لها، وهي وسطية لا غلو فيها على حساب العمل والربحية، ولا غلو عليها لحساب العمل والربحية، وهي ثابتة لا تتغير وتتصف بالمرونة للتغيير فيما بين الأخلاقيات لا حياداً عنها، وهي واضحة مبينة بالنصوص والأدلة الشرعية الكافية وأقوال أهل العلم فيها.

الشكل رقم 03: خصائص أخلاقيات العمل في الفكر الإسلامي.

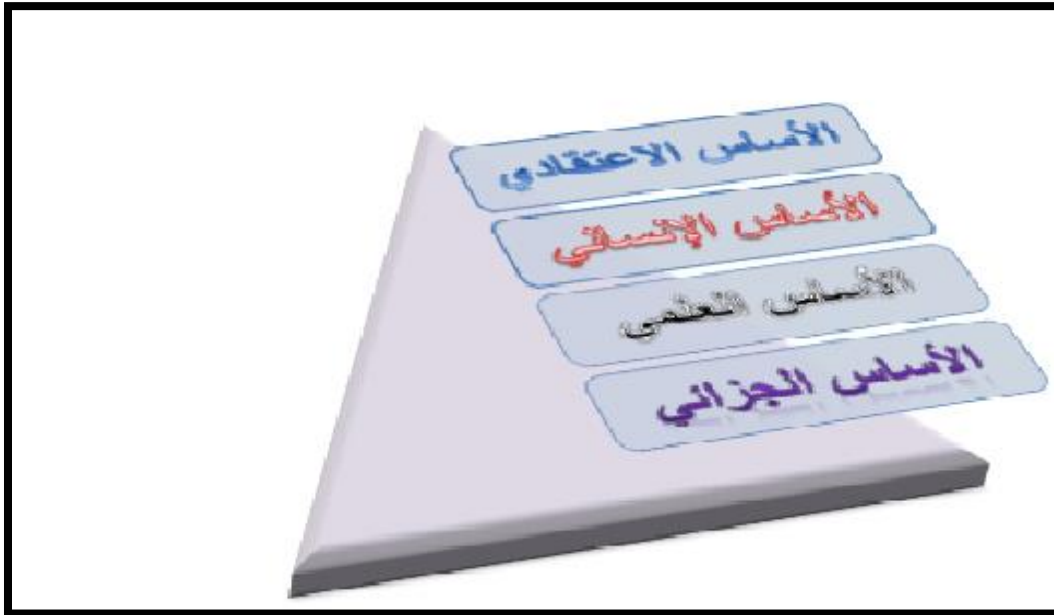
الشمول	الواقعية	الحفظ والخلود	الربانية
الوسطية	أخلاقيات العمل في الفكر الإسلامي		العدل
الثبات والمرونة			القدسية
الوضوح	الإيجابية	الإلزامية	الارتباط بالجزاءين الديني والأخروي

المصدر: من إعداد الباحث.

2-2-2- أسس أخلاقيات العمل في الفكر الإسلامي:

اختلف المنظرون في الفكر الإسلامي في أسس الأخلاقيات غير أننا نفضل ما رآه مقداد يلجن²⁹ في كتابه التربية الأخلاقية الإسلامية فقد حددها في أربعة نلخصها في الشكل التالي:

الشكل رقم 04: أسس الأخلاقيات في الفكر الإسلامي:



المصدر: من إعداد الباحث.

ثامنا: نقد أخلاقيات العمل في الفكر الوضعي على ضوء ما جاء في الفكر الإسلامي:

إن أخلاقيات العمل من وجهة من وجهة نظر إسلامية عبارة " عن مجموعة من المبادئ والأخلاق والقواعد النابعة من القرآن الكريم و السنة النبوية الشريفة و التي تشكل معيارا للسلوك الفردي أو الجماعي بما تمليه متطلبات كل وظيفة من شروط أخلاقية لا تتعارض مع هذه القواعد والمعايير، حيث أن الإسلام كمنهج بين ضرورة تمسك الموظف والتزامه بجملة من الأخلاقيات الوظيفية و يوضح مدى ارتباطها بتأدية الواجبات الوظيفية والإجادة والعمل والإخلاص وهي من الأمور التي حث عليها الإسلام³⁰. كما يقصد بأخلاقيات الوظيفة:"الأحكام القيمية التي تتعلق بالأفعال الإنسانية من ناحية أنها خير أو شر، والسلوك الأخلاقي وهو السلوك الذي يعمل به المجتمع وأقره ويتكون هذا السلوك من مجموعة من القواعد التي تبين للأفراد كيف يتصرفون في الحالات والمواقف التي تعرض لهم دون أن يخافوا في ذلك العرف السائد في مجتمعاتهم.

من خلال النظريات الأخلاقية الغربية يلاحظ أنها لا تخلو من بعض النقائص أهمها افتقادها لعنصر الإلزام، والبعض الآخر لفصلها بين الدين والأخلاق إلى غيرها من الانتقادات التي توجه لها.

تنبه ابن تيمية إلى خلو نظريات الفلاسفة اليونانيين للإلزام، وتبين له من خلال دراستها أن ما توصلوا إليه من أخلاقيات العمل متعلق بالندب، أي ليس واجبا ولا ملزما.

الإلزام الخلقي إذا لا يشتق من الفكرة المحضة، والقوانين الأخلاقية لا ينبغي أن تكون ترفا عقليا، وإنما ينبغي أن تكون قواعد للعمل وقد سلم الأخلاقيون اليونانيون هذه الحقيقة عند تقسيمهم للعلوم واعتبار الأخلاق من العلوم العلمية، وحرص بعضهم كسقراط والرواقيون على التعبير عن مثلهم الأخلاقية بسلوكهم العملي وهنا يتضح لنا الجانب العملي الذي يتصل بالدين أكثر من اتصاله بالفلسفة كمنهج عقلي محض، لأن الاتساق بين النظر والعمل أو بين الاعتقاد والسلوك في الدين واجب، ومن هنا كان لوم الله عز وجل للذين يخالفون بعمليهم علمهم وقولهم (وأنهم يقولون ما لا يفعلون) (الشعراء، 226). ولوحظ أن النظريات الأخلاقية لأغلب الفلاسفة لا سيما تنكر الحياة الآخرة التي تتلو الحياة الآخرة، وهذا الإنكار يجعل من قانون الأخلاق ومسؤولية الإنسان عن أفعاله أزمة حقيقية، ولذا فإن على علم الأخلاق معتمدا على العقيدة الدينية أن يتجاوز هذه الأرضية، متجها بالإنسان إلى الله تعالى مثبتا وجود الحياة الآخرة بما في ذلك الثواب والعقاب، هذا بينما يعتبر أساس الإيمان بالحياة الآخرة في الاتجاه الإسلامي للأخلاق من أهم الأسس التي يشيد عليها البناء الأخلاقي وفي عملية الالتزام به، فبدونه تفقد الأخلاق قدسيته وتأثيرها القوي في الإنسان، وليس هذا أساسا للسلوك الأخلاقي فقط بل إنه أساس للحياة إذ لا معنى للحياة في الحقيقة دون وجوده ودون الاعتماد عليه.

الجدول رقم 01: مقارنة بين أخلاقيات العمل في الفكر الإسلامي والفكر الوضعي.

أساس المقارنة	الأخلاقيات في الفكر الإسلامي	الأخلاقيات في الفكر الوضعي
المصدر	رباني	من صنع واجتهاد الانسان
المنطلق والمبدأ	تعبدية	نفعي
المقصد	إصلاح عام	إصلاح خاص
الرقابة	مضاعفة: ربانية، تنظيمية، ذاتية	تنظيمية
الوسيلة	النصوص والأحكام الشرعية	النصوص والقرارات التنظيمية
المفهوم	في إطار النصوص الشرعية	اتفاقي عرفي بين الناس
الجزاء	دنيوي وأخروي	دنيوي
الصفة	إلزامي متدرج ما بين الحلال والحرام	اختياري حسب المصلحة

المصدر: من إعداد الباحث

الخاتمة:

على الرغم مما تزخر به الأمم اليوم من تطور علمي وتكنولوجي واكتشافات في مجالات شتى إلا أن الركن الركين لتطورها هو سمو الأخلاق ورفعها واحترام القيم وإعلائها في الأسر والمؤسسات وفي المجتمع كافة. لأنه بالأخلاق تصان الإمكانيات ويحافظ عليها ويبادر كل ذي منصب في عمله ويتقنه وبالأخلاق أيضا يتحقق الولاء للمنظمات والأوطان.

نتائج الدراسة:

من خلال بحثنا هذا تبين ما يلي:

1. إن أول ما يبدأ به من اقتراحات لتحسين وتحسين أخلاقيات العمل في المنظمة ضرورة تحلي المسؤولين فيها وملاكها بمبدأ القدوة الحسنة إذ تعد الطريقة المثلى للتربية والافتداء، يكون فيها الاقتناع والافتناع عمليا من الطرفين، وهذا ما لا نجده في الفكر الوضعي الذي يفرض الأخلاقيات ويضبط السلوك بحكم القانون الداخلي والعرف التنظيمي على المرؤوس قبل الرئيس.
2. يتعين على كل منظمة أن تبادر إلى توظيف مواردها البشرية على أساسين مهمين هما الخلق الطيب والكفاءة العالية.
3. مادامت مكانة ونجاح المنظمات مرهونة بحسن التوظيف فإن عليها حسن الاختيار لمواردها البشرية لأن الخطأ في التوظيف يكلف المنظمات تكاليف باهظة ومدد زمنية طويلة، فتستطيع المنظمة الوصول إلى الكفاءات المطلوبة عن طريق إجراءات التوظيف والاختبارات العلمية المعروفة غير أنها للوصول إلى الأخلاق الحميدة نقترح إعمال نظام التزكية فهو خير دليل عملي على أخلاق كل مرشح أو مترشح للتوظيف، وإذا تعذر ذلك يمكن إقحام اختبارات الأخلاق في نظام اختبارات التوظيف وأثناء التبرص على حد سواء.
4. على المنظمة مراعاة مستوى أخلاق العاملين والإطارات ومراقبتهم، ويمكن لها صيانة أخلاقهم بالوعظ والنصح وإعطاء العبر ومن ذلك يمكن لها إرشاد الإطارات بضرورة التحلي بالعدل بين العاملين والإحسان إليهم وتحفيزهم وتجنب الظلم وتحميلهم فوق طاقتهم وغيرها من قيم الأخلاق، بينما ينصح العاملون بأهمية العمل وإتقانه والمواظبة على الحضور واحترام الوقت واحترام المسؤولين وطاعتهم فيما أمروا من واجباتهم والمحافظة على العلاقة الطيبة والمودة بينهم.
5. يحتل الجانب الديني والعقدي مكانة مهمة في نفوس العاملين لذلك يجب إقناعهم بالأهمية الشرعية للعمل والأخلاق الحميدة قبل التطرق للقوانين والمواثيق الوضعية لأن الأخيرة مبنية على المنفعة المؤقتة المتبادلة فيما تبنى الأولى على المنفعة الدائمة للناصح والمنصوح المشتركة في الدنيا والآخرة.
6. بالاعتماد على القيم الأخلاقية الدينية تنخفض أعباء المنظمة فعلا ومنها التكاليف المتعلقة بتبديد الموارد وتضييع الوقت وعدم إتقان العمل كما تنخفض تكلفة الرقابة طالما تصبح الرقابة إلهية بالدرجة الأولى ورقابة ضمير حي بالدرجة الثانية ورقابة تنظيمية بدرجة أقل.
7. تنمي أخلاقيات العمل الثقة المتبادلة بين كل المنتسبين للمنظمة وكذا المتعاملين معها مادام الكل يؤدي بما عليه اتجاه الآخر، غير أن ذلك لا يتجسد عمليا لدى العاملين إلا بمبدأ القدوة الحسنة فعليا وميدانيا من طرف الإدارة، فالإدارة التي تتماطل في دفع الأجور لا يمكن لها أن تعظ العاملين في إتقان العمل.
8. بأخلاقيات العمل يمكن للمنظمة أن تنمي روح التعاون ويرتفع بذلك الأداء ومن ثم الأرباح والأجور في نفس الوقت وذلك الجزاء الدنيوي، ويكون هذا العمل عن قناعة وولاء للمنظمة على أساس تعبدية ويحصل بذلك الجزاء الأخروي وبذلك نجد أن الأخلاقيات من منطلق الفكر الإسلامي أسمى وأكثر إقناعا، فيما تنتهي الأخلاقيات الوضعية بانتهاء المنفعة المشتركة.
9. من تجليات أخلاقيات العمل في الفكر الإسلامي على غرار ما توصل إليه الفكر الوضعي أنه لا ينبغي تحقيق منفعة خاصة على حساب منفعة عامة، فالعامل مثلا لا ينبغي له أن يخون وظيفته وهي أمانته في سبيل تحقيق منفعة له أو لمجموعته، كما لا ينبغي له أن يخون وطنه لتحقيق منفعة لمنظمته أو وظيفته، وفي ذلك ضمانة حقيقية لحفظ مصلحة الجميع تحت قاعدة المصلحة العامة أولى من المصلحة الخاصة.

إن الفرق الجوهرية الذي يميز أخلاقيات العمل في الفكرين أنه في الفكر الإسلامي يركز على المصلحة المشتركة الدائمة وبأداة تتمثل في السمو والرقى بالروح والجسد للعاملين، يجعلهم في اقتناع ورغبة فيما يقدمون من عمل ابتداء بتطبيق كل تعاليمها على الإدارة والمسؤولين ابتداء، في حين يكون التركيز في الفكر الوضعي على الجانب الظاهر من الأخلاقيات وهي ما

تحقق من وراء السلوك لا ما كان سببا فيه وغاية له، مع ضرورة التسليم أن القصد من وراء الفكرين واحد وهو استقرار المنظمة وتحقيق أهدافها المسطرة.

الربوامش والإحالات:

- ¹ - بن منصور عبد الله، جلطي غانم: أهمية المصفاة الأخلاقية في مناهج علم الاقتصاد الحديث، الملتقى الدولي حول الاقتصاد الإسلامي الواقع والأفاق ورهانات المستقبل، المركز الجامعي غرداية، ص 5 نقلا عن: Problèmes économiques N°2778, 02/10/2002, Crise de confiance à Wall street, Source : The economist 08 Juin 2002.
- ² - المنجد نسخة 1992، ص 194.
- ³ - باهي، أسامة حسين إبراهيم: رؤية تصورية لدور التربية في توجيه الشباب نحو بعض الموضوعات الأخلاقية- مدخل في التربية الأخلاقية من منظور إسلامي-، مجلة التربية، جامعة الأزهر، القاهرة، مصر، 1992 العدد 23، ص 7.
- ⁴ - يحيى بن محمد حسن زمزمي: المنهج الأخلاقي وحقوق الإنسان في القرآن الكريم، 2003 م، ص 4، بحث منشور على موقع جامعة أم القرى، مكة، ، تاريخ الاطلاع: 2016/03/12.
- ⁵ - فؤاد عبد المنعم أحمد: أخلاقيات أنظمة العمل في الإسلام مع بيان التطبيق في المملكة العربية السعودية، بحث مقدم في الدورة التأهيلية الخاصة بصندوق التنمية البشرية في موضوع الحراسات الأمنية في أخلاقيات العمل، الرياض، 2009، ص 3.
- ⁶ - سعيد ناصر الغامدي: أخلاقيات العمل - ضرورة تنموية ومصالحة شرعية-، سلسلة دعوة الحق-كتاب شهري محكم-، مكة، العدد 242، ص 11.
- ⁷ - عمر بن ناصر القريوي: أخلاقيات العمل في الدوريات الأمنية- دراسة تطبيقية على منسوبي الدوريات الأمنية بمدينة الرياض-، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2005، ص 31.
- ⁸ - بوطرفة صورية: أخلاقيات العمل من منظور الفكر الاقتصادي الإسلامي، ص 4. نقلا عن: تحسين الطراوة، أخلاقيات القرارات الإدارية، 1990، مؤتمة للبحوث والدراسات، مجلد 15، عدد 12، ص: 155.
- ⁹ - سعيد ناصر الغامدي: مرجع سابق، ص 33.
- ¹⁰ - يوسف بومدين: أخلاقيات الأعمال وارتباطها بالممارسات السلمية للحكومة في منظمات الأعمال، من منظور إداري إسلامي، مجلة الاقتصاد والمالية، 2015، ص 80.
- ¹¹ - سعاد بعجي: دور القيم في بناء القيادة الناجحة والفعالة بين الفكر الوضعي والفكر الإسلامي -حالة المنظمة في الجزائر، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، جامعة المسيلة، 2017، ص 36.
- ¹² - مصطفى محمود أبو بكر: أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، الطبعة الأولى ، الدار الجامعية ، الاسكندرية، مصر، ص 111.
- ¹³ - صوفي إيمان، قوراري مريم: أخلاقيات العمل كأداة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية، الملتقى الوطني حول: حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد الإداري والمالي، يومي 6-7 ماي 2012، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 3.
- ¹⁴ - أحمد أولا سعيد: مكافحة الفساد المالي في الإسلام -جريمة الرشوة أنموذجا-، ص 1، بحث منشور على الموقع <http://iefpedia.com/arab/> تاريخ الاطلاع 2016/03/12.
- ¹⁵ - أحمد حبيب محمود البوتي: أخلاقيات الأعمال وأثرها في تقليل الفساد الإداري، هيئة المعاهد التقنية، العمادية، أربيل، ص 9.
- ¹⁶ - طاهر الغالبي وصالح العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل، عمان، 2010، ص 352.
- ¹⁷ - دادان عبد الغني، سعيدة تلي: فعالية الحوكمة و دورها في الحد من الفساد المالي و الإداري، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول: حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد الإداري والمالي، يومي 6-7 ماي 2012، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 9.
- ¹⁸ - أحمد أولاد سعيد: مرجع سابق، ص 2.
- ¹⁹ - سعاد بعجي: مرجع سابق، ص 36.
- ²⁰ - سليم بطرس جلدة: أخلاقيات الإدارة في عالم الأعمال، دار الإعلام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص 16.
- ²¹ - بلال خلف السكرانة: أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص 95.
- ²² - عمر بن ناصر القريوي: مرجع سابق، ص 52. أنظر واجبات الموظف لدى وزارة الخدمة المدنية.
- ²³ - رواه مالك، وقال عبد البر هو متصل من وجوه صحاح عن أبي هريرة وغيره.
- ²⁴ - رواه الترمذي وقال: حديث حسن صحيح.
- ²⁵ - رواه أبو داود عن أبي الدرداء رضي الله عنه.

²⁶ - رواه أبو داود.

²⁷ - الجامع الصغير عن ابن أنس.

²⁸ - أحمد وعَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ.

²⁹ - سعاد ببعي: مرجع سابق، ص 50.

³⁰ - المرجع نفسه، ص 63.

المراجع:

القرآن الكريم. الأحاديث النبوية الشريفة.

القواميس والمناجد:

المنجد، نسخة 1992.

الكتب:

1. أبو بكر مصطفى محمود: أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، الطبعة الأولى، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر.
2. السكارنة بلال خلف: أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014.
3. سليم بطرس جلدة: أخلاقيات الإدارة في عالم الأعمال، دار الإعلام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
4. الغالبي طاهر وصالح العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل، عمان، 2010.

المقالات:

1. إبراهيم باهي، أسامة حسين: رؤية تصورية لدور التربية في توجيه الشباب نحو بعض الموضوعات الأخلاقية- مدخل في التربية الأخلاقية من منظور إسلامي-، مجلة التربية، جامعة الأزهر، القاهرة، مصر، 1992 العدد 23.
2. أحمد فؤاد عبد المنعم: أخلاقيات أنظمة العمل في الإسلام مع بيان التطبيق في المملكة العربية السعودية، بحث مقدم في الدورة التأهيلية الخاصة بصندوق التنمية البشرية في موضوع الحراسات الأمنية في أخلاقيات العمل، الرياض، 2009.
3. بوطرفة صورية: أخلاقيات العمل من منظور الفكر الاقتصادي الإسلامي، مؤتمة للبحوث والدراسات، مجلد 15، عدد 12،
4. سعيد أحمد أولاً: مكافحة الفساد المالي في الإسلام -جريمة الرشوة أنموذجاً-، بحث منشور على الموقع <http://iefpedia.com/arab> تاريخ الاطلاع 2016/03/12.
5. الغامدي سعيد ناصر: أخلاقيات العمل -ضرورة تنمية ومصلحة شرعية-، سلسلة دعوة الحق-كتاب شهري محكم-، مكة، العدد 242.
6. زمزمي يحي بن محمد حسن: المنهج الأخلاقي حقوق الإنسان في القرآن الكريم، 2003 م، بحث منشور على موقع جامعة أم القرى، مكة، تاريخ الاطلاع: 2016/03/12.
7. يوسف بومدين: أخلاقيات الأعمال وارتباطها بالممارسات السلمية للحوكمة في منظمات الأعمال، من منظور إداري إسلامي، مجلة الاقتصاد والمالية، 2015.

الملتقيات:

1. إيمان صوفي، قوراري مريم: أخلاقيات العمل كاداة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية، الملتقى الوطني حول: حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد الإداري والمالي، يومي 6-7 ماي 2012، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
2. بن منصور عبد الله، جلطي غانم: أهمية المصفاة الأخلاقية في مناهج علم الاقتصاد الحديث، الملتقى الدولي حول الاقتصاد الإسلامي الواقع والأفاق ورهانات المستقبل، المركز الجامعي غرداية.
3. البوتي أحمد حبيب محمود: أخلاقيات الأعمال وأثرها في تقليل الفساد الإداري، هيئة المعاهد التقنية، العمادية، أربيل.
4. عبد الغني دادان، سعيدة تلي: فعالية الحوكمة ودورها في الحد من الفساد المالي والإداري، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول: حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد الإداري والمالي، يومي 6-7 ماي 2012، جامعة محمد خيضر، بسكرة

المذكرات والرسائل:

1. ببعي سعاد: دور القيم في بناء القيادة الناجحة والفعالة بين الفكر الوضعي والفكر الإسلامي -حالة المنظمة في الجزائر، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، جامعة المسيلة، 2017.
2. بن ناصر القريوي عمر: أخلاقيات العمل في الدوريات الأمنية- دراسة تطبيقية على منسوبي الدوريات الأمنية بمدينة الرياض-، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2005.