

أخلاقيات العمل الوظيفي في الإسلام

د. مريم الصادق محمد المحجوب
كلية الآداب - جامعة الزاوية

مقدمة:

تعد أخلاقيات العمل الوظيفي فرع مستحدث من فروع علم الإدارة العامة، يتناول المبادئ والمفاهيم السلوكية التي ينبغي على كل موظف أن ينتهجها أثناء أدائه واجبات عمله، وأن يحافظ على سمعة الوظيفة أو المنظمة التي يعمل فيها، ويصون كرامة الدولة باعتبارها العقل المخطط والمنفذ للمشروعات العامة، مع الحرص والمحافظة على أموال جهة العمل العامة والخاصة وكتمان أسرارها.

وموضوع أخلاقيات مهنة العمل الوظيفي اكتسب أهمية بالغة في كافة الدول بسبب تردّي مستوى أداء الموظف، وتفشي صور الفساد أو الانحراف الإداري في معظم الأنظمة الشرقية والغربية، وقد اتخذ الفساد الإداري في الدول النامية عموماً، والدول العربية على وجه الخصوص صورة مخيفة، ودبّ هذا الفساد وتغذّى من الفساد السياسي⁽¹⁾.

إنّ تحلّي الموظف بسلوك نظيف، وإيمان صادق في النظام الأخلاقي والقيمي للمجتمع، وإخلاصه للأهداف العامة أصبح من الأسس التي بتوافرها يتاح لمراقف الدولة أن تؤدي وظائفها واجباتها وخدماتها على أكمل وجه نحو المجتمع، ومن الأهمية بمكان أن يتقيّد الموظف بأخلاقيات الوظيفة تقييداً عن قناعة ورضاً، وليس عن قسر وخوف. لذلك يتعيّن تهيئة الظروف والعوامل الملائمة له في كافة المجالات، ولتوضيح الأفكار المتعلقة بهذا الموضوع اعتمدنا منهجاً تاريخياً بالإضافة إلى المنهج التحليلي.

ويقوم هذا البحث على المحاور التالية:

أولاً- ماهية الأخلاق:

أ- الأخلاق في اللغة.

الأخلاق في اللغة جمع خلق، وهو العادة والسجية والطبع والمروءة والدين.

وعند القدماء ملكة تصدر بها الأفعال عن النفس من غير تقدم وروية وفكر وتكُلف، فغير الراسخ من صفات النفس لا يكون خالقاً كغضب الحكيم، وكذلك الراسخ الذي تصدر عنه الأفعال بعسر وتأمل كالبحيل إذا حاول الكرم⁽²⁾.

الاجتماعية، دون استثناء في المنزل مع الأسرة وفي التعامل مع الناس، وفي العمل وفي السياسة في العلم وفي الأمكنة العامة، وضع الدين أساساً لتنظيم حياة الإنسان وعلاقته مع نفسه، ومن جملة هذه العلاقات تتكوّن الأخلاق والقيم⁽⁵⁾.

وقد يطلق لفظ الأخلاق على جميع الأفعال الصادرة عن النفس محمودة كانت أو مذمومة، فنقول فلان كريم الأخلاق أو سيء الأخلاق، وإذا أطلق على الأفعال المحمودة فقط دلّ على الأدب؛ لأنّ الأدب لا يطلق إلا على المحمود من الخصال، فإذا قلت: أدب القاضي أردت به ما ينبغي للقاضي أن يفعله⁽³⁾.

وكلمة أخلاق Ethic مستخلصة من الجذر اليوناني Ethos التي تعني خلق، وتكون الأخلاق Ethic طقماً من المعتقدات أو المثاليات الموجهة، التي تتخلّل الفرد أو مجموعة من الناس في المجتمع، وباللغة الأجنبية فيختلف لفظ Ethic عن لفظ Deontologie، حيث تم اشتقاق هذا الأخير من الجذر اليوناني Deontos الذي يعني ما يجب فعله، و Logos التي تعني العلم، وتعني اللفظتان معاً العلم الذي يدرس الواجبات، كما تعرف "La Deontologie" أنّها مرادف للأخلاق المهنية لمهنة معيّنة⁽⁶⁾.

ب- الأخلاق في الاصطلاح:
يسمى علم الأخلاق بعلم السلوك أو تهذيب الأخلاق، أو فلسفة الأخلاق أو الحكمة العملية، أو الحكمة الخلقية، والمقصود به معرفة الفضائل، وكيفية اقتنائها لتزكو بها النفس، ومعرفة الرذائل لتنتزعه عنها النفس⁽⁴⁾.

ج- الأخلاق في الفلسفة:

هناك من يعرف الأخلاق بأنّها "علم الخير والشر" على أساس أنّ أهم ما يستفاد منه هو تحديد معنى كل من الخير والشر، والتفرقة بينهما. وثمة تعريف آخر للأخلاق

والأخلاق هي شكل من أشكال الوعي الإنساني يقوم على ضبط وتنظيم سلوك الإنسان في كافة مجالات الحياة

- بأنها القواعد التي ينبغي أن يسير عليها الإنسان لبلوغ كامل إنسانيته في ضوء مثل أعلى يصبو إليه، ومعنى ذلك أن علم الأخلاق علم معياري لا يبحث في حياة الإنسان الواقعية، ويصف ما هو كائن بالفعل، بل هو علم يضع ما ينبغي أن يكون⁽⁷⁾.
- وهذا التعريف الأخير يقترب في معناه من التعريف التقليدي للأخلاق الذي يرى أن وظيفة الأخلاق وضع قوانين السلوك الإنساني بما هو كذلك، ومقاييس التميز بين الخير والشر مجردين عن الزمان والمكان، وذهب أصحاب هذا التصور التقليدي للأخلاق إلى أن المبدأ الخلفي يجب أن تتوفر فيه عدة خصائص أساسية، أهمها:
- 1- يجب أن يكون عاماً ومطلقاً يتخطى الزمان والمكان ولا يختلف باختلاف الظروف والأحوال
 - 2- يجب أن يكون ضرورياً أولاً يستقي من الواقع والتجربة، وبدونه لا يستقيم تعقل الأشياء وفهمها.
 - 3- أن يكون واضحاً بذاته لا يقبل برهاناً؛ لأنه يحمل في باطنه الشاهد على صدقه،
- بحيث يكون مجرد فهمه كافياً للتسليم بصوابه.
- 4- لا يقبل شكاً ولا جدلاً ولا يحتمل نقيضاً، بمعنى أنه يستحيل التسليم بصدق نقيضه، أو جعل هذا النقيض قاعدة للسلوك الإنساني⁽⁸⁾.
- وكلمة أخلاقيات تعني: وثيقة تحدد المعايير الأخلاقية والسلوكية المهنية المطلوب أن يتبعها أفراد جمعية مهنية، وتعرف بأنها بيان المعايير المثالية لمهنة من المهن تتبناه جماعة مهنية، أو مؤسسة لتوجيه أعضائها لتحمل مسؤولياتهم المهنية، ولكل مهنة أخلاقيات وآداب عامة حدتها القوانين واللوائح الخاصة، ويقصد بآداب وأخلاقيات المهنة مجموعة من القواعد والأصول المتعارف عليها عند أصحاب المهنة الواحدة، حيث تكون مراعاتها محافظة على المهنة وشرفها⁽⁹⁾.
- وتختلف المسؤولية القانونية عن المسؤولية الأخلاقية باختلاف أبعادها، فالمسؤولية القانونية تتحدد بنشريات تكون أمام شخص أو قانون، لكن المسؤولية الأخلاقية فهي أوسع وأشمل من دائرة القانون، لأنها تتعلق بدائرة الإنسان بخالقه

وبنفسه وبغيره، فهي مسؤولية ذاتية أمام الله والضمير، أمّا دائرة القانون فمقصورة على سلوك الإنسان نحو غيره، وتتغير حسب القانون المعمول به في المجتمع، وتتفّذها سلطة خارجية من قضاة ورجال أمن ونيابة وسجون، أمّا المسؤولية الأخلاقية فهي ثابتة ولا تتغير، وتمارسها قوة ذاتية تتعلّق بضمير الإنسان الذي هو سلطته الأولى. هنا يمكن القول الأخلاق بقوتها الذاتية لا تكون بديلاً عن القانون، ولكن كلاً من المسؤولية الأخلاقية والمسؤولية القانونية متكاملتان، ولا يمكن الفصل بينهما في أي مهنة مهما كانت⁽¹⁰⁾.

وقد يتبادر إلى الذهن التساؤل التالي. ما الفرق بين فلسفة الأخلاق بوصفها فرعاً من فروع الفلسفة، وبين الفضائل العامة أو ما يسمى بالآداب العامة؟ وللإجابة عن هذا السؤال نقول: إنّ لكلمة الأخلاق ثلاثة معانٍ رئيسية هي: المعنى الأول: تعني كلمة الأخلاق منهجاً معيّنًا في الحياة، أو أسلوباً يسير عليه الإنسان، وهذا المعنى أقرب إلى الأخلاق الدينية، فهي سلوك عملي، يخص أسلوب تعامل الإنسان من الصدق وحفظ الأمانة

والتعفف عن الأفعال التي من شأنها أن تنقص من شخصيته، والتعاون مع غيره في ود ومحبة، فالدين معاملة. المعنى الثاني: هذا المعنى يخص مفهوم التنشئة، وهو مجموعة من القواعد والنصائح الأخلاقية بما تشتمل عليه من أوامر ونواه كالتي يربّي عليها النشء في المجتمع الذي يعيشون فيه، سواء كان عن طريق المؤسسات التعليمية، أو النوادي الاجتماعية أو الأسر الممتدة، لكنّها لا تدخل ضمن فلسفة الأخلاق بمعناها الفلسفي المحدّد.

المعنى الثالث: هذا المعنى هو أحد فروع الفلسفة، هو لا يسعى إلى وصف الفضائل الأخلاقية في مجتمع معيّن أو زمن معيّن، ولا يقمّ لنا النصح والإرشاد، بل تنحصر مهمة هذا المعنى في دراسة الفضائل الأخلاقية دراسة عقلية خالصة، ولهذا يوصف هذا المعنى أحياناً لما وراء الأخلاق، أو شرح وتفسير للأسس والمبررات التي تقوم عليها الفضائل.

أمّا مسألة الأوامر التي يلقيها الأب لأبنه على هيئة نصح وإرشاد، أو داعية في مسجد يعظ الناس بضروب مختلفة من

وعصر معيّن، وهي تسود علاقتهم الاجتماعية، وترجع صعوبة تحديدها لتغيرها الدائم في الزمان والمكان، تبعاً للمذاهب والفلسفات والأديان، أمّا العرف فهو اطراد سلوك الأفراد في مسألة معيّنة على نحو معيّن اطراداً مصحوباً بالاعتقاد بضرورة التزام هذا السلوك، أو هو طراز العمل الذي يقرره الاستعمال لدى شعب أو جماعة اجتماعية، والعادات الأخلاقية عادات تتصل بممارسة الخير والشر، وفيها يتجلّى طراز السلوك الفردي بالإضافة إلى طراز السلوك الأخلاقي الذي يجيزه المجتمع أو يفرضه فرضاً⁽¹³⁾.

والواقع أنّ التصور التقليدي يثير أكثر من مشكلة تتعلّق بطبيعة الأخلاق والأحكام والمبادئ الأخلاقية، وكفي هنا أن نقف قليلاً عند مسألتين هامتين تفرّض كل منهما نفسها عادةً أثناء البحث في موضوع الأخلاق، ألا وهما: هل الأخلاق علم نظري؟ أم أنّها ذات طابع عملي؟.

د- الأخلاق النظرية والأخلاق العملية:

إنّ كثيراً من فلاسفة الأخلاق حين يتحدثون عن "علم الأخلاق" فهم يعنون به مجرد الدراسة النظرية الصرفة، مادام

الفضائل، فهذه المسائل أو المواقف لا علاقة لها بفلسفة الأخلاق، فالفلسفة مهمتها البحث وراء الفضائل، أي أنّها تحاول أن تصل إلى معرفة الحقيقة التي تتركز عليها هذه الفضائل الأخلاقية، أو هي محاولة إظهار المبررات العقلية للفضيلة والرذيلة؛ ولتوضيح ذلك: فإذا افترضنا السرقة رذيلة يعاقب عليها القانون، يكون الاعتماد في الحكم هنا على الفضائل الأخلاقية إلى المجتمع وقانون الدولة⁽¹¹⁾.

وإذا ما قلنا أنّ السرقة رذيلة يعاقب عليها الله في الآخرة، ففي هذه الحالة نرد الأساس الأخلاقي إلى الدين، وإذا قلنا السرقة رذيلة لأنّ ضميرك سوف يؤنبك على هذا الفعل، والعقل الذي يجبرك على احترام نفسك كإنسان، يحتمّ عليك أن تكون أميناً، بالتالي يكون الحكم الأخلاقي أو مرد الفعل الأخلاقي إلى الواجب العقلي كما يقول كانط (1724-1804)⁽¹²⁾.

فالتجربة الأخلاقية تتجلّى في وقائع قد يشار إليها باسم الآداب العامة أو التقاليد أو الأعراف، والأدب بالمعنى الأخلاقي هو: مجموعة من القواعد التي يجد الناس أنفسهم ملزمين باتباعها في وقت معيّن

علينا أي شيء إن لم نقل بأنها تعجز عن التعرُّص لدراسة أوامر السلوك⁽¹⁵⁾.

إنَّ حياة الإنسان - فيما يقول شوبنهاور - تمضي في سبيلها دون أن تعبر الأخلاق كبير اهتمام، فليس في وسع الأخلاق أن تبتكر لنا ما ينبغي أن يكون، بل ليس في وسعها حتى أن تكتشفه، وتعلِّمنا إياه.

وهكذا ينفي شوبنهاور عن الأخلاق كل طابع معياري، لكي يحيلها إلى مجرد دراسة نظرية أو تأملية بحثه⁽¹⁶⁾.

إلا أن هذا الموقف قد رفضه كثير من الفلاسفة المعاصرين؛ لأنَّ القول بأنَّ الأخلاق تهتم أولاً بالذات، بالكشف عن حقيقة المعايير في مجال السلوك لا يمنع من أن يتعرَّض الفيلسوف لنقد المعايير الخلقية القائمة، وبالتالي لا بد للأخلاق أن تصطبغ بصبغة عملية، ولا شك في أنَّ معرفة الأخلاق قد تقدم للشخص بعض المعونة في بحثه عن الخير، ومن يعرف الأخلاق يكون أقرب إلى تطبيق قواعدها على الحالات الجزئية من شخص يكون لديه إلمام بظروف الموقف دون أن تكون لديه معرفة بأصول علم الأخلاق، لذلك فالفائدة الأساسية لعلم الأخلاق تتمثل في

الغرض الذي يهدف إليه هو فهم طبيعة الحياة الأخلاقية، كما لو كان علم الأخلاق يمثل صورة من صور البحث عن الحقيقة، ويدفع إليه دافع عقلي هو الرغبة في "المعرفة" فهو يهدف إلى التعرف على الصواب والخطأ في السلوك الإنساني⁽¹⁴⁾.

ومعنى ذلك أنَّ علم الأخلاق علم نظري بحث، فهو حين يبحث ما يبحثه فأنه لا يكون بصدد تطبيق أو "عمل"، بل بصدد "بحث" و"نظر" فلا شأن للأخلاق بالسلوك الذي يقوم به الشخص، ولا مجال للحديث عن أثر ما تقوله الأخلاق في مثل هذا السلوك، فالسلوك شيء وعلم الأخلاق شيء آخر، فذلك المرء يمكنه أن يحيا حياة خيرة، دون أن يدرس "علم الأخلاق".

وقد دافع عن هذا الموقف كثير من الفلاسفة قديمهم وحديثهم، ونكتفي هنا بالإشارة إلى فيلسوف محدث وهتو شوبنهاور (1788-1860) كمثل لهذا الاتجاه، فقد أعلن شوبنهاور أنَّ الأخلاق مبحث فلسفي نظري لا يتسم مطلقاً بأي طابع عملي أو تطبيقي، مثله في ذلك مثل علم المنطق وما بعد الطبيعة، فليس في وسع الأخلاق أن تأمرنا أو أن تفرض

تتميته لسعة أفقنا ومقصدنا حين نعرض للمسائل الخلقية بوجه عام⁽¹⁷⁾.

والواقع أنَّ الفلسفة الخلقية هي منذ البداية فلسفة عملية تهدف إلى الإجابة عن السؤال: ما الذي ينبغي علي أن أقوم به في الواقع العملي؟. وليس: ما الذي يمكنني أن أعرفه؟ لأنَّ هذا السؤال يقتضي أن يكون موضوع المعرفة مستقلاً عما نتوجّه إليه في عالم التجربة لكي ندركه، أمّا السؤال الأول فأنا نكون بإزاء شيء متحقّق في التجربة والواقع، وليس له وجود سابق، بل يكتسب وجوده من خلال عملنا الذي نقوم به، وبذلك يتحقّق هذا الطابع العملي من خلال نشاطنا العملي نحوه، ولهذا تكتسب الأخلاق هذا الطابع العملي الواضح⁽¹⁸⁾.

ويبدو أنَّ الخلاف حول كون الأخلاق "نظرية" أم "عملية" خلاف يصعب إزالته بين فلاسفة الأخلاق، لأنَّ الأخلاق هي في حقيقة الأمر تجمع بين الجانب النظري والجانب العملي، وهذا ما دفع بعض الباحثين إلى التمييز فيها بين نوعين: الأخلاق النظرية، والأخلاق العملية. ويكون الهدف من الأخلاق النظرية تحديد طبيعة القيم والمبادئ والمعايير التي

تحكم السلوك البشري، والبرهنة على صدق وصحة هذه القضايا، في حين أنَّ الأخلاق العملية ترمي إلى الإجابة عن الأسئلة المتعلقة بفعل الخير والفضيلة، وتأدية الواجب نحو الآخرين على ما ينبغي أن يكون⁽¹⁹⁾.

وهكذا تجمع الأخلاق بين "النظر" و"العمل"، أو هي "علم" و"فن" في آن واحد؛ لأنها تتطوي على الجانب النظري والجانب العملي، وبذلك لا تكون العلاقة بين الجانبين علاقة تعارض وتناف، بل تصبح علاقة تفاعل وتداخل⁽²⁰⁾.

ثانياً: قيمة أخلاقيات العمل الوظيفي:

لكلمة الأخلاق استخدامات مختلفة... فقد تعنى كلمة الأخلاق طريقة أو أسلوباً معيناً في الحياة، وهذا المعنى أقرب إلى الأخلاق الدينية التي تسعى إلى تأكيد القيم الأخلاقية بأسلوب ديني في حياة الإنسان وطريقة تعامله، وقد تعني مجموعة من قواعد السلوك، وهذا المعنى يشير إلى مجموعة القواعد والنصائح الأخلاقية التي يربى عليها النشء، وهي تعني أيضاً البحث في طريقة الحياة وقواعد السلوك، والمعنى يشير إلى أنه فرع من فروع الفلسفة التي

بمثالياتها، وتدعيم رسالتها، ورغم أهميته في تحديد الممارسات والأولويات داخل مهنة معيّنة إلا أننا لا يمكن أن نفرضه بالإكراه ولكن بالالتزام، وأن الطريقة الوحيدة للحكم على مهنة معيّنة هو سلوك أعضاء تلك المهنة إزاءها، والحفاظ على قيم الثقة والاحترام والكفاءة والكرامة، ولذلك يجب أن يتميّز الميثاق الأخلاقي للمهنة بالاختصار والسهولة والوضوح والقبول والمعقولة والشمولية والايجابية. هذه الميزات توضح جميع الالتزامات المهنية أمام زملاء المهنة الواحدة المهنة نفسها والمؤسسات التابعين لها، المستفيدين منها الدولة المجتمع⁽²⁵⁾.

أمّا العمل فهو الفعل والمهنة والصناعة، تقول: عمل عملاً، فعل فعلاً عن قصد، والفرق بين العمل والفعل هو أنّ العمل أخص والفعل أعم؛ لأنّ الفعل قد ينسب إلى القوى المادية، كما في قولنا: فعل الطبيعة وفعل الحرارة، أمّا العمل فلا يطلق إلا على الفعل الذي يكون من العاقل يفكر برويه وقصد، وهو يحتاج إلى امتداد الزمان، أمّا الفعل فقد يتم دفعه من غير بطاء، ولهذا قرن العمل بالعلم،

لا تسعى إلى الوصف: أي وصف الفضائل والردائل. بل هي دراسة عقلية خالصة أو دراسة ما يجب أن تكون عليه القيم⁽²¹⁾.

وتدل كلمة قيم من الناحية اللغوية على الاعتدال والاستواء وبلوغ الغاية، فهي مشتقة أصلاً من الفعل "قام" بمعنى وقف واعتدل وبلغ واستوى كقولنا: استقام الأمر، أي اعتدل، وباللغة الانجليزية Value، وبالفرنسية Valeus وهي تعني أيضاً قيمة الشيء أي ثمنه⁽²²⁾، وتعني أيضاً قيمة الشيء "قدره"، وقيمة المتاع ثمنه، وتستعمل كلمة قيمة أيضاً في علم الاقتصاد، فهناك قيمة استعمال، وقيمة التبادل، ويميزون أحياناً بين القيمة والسعر على أساس أنّ قيمة الشيء حقيقية، بينما السعر اعتباري؛ ولهذا فالقيمة تكون أحياناً أكبر من السعر، وأحياناً تكون أقل منه⁽²³⁾. وبالتالي فالقيمة الأخلاقية شأنها شأن سائر القيم، هي دائماً في الأفق، وهي مطلب قريب وبعيد، نحبه ونسعى إليه ونحقق منه ما نحقق، ولكننا لا نبلغه بأسره أبداً، وهو متجدّد على الدوام⁽²⁴⁾.

فالميثاق الأخلاقي لأي مهنة يضم القواعد المرشدة لممارسة مهنة ما للارتقاء

حتى قال بعضهم إنه مقلوب عنه تنبيهاً إلى أنه من مقتضاه⁽²⁶⁾.

وقد يراد بالعمل الفعل المهني أو الصناعي كقول ابن خلدون: "الأعمال أصل المكاسب... والعمران وفوره ونفاق أسواقه، إنما هو بالأعمال وسعى الناس في المصالح والمكاسب... المكاسب إنما هي قيم الأعمال، فإذا كثرت الأعمال كثرت قيمتها... فلا بد في الرزق من سعي وعمل، ولو في تناوله وابتغائه من وجوهه⁽²⁷⁾.

إن بيان مفهوم العمل يفرض تمييزه عن الأنشطة المتماثلة أو المتقاربة، وإيضاح تطوره وتحديد طبيعته، هل هو سلعة أم وظيفة إنسانية؟.

ويطلق العمل في علم الأخلاق على كل فعل يهدف إلى غاية، ويصدر عن إرادة، وفي علم الاقتصاد على كل جهد يبذله الإنسان لتحصيل منفعة، وفي علم النفس على نشاط تلقائي، أو مكتسب ذهني أو جسمي⁽²⁸⁾.

إن العمل هو الذي يعد جزءاً من العملية الإنتاجية إلى الجانب الإنساني (البشري) من الإنتاج، وبعبارة أخرى العمل الهادف للمنفعة الاقتصادية، أو إنتاج

الغذاء أو العمل الذهني كالتأليف (عمل فكري) أو التوجيه والقيادة (عمل إداري)، والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، ومساعدة المحتاج (عمل أخلاقي)⁽²⁹⁾.

أما النشاط فهو: ممارسة إنسانية لا علاقة لها بالإنتاج، كالنفخ في البوق، أو المشي، أو تناول الطعام. إذن النشاط: كل عملية عقلية أو بيولوجية (حياتية) متوقفة على طاقة الكائن الحي، وكل عملية عقلية، أو حركية تمتاز بالتلقائية أكثر منها استجابة، وسمي أيضاً فاعلية⁽³⁰⁾.

والوظيفة مهنة لها واجبات والتزامات، وهذه الوظيفة تحتاج إلى مجموعة من القيم والمبادئ الأخلاقية، التي تسهل توظيف المهنة للإنسان، لأن المهنة مهما كانت (عامل، فلاح، طبيب، محامي). هي أولاً وأخيراً لمصلحة وخدمة الإنسان، لكن المهنة أحياناً تتحرف تحت دافع الطمع أو المصلحة الخاصة ذاتها، كأن تعزل هذه المهنة عن الإنسان، وتصبح كأنما هي أداة تسلط على الإنسان، فأخلاقيات المهنة أو (الموظف العام) هي عبارة عن سلوك له نزعة أخلاقية، وهذا السلوك يهدف إلى توظيف واجبات المهنة والتزاماتها وتقديمها

العام، وليس أداة لاستعباد الأفراد وإذلال المستفيدين من خدمات الدولة لشعبها⁽³⁴⁾.

ثالثاً- اقتران الإيمان بأخلاقيات العمل:

ليس أدل على قيمة أخلاقيات العمل في ميزان الدين من أن الآيات التي تتحدث عن الإيمان والمؤمنين تقرر الإيمان دائماً بالعمل، ومن ذلك قوله تعالى: (إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ كَانَتْ لَهُمْ جَنَّاتُ الْفِرْدَوْسِ نُزُلًا)⁽³⁵⁾. وقوله تعالى: (إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنْ لَا نُضِيعْ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا)⁽³⁶⁾. وقوله تعالى: (الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ طُوبَى لَهُمْ وَحَسَنَ مَا أَجْرُهُمْ)⁽³⁷⁾.

الإيمان لا يبد أن يقتصر بالعمل، لأن العمل ثمرة الإيمان وبرهانه، وليس الإيمان بالتمني كما يقول رسول الله -صلى الله عليه وسلم- ما وقر في القلب وصدقه العمل، أي أن الإيمان من العمل؛ لأن الإيمان إقرار القلب؛ والإقرار نوع من العمل، وقد قال قوم فرطوا فيما يجب عليهم: نحن نحسن الظن بالله، فقال عنهم الرسول -صلى الله عليه وسلم- : كذبوا، لو أحسنوا الظن لأحسنوا العمل⁽³⁸⁾.

للمستفيد من المهنة، وأخلاقيات المهنة تستمد أساساً من قيم وأخلاقيات المجتمع، ولكل مجتمع أخلاقياته، ولكل مهنة أخلاقياتها وأحياناً تكون المهنة مصلحية مثلاً (التجارة)، والتجارة تقتضي الثقة والائتمان⁽³¹⁾.

والإدارة العامة عبارة عن منظمة عامة تابعة للدولة، والموظف هو العنصر البشري في الإدارة، وهذا الموظف كل أعماله عبارة عن تحقيق حاجات المجتمع، والجمهور هم المستفيدون من هذه الحاجات، فكلما كان الموظف سلوكه سليماً ينعكس ذلك على الدولة، والعكس بالعكس⁽³²⁾. ويعرفها أيضاً د/ مصطفى أبوخشم هي: "تنسيق الجهود البشرية لتحقيق أهداف عامة أو أي نشاطات تقوم بها الدولة عن طريق منظماتها العامة"⁽³³⁾.

فالموظف استخدم من قبل سلطة الإدارة كي يقدم خدمات مرافق الدولة ومنافعها إلى كل من يطلبها من أفراد المجتمع، فهو مكلف بمهام محددة، ومن ثم فهو لا يقدم معروفاً أو إحساناً للغير، وهو يقوم بجهود يتقاضى أجراً عليها فامتيازات السلطة وخصائص القانون العام مقرران للصالح

شعيب -عليه السلام- أن يعمل أجيراً عنده عشر سنوات؟. وكذلك كان محمد " يتقدم المسلمين في بناء مسجد قباء ومسجد المدينة، ويحمل الأحجار إلى مكان البناء، فإذا اعترضه أحدهم يريد أن يحمل عنه رده قائلاً: اذهب فاحمل غيرها، فلست أفقر إلى الله مني.

وفي حديث الرسول "إلى جانب عمله ما يؤكد هذا المعنى وكان يبشّر من أمسى متعباً من عمل يده بالمغفرة، و يقول: "لأن يأخذ أحدكم حبله، ثم يغدو، أحسبه قال: إلى الجبل فيحتطب فيبيع فيأكل ويتصدق خير له من أن يسأل الناس أعطوه أو منعه"⁽⁴¹⁾، وكان يكرم العامل الذي خشنت يده من العمل فيقول: (هذه يد يجبها الله ورسوله)⁽⁴²⁾.

وصدق رسول الله " لأنّ الإنسان إذا استغنى عن الناس ولو بهذه المهنة التي لا يقوم بها إلا الفقراء، فهو خير له من أن يسأل الناس أعطوه أو ردّوه، وذلك لاستغنائه بما أعطاه الله - تعالى- من القوة عن غير الله .

وفي ذم البطالة أيضاً، وما تؤدي إليه من الفقر وذل السؤال يقول رسول الله ﷺ:

ذلك أنّ العمل غاية إنسانية وواجب اجتماعي في الحياة، وهو في الوقت نفسه من القيم الدينية التي تصل إلى مستوى العبادة، لأنّه يحقّق الحكمة من خلق الإنسان، ووجوده في هذه الحياة⁽³⁹⁾.

فالعבודה تلتقي والعمل في معنى واحد؛ لأنّ الإنسان خلق في هذه الأرض ليعمل، منحه الله الحواس والمواهب ليستخدمها في ذلك، فإنّ هو لم يفعل فقد عطّل حكمة الله في خلقه، وعصى أمره إذ يقول تعالى : (وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون)⁽⁴⁰⁾.

ونحن إذا رجعنا إلى الصورة التطبيقية في حياة الأنبياء والرسل، وهم الذين يعطون القدوة والمثل، نجد الدليل الواضح على قيمة العمل في الإسلام. فقد كانت حياتهم كلها عملاً وجهاداً ليس في ميدان الفكر والدعوة فحسب، ولكن في مجال العمل اليدوي وغيره من الأعمال.

ألم يعمل سيدنا نوح -عليه السلام- في بناء السفينة وداود عليه السلام في صناعة الحديد وإبراهيم وإسماعيل -عليهما السلام- في بناء البيت العتيق، وكان المهر الذي تزوج به موسى -عليه السلام- ابنة

"ما يزال الرجل يسأل الناس حتى يأتي يوم القيامة ليس في وجهه مزعة لحم" (43).

أي بمعنى كما أذل وجهه في الدنيا عوقب بمثل ذلك، نزع اللحم الذي به جمال الوجه، وبهاء الوجه نزع منه والعياذ بالله .

ويقول رسول الله: "إن قامت القيامة وبيد أحدكم فسيلة فاستطاع إلا يقوم حتى يغرستها، فليغرستها فله بذلك أجر" (44).

وفي هذا الحديث الشريف تتمثل قيمة العمل، وأهميته في هذه الحياة حتى في اللحظات الأخيرة التي يودع فيها الإنسان، وتودع الدنيا كلها الحياة.

ولو قال رسول الله ﷺ: "إن واجب الإنسان حين يرى القيامة قد أقبلت بأهوالها، وهو في هذا الموقف هو أن ينفذ يده من شئون الدنيا، وأن يسارع في اللحظات الباقية إلى الاستغفار والتوبة والإقبال على الله، لكان هذا القول متفقاً مع طبيعة الإنسان وطبيعة الموقف. ولكن رسول الله ﷺ قال: إن كانت بيد أحدكم فسيلة وقد قامت القيامة فاستطاع أن يغرستها قبل أن تدهمه القيامة فليفعل. ولو أن الإنسان تدبر المعنى الذي تضمنه الحديث الخاص بالفسيلة وعرسها على

أبواب القيامة، وحاول تطبيق هذا المعنى في حياته، لطلعتنا صور كثيرة من صور التغيير في سلوك كثير من الناس (45).

ونضرب لذلك مثلاً هذا الموظف الذي بقى على اعتزاله الخدمة عاماً أو بعض عام، فنراه فترت همته وفقد حماسه للعمل، وأصبح غير حريص على أداء الواجب أو التفكير في مشروع جديد، يفيد العمل ويرفع من مستوى الأداء والإنتاج، تاركاً ذلك في أدائه إلى من يشغل وظيفته من بعده، ولو تدبر هذا الموظف المعنى العميق الذي تضمنه حديث الرسول -صلى الله عليه وسلم- لظل يعمل وينتج إلى آخر لحظة في حياته الوظيفية.

وهناك حقيقة أخرى تتوارد على خاطر بهذه المناسبة، إن الشعور السلبي للموظف أو العامل الذي تفتر همته، ويخبو حماسه للعمل قرب اعتزاله الخدمة، وينعكس على حياته بصورة ضارة، فما أن يترك العمل حتى يجد نفسه في عزلة عن الحياة، لا يشد إليه جهد ولا هدف، بذلك تنقل عليه أيامه وتطول عليه لياليه، ويقضي بقية حياته تحت وطأة العلة والفراغ (46).

فلو أن مثل هذا الموظف أو العامل أدى عمله إلى آخر لحظة بروح متفتحة وهمة متجددة، وأمل في المستقبل غير محدود لتترك الوظيفة موفور الطاقة، قادراً على استئناف الجهد في ميادين أخرى، يفيد بها نفسه ومجتمعه الصغير والكبير.

وفي هذا الحديث الشريف توجيه إلى معنى آخر هو الربط بين الدنيا والآخرة في الفكر والعمل، فلا انفصالية بين العمل للدنيا والعمل للآخرة، وإنما هو طريق واحد، أوله هنا وآخره هناك⁽⁴⁷⁾، يقول تبارك وتعالى: (وابتغ فيما أتاك الله الدار الآخرة ولا تنس نصيبك من الدنيا)⁽⁴⁸⁾.

ويقول جل شأنه: (قل من حرم زينة الله التي أخرج لعباده والطيبات من الرزق؟ قل هي للذين آمنوا في الحياة الدنيا خالصة يوم القيامة)⁽⁴⁹⁾.

وهذا المعنى هو الذي يجعل الإنسان متصلاً بالله في كل ما يعمل، يبني للدنيا وهو يبتغي الآخرة، يجاهد في سبيل الله؛ ليعلي كلمة الحق، ويحمي حوزة الوطن، ويصون عرضه وماله، وقد يبذل في ذلك روحه لأن وراء هذه الدنيا حياة أخرى، يطيب فيها الجزاء والبقاء⁽⁵⁰⁾.

رابعاً- أهمية الأخلاق الوظيفية: لماذا ينبغي أن نهتم بأخلاق مهنة العمل الوظيفي؟ وما هي أهدافها؟

إن الالتزام بأخلاق العمل يسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، حيث تقل الممارسات غير العادلة، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص، ويجني كل امرئ ثمرة جهده، أو يلقي جزاء تقصيره، وتُسند الأعمال للأكثر كفاءة وعلماً، وتوجه الموارد لما هو أنفع، وتضيق الخناق على المحتالين والانتهازيين، وتوسع الفرص أمام المجتهدين. كل هذا وغيره يتحقق إذا التزم الجميع بالأخلاق؛ كما أنها تؤدي إلى دعم الرضا والاستقرار الاجتماعيين بين غالبية الناس، حيث يحصل كل ذي حق على حقه، ويسود العدل في التعاملات والعقود والإسناد وتوزيع الثروة... وكل ذلك يجعل غالبية الناس في حالة رضا واستقرار، وتوفر بيئة مواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو ما يعود بالفائدة على الجميع، زيادة ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة والمجتمع، ويقل القلق والتوتر بين الأفراد، ويقل تعريض المؤسسات

للخطر؛ لأنَّ المخالفات والجرائم والمنازعات تقل، حيث

يتمسك الجميع بالقانون الذي هو أولاً وأخيراً قيمة أخلاقية، وبالتالي تنجح الممارسات الجيدة في طرد الممارسات السيئة، ويشجع الالتزام أخلاقياً بمواثيق أخلاقية صارمة على اللجوء في التعامل إلى الجهات الملتزمة.

إنَّ وجود مواثيق أخلاقية معلنة يوفر المرجع الذي يحتكم إليه الناس؛ ليقرروا السلوك الواجب، أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلاً⁽⁵¹⁾.

أمَّا أهداف أخلاقيات الوظيفة العامة فتتمثل في الآتي:

1- أنْ نجعل الموظف لا يرتكب أي جريمة من جرائم القانون العام، مثل المساس بأموال الدولة (الاختلاس، السرقة).

2- عدم التسبب في هدر المال والوقت والجهد.

3- هناك فجوة بين قدرات الموظف وأدائه. أي أن قدرته لإنجاز 100 وحدة، أو 100 معاملة، لكن أدائه هو 50 أو أقل، فالفجوة ما بين قدرات أو طاقات الموظف، وبين

أدائه الفعلي الذي يشجع الموظف على أخذ مرتبه سواء أنجز أم لم ينجز عمله، وتعالج هذه الفجوة بنظام الحوافز بصورة إيجابية أو بالمعاقبة (الانضباط أو التأديب)، وهذه المعالجة سلبية لهذه الفجوة، إضافة لبيت الوعي الأخلاقي، ولذلك تعد الأخلاق أعم من القانون، ولكن هذا القانون ذو فعالية أكبر لأنه يرتبط بعقوبة مادية تفرض من قبل سلطة الدولة عند الإخلال بأي قاعدة من قواعده، بينما الجزاء أو العقوبة المرتبطة بالأخلاق جزاء أو عقوبة معنوية (أدبية) تتمثل في استنكار الآخرين، أو استهجان الرأي العام، أو غضب المعارضين على مقترفيها⁽⁵²⁾.

خامساً- مصادر ومظاهر الانحرافات الأخلاقية للموظفين:

لأخلاقيات مهنة العمل مظاهر تتمثل في الآتي:

1- مظاهر تدخل ضمن جرائم القانون العام (السرقة، الاختلاس، الرشوة، إضرار الموظفين).

2- مظاهر إضرار بأفراد المجتمع، أو الزملاء (تأخير أعمال الأفراد منها البيروقراطية، التنافس غير الشريف مع

فهذا ما يطلق عليه بالانحراف الإداري أو الفساد الإداري .

إذن فالفساد الإداري هو المتاجرة بالوظيفة واستغلال النفوذ لغير الأغراض القانونية الموجود من أجلها، فالوظيفة العامة هي أداة الدولة لتحقيق هدف عام فهي جزء من الدولة، والموظف يعين نظير أجر أو راتب لغرض القيام بمهام الوظيفة، وهي مهام تشكل مجموعة من واجبات الدولة⁽⁵⁴⁾، ولكن هل هناك اختلاف بين الوظيفة والموظف في الجهاز الإداري للدولة؟.

هناك فارق واضح بين الوظيفة والموظف، فالوظيفة عبارة عن مجموعة من السلطات والمسؤوليات، وقد تكون مشغولة أو غير مشغولة، وهي باقية لا تنتهي بوفاء شاغلها أو استقالته، أو فصله أو إحالته إلى المعاش. أمّا الموظف فهو الشخص الذي يشغل الوظيفة، على أساس ما لها من حقوق، وما عليها من واجبات لفترة معينة من الزمن - تطول أو تقصر - ولكنه في النهاية يتركها إلى موظف آخر⁽⁵⁵⁾.

الزملاء، إيصال المعلومات الخاطئة بسوء نية إلى المدير العام⁽⁵³⁾.

قد يتساءل البعض هل هناك مصادر أخرى تتدرج منها القيم الأخلاقية للموظفين؟.

ممّا لا شك فيه هناك قيم أخرى تتمثل في الدين، والقانون، والقيم الاجتماعية، والنظام الاقتصادي، والنظام السياسي، وثقافات المجتمع.

وبعد أن عرفنا مصادر القيم الأخلاقية بقي علينا أن نتساءل ما الهدف من وضع أخلاقيات للخدمة أو الوظيفة العامة في محاربة الفساد الإداري؟.

سادساً- مفهوم الفساد الإداري:

إنّ المنظّمات العامة هي فروع للدولة مستخدمة كوسيلة لإشباع الحاجات العامة، ولغرض تسهيل أمر هذه المنظّمات لتحقيق أهدافها فإنّها تزوّد بمجموعة من السلطات والامتيازات التي يفترض أن تستعمل في الأغراض القانونية الموضوعة من أجلها. أمّا إذا استخدمت خلاف الغرض وخصوصاً عند استخدامها لمآرب شخصية، سواء لكبار أو صغار الموظفين،

إنَّ الموظف العام عند استخدامه لواجبات وسلطات وظيفته مقيّد بمجموعتين واضحتين من القيود هما: الأولى: التشريعات المتعلقة بالدولة، سواء أكان منها قانون المنظمة، أو المرفق الذي يعمل فيه الموظف أو قانون الخدمة الإدارية، أو أنظمة وتعليمات السلطة الرئاسية، وغير ذلك من التنظيم التشريعي. الثانية: هي أخلاقيات الوظيفة أي ما يمليه الضمير الأخلاقي الحي في وجوه الميل نحو العدالة والخير و الحق، و ما الفارق بين هاتين المجموعتين؟.

الفارق بين هاتين المجموعتين: أنَّ القيود الأولى تنظّم السلوك الخارجي للموظفين، والثانية تنظّم النوايا والبواعث والدوافع بحيث تحقق رقابة ذاتية على سلوك الفرد.

فأي نوع من هذين النوعين من القيود يتعلّق بالفساد الإداري؟.

إنَّ النوع الأول من القيود التشريعية بصفة عامة هي التي تدخل لحظر (منع) أي صورة من صور الفساد الإداري، لذلك فالقانون التأديبي (الانضباطي) يمنع كل صورة من صور استغلال النفوذ، أو شراء

أو استئجار عقارات الدولة التي تقع ضمن عقارات المرفق العام⁽⁵⁶⁾. فالفساد الإداري لما له من آثار سلبية وسيئة، يمس هيئة الدولة ويفقد الثقة بموظفيها، كما أنَّ له آثار اجتماعية متمثلة في اختلاف نظام القيم الاجتماعية والأخلاقية كرد فعل لتفشي الفساد في منظمات عامة، يفترض أنَّها أمينة على الصالح العام.

ومن ذلك يتضح أنَّ الفساد الإداري هو استغلال الوظيفة العامة لغرض الحصول على منافع شخصية بطرق غير مشروعة، والسبب في ذلك الخلل الأخلاقي والتربوي، وعدم تحصين الشباب ضد الانحراف ممَّا يدل على هبوط القيم الروحية، وزيادة القيم المادية بطريقة غير عقلانية.

وقد يتساءل البعض ما العلامة التي تدل على الفساد الإداري؟

علامات الفساد الإداري:

1- رفع الشعارات الإدارية الجوفاء في البلدان النامية التي تشير إلى إنجازات كبيرة، وأرباح متصاعدة والبدء في تنفيذ أهداف جديدة إلى غير ذلك من الوعود التي تخدّر أعصاب الناس وعقولها، وتؤملها بالتغيير القريب والإصلاح

- الجزري، والهدف من هذه الوعود هو التستر على تقسّي ظاهرة الفساد.
- 2- فتح أبواب التوظيف على مصرعياها، فيدخل الوظيفة كل أمي جاهل أو فرد فاقد الضمير، أو متقاعس هازل ذكراً كان أو أنثى، والنتيجة استلام رواتب وأجور دون إنتاج حقيقي أو مخرجات جادة، فلم يربط الأجر (الراتب) بالإنتاج (العمل)، وأصبحت الوظيفة دار العاجزين ومأوى المنحرفين، الذين وجدوا الطريق ممهداً للمتاجرة بالوظيفة دون رادع من ضمير أو رادع من وجدان.
- 3- ازدياد الذين لا يعملون ولا يريدون أن يعمل الناس، فهؤلاء يحولون المنظمة أو المرفق العام إلى حلبة صراع شخصي، تتاح لهم فيه المغامرات والامتيازات، ولغيرهم التراوح بين الفئات والجمود الوظيفي.
- للفساد الإداري نتائج وأثار بالغة السوء منها:
- 1- فقدان الثقة والاطمئنان بالحكومة، وزوال هيبة الحكم في نفوس الناس، وزرع القنوط واليأس لدى الرأي العام، وقد يفقد الإنسان ثقته بنفسه تأسيساً بأن الموظفين هم من أبناء الشعب، فمن أين نستورد نفوساً صالحة حتى نضمن صلاح الأمور؟
- 2- على مستوى الموظف الذي نزل إلى حماة الفساد، تراه يزداد ثراءً ما كان يحصل له لولا استغلال نفوذه، وإعلاء صالحه الخاص على الصالح العام.
- 3- وعلى مستوى المنظمة العامة والمرفق العام يسوء العمل الإداري التنظيمي والقيادي والتنفيذي إذا شاع الفساد الإداري على مستوى مجموعة من المديرين في المستويات العليا والوسطى، إذ يكون غرض هؤلاء تجنيد المنظمة وسلطاتها وامتيازاتها لإشباع حاجات فردية غير مشروعة.
- 4- هب أموال الدولة التي هي أموال الشعب، ويصبح الجهاز الإداري جهازاً مقادراً من قبل المنحرفين ذوي الأطماع غير الأخلاقية.
- 5- عندما يصبح الاختلاس والرشوة والتزوير سمة من سمات النشاط الوظيفي الحكومي، فمن الصعب بقاء سيادة القيم الأخلاقية والاجتماعية، ومن المستحيل ألا تهتز المثل العليا للشعب.

6- إنَّ الفساد الإداري هو غض السلطة السياسية نظرها عن انتهاكات القانون والشرعية، فأى حديث عن سيادة القانون، أو مبادئ المشروعية سيقابل بخليط من الاستخفاف والإعراض، بينما سيفتح الباب أكثر لمخاطر الانحرافات والفضى (57).

سابعاً: التنمية الأخلاقية للموظف العام:

تقوم التنمية الأخلاقية للموظف العام على جملة أركان بعضها بمثابة عوامل تؤدي إلى ازدهار هذا النمط من التنمية، وهذه الأركان تتمثل في الآتي:

1- وضع نظام مالي يكفل العيش الكريم للموظف عن طريق توفير راتب يكفي لنفقاته الشخصية والاجتماعية ولأسرته.

2- إشراك الموظفين بسياسة صناعة واتخاذ القرارات الإدارية.

3- وضع نظام فعّال للحوافز الوظيفية المتمثلة في الحوافز المادية والمعنوية.

4- وضع نظام تأديبي فعّال، وهو النظام القادر على تحقيق الأهداف التي وضع من أجلها.

5- الاستخدام العقلاني للجزاء التأديبي، أي يفرض من قبل السلطة التأديبية

المختصة رئيساً، أو لجنة أو مجلس تأديبي مقابل مخالفة تأديبية ارتكبتها موظف مذنب، فلا جزاء بدون مخالفة، ويمكن معالجة المخالفة بجزاء مناسب، أو بعفو الرئيس الإداري، أو يغلق التحقيق بسبب حسن نية المخالف، أو حداثة عهده بالوظيفة، أو لضعف الفعل المرتكب، أو لأي سبب آخر يقره الرئيس الإداري حق قدره، فلا يلجأ إلى العقاب (58).

الخاتمة:

بعد هذه الرحلة العلمية توصلت الباحثة إلى جملة من النتائج والاقتراحات التي تهدف إلى تعزيز وتنمية النظام الأخلاقي في العمل الوظيفي العام بالدولة، وفيما يأتي بيان ذلك .

1- لقيت أخلاقيات العمل الوظيفي في الإسلام عناية بالغة، واهتماماً واضحاً في العمل الوظيفي الإسلامي عبر العصور.

2- أنّ الموظفين يصدر آراءهم حول أخلاقيات مهنة الوظيفة غالباً من مصدر واحد، ذلك هو النص الشرعي قرآناً وسنة، وأنهم يستلهمون في تدوينهم لهذه الآداب شمائل الرسول -صلى الله عليه وسلم- وأخلاقه بصفته هو المعلم الفذ،

المهنة، وعلى نظرة رؤسائهم تجاههم، وعلى سير الوظيفة العامة بشكل عام .

أن يضع القائمون على شؤون الوظائف العامة والخاصة ومراكز التدريب والمؤسسات هذه الأخلاقيات والقيم في برامجهم.

أن يدخل القائمون على شؤون الإشراف المهني والمدراء أخلاقيات المهنة ضمن معايير تقويم الأداء المهني لمهنة العمل الوظيفي بعد التوعية الشاملة بها.

ضرورة معالجة ظاهرة الفساد الإداري والتحرري عن الموظفين الذين يتعاطون الرشوة بتوفير رواتب ملائمة لكرامة الموظف، ونفقاته الشخصية والأسرية، إضافة إلى توفير عوامل الاستقرار النفسي والأسري، ويكون ذلك بتطبيق أخلاقيات المهنة في وظائفهم.

هوامش البحث ومصادره:

- (1) عبد القادر الشبخلي، أخلاقيات الوظيفة العامة، دار مجدلاوي، عمان، ط1، 1999، ص5.
- (2) جميل صليبا، المعجم الفلسفي، ج1، دار الكتاب اللبناني، بيروت، ط1، 1971، ص 49 .

والأسوة الحسنة، والنموذج الكامل في عمله وتعليمه لجيل الصحابة.

3- هناك جملة من الأخلاقيات حظيت باتفاق عام من قبل الموظفين، وفي الوقت نفسه انفرد البعض منهم بالتركيز على آداب لم يتطرق لها غيره، وإن كان ذلك الغير نحا منحى مشابهاً في الانفراد بذكر آداب أخرى؛ ومن الصفات والأخلاق التي حظيت باتفاق عام استحضار النية الطيبة في العمل والعدل في التعامل مع جميع الموظفين، والرفق والعمل بالعلم.

4- لا تهدف أخلاقيات الوظيفة إلى إبعاد الموظف عن جرائم القانون العامة، وكل صور الإخلال أو التقصير، أو الخطأ مهما كان عادياً أو تافهاً فحسب، وإنما تهدف أيضاً إلى خلق ضمير إنساني مهني حي يتجه إلى التطوير والإبداع.

التوصيات:

أن يستوعب الموظفون والموظفات عموماً هذه الأخلاقيات، ومحاولة تطبيقها في أداء مهنتهم وفي معاملتهم مع بعضهم البعض، وتمثلها بشكل عملي في واقعهم سيكون له -بإذن الله - انعكاس طيب تجاه

- (3) المرجع السابق، الصفحة السابقة.
- (4) المرجع السابق، ص 49، 50.
- (5) مصطفى حسبية، المعجم الفلسفي، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2009، ص 40 .
- (6) المرجع السابق، ص 41 .
- (7) محمد مهرا ن رشوان، تطور الفكر الأخلاقي في الفلسفة الغربية، دار قباء، القاهرة، 1998، ص 20، 21 .
- (8) المرجع السابق ص 22، 23 .
- (9) مصطفى حسبية، مرجع سابق، ص 41 .
- (10) المرجع السابق، ص 41، 42 .
- (11) المهدي جحيدر، القيم الخلقية بين الفكر اليوناني والفكر الإسلامي، منشورات جمعية الدعوة الإسلامية العالمية، طرابلس، ط1، 2009، ص 80 .
- (12) المرجع السابق، ص 80، 81 .
- (13) معن زيادة، الموسوعة العربية الفلسفية، المجلد الأول، معهد الإنماء العربي، ط1، 1986، ص 39.
- (14) محمد مهرا ن، مرجع سابق، ص 25، 26 .
- (15) المرجع السابق، ص 27 .
- (16) المرجع السابق، ص 28.
- (17) أبوبكر التلوع، الأسس النظرية للسلوك الأخلاقي، منشورات جامعة قار يونس، بنغازي، 1995، ص 13
- (18) محمد مهرا ن، مرجع سابق، ص 28.
- (19) المرجع السابق، 29 .
- (20) المرجع السابق، والصفحة نفسها.
- (21) المهدي جحيدر، مرجع سابق، ص 20 .
- (22) صلاح الدين بسيوني، القيم في الإسلام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة، 1990، ص 8.
- (23) المرجع السابق، ص 9.
- (24) المرجع السابق، والصفحة السابقة.
- (25) مصطفى حسبية، مرجع سابق، ص 42 .
- (26) جميل صليبا، المعجم الفلسفي، ج2، الشركة العالمية للكتاب، بيروت، 1994م، ص 104 .
- (27) ابن خلدون، المقدمة، ج1، دار العودة، بيروت، 1981، ص 32 .
- (28) جميل صليبا، مرجع سابق، ص 104 .
- (29) عبد القادر الشبخلي، مرجع سابق، ص 47.
- (30) المرجع السابق، ص 48.
- (31) المرجع السابق، ص 15.
- (32) المرجع السابق، ص 16.
- (33) مصطفى أبو خثيم، موسوعة علم السياسة، دار الجماهيرية، طرابلس، ط1، (بدون تاريخ)، ص 37
- (34) عبد القادر الشبخلي، مرجع سابق، ص 16.
- (35) سورة الكهف، الآية 107.

- (36) سورة الكهف، الآية 30.
- (37) سورة الرعد، الآية 29.
- (38) محمد بن صالح العثيمين، شرح صحيح البخاري، المجلد الأول، دار المحدثين، مصر، ط 1، (26)، ص 66.
- (39) محمد كامل حتته، القيم الدينية والمجتمع، دار المعارف، القاهرة، 1911، ص 62.
- (40) سورة التوبة، الآية 105.
- (41) محمد بن صالح العثيمين، شرح صحيح البخاري، المجلد الثالث، (1480)، مصدر سابق، ص 492.
- (42) محمد كامل حتته، مرجع سابق، ص 63.
- (43) محمد بن صالح العثيمين، مصدر سابق، (1474)، ص 489.
- (44) محمد كامل حتته، مرجع سابق، ص 64، 65.
- (45) المرجع السابق، ص 67.
- (46) المرجع السابق، ص 68، 69.
- (47) المرجع السابق، ص 69.
- (48) سورة القصص، الآية 77.
- (49) سورة الأعراف، الآية 32.
- (50) محمد كامل حتته، مرجع سابق، ص 69.
- (51) ماجد بن ناصر المحروقي، مقالة (أخلاقيات المهنة)، مدير مكتب الإشراف التربوي بشمائل، شبكة نت. ديسمبر، 2009م.
- (52) عبد القادر الشبخلي، أخلاقيات الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 21.
- (53) المرجع السابق، ص 19.
- (54) المرجع السابق، ص 72، 73.
- (55) عادل حسن، الإدارة العامة، دار النهضة العربية، بيروت، 1978، ص 57.
- (56) عبد القادر الشبخلي، مرجع سابق، ص 74، 75.
- (57) المرجع السابق، ص 76، 77.
- (58) المرجع السابق، ص 79.