**رابعا: أنواع أخلاقيات المهنة:**

لا يتوقف أمر أخلاقيات العمل عند المدارس أو الجامعات بل يأخذ الأمر بعدا أكبر في الحياة العملية سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص.

**أولا: مجموعة القيم الأخلاقية التي ترتبط بالمهنة أياً كان نوعها أو درجتها أو شاغلوها:** بحكم أنها قيم أخلاقية مستمدة من العمل الصالح كفريضة إسلامية، وهذه القيم الأخلاقية لا تختص بمهنة دون أخرى، وقد وضع الإسلام منهجاً وقائياً مليئاً بالقيم والضوابط الحازمة لوقاية الفرد من الإنزلاق في الفساد لحماية مصالح الفرد والمنظمة والمجتمع، وقد شرع الإسلام مجموعة من القيم الأخلاقية والضوابط الشرعية لحماية عنصر العمل ليكون عنصـراً منتجاَ ومحصناً من الفســاد، وتتمثل هذه القيـم الأخلاقية فيما يلي[[1]](#footnote-1)1:

1/ العمل عبادة: العمل فريضة تعبدية مطالب المسلم بأدائها حيث يقول الله سبحانه وتعالى: ﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ ﴾[[2]](#footnote-2)2، فالمسلم في أي موقع عمل شريف يؤدي عملاً يكتسب منه رزقه سواء كان هذا العمل فكرياً أو حرفياً إنما هو يعبد الله في هذا الموقع الذي يعمل فيه، وفي السيرة النبوية كثير من الشواهد التي تدل على أهمية العمل في الإسلام، ومن هذه الشواهد جاء رهط للرسول يخبرونه أن أحد أصحابهم يصلي الليل ويصوم النهار، فقال الرسول  (أيكم يكفيه طعامه وشرابه ؟ فقالوا كلنا يا رسول الله قال : « كلكم أعبد منه».

فالإسلام حض على العمل والإنتاج وعمارة الأرض وطلب الرزق في هذه الحياة ، ولم يدعو إلى الانعزالية والانقطاع عن الدنيا، وإنما أمر أن يملأ الإنسان المسلم يده من الدنيا ويملأ قلبه من الإيمان والآخرة حتى لا تسيطر عليه مادية ومتاع الدنيا، والعمل دليل إيمان المؤمن، فليس الإيمان بالتمني ولكن ما وقر في القلب وصدقه العمل، ولقد اقترن العـــمل بالإيمان في كثير من الآيات في القرآن الكريم ﴿ وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ ﴾[[3]](#footnote-3)3.

2- العمل مقياس للتفاضل في الإسلام:

 لقد أرسى الإسلام ميزان العمل للمفاضلة بين الناس وألغى الموازين الأرضية التي تعتمد على النسب والثروة والجاه في تفاضل الناس وإنما جعل الناس سواسية يتفاضلون بالعمل (لا فضل لعربي على أعجمي ولا لعجمي على عربي ولا لأحمر على أسود ولا أسود على أحمر إلا بالتقوى). فقيمة ومنزلة المسلم في المجتمع الإسلامي بعمله الذي يبذله لا بحسبه ونسبه الذي يدعيه، يقول الرسول :« ومن أبطأ به عمله لم يسرع به نسبه» ويقول لابنته فاطمة «لا يأتيني الناس بأعمالهم وتأتوني بأنسابكم والله لا أغني عنكم من الله شيئا» فإذا كان ذلك بالنسبة للنسب الشريف العظيم فأي نسب بعده يدعي الأفضلية. والإسلام هو أول النظم التي أرست قواعد ومعايير الجدارة والكفاءة في العمل وسبق الأنظمة الغربية بأربعة عشر قرناً من الزمن، وهي لا زالت ساعية في تطبيق معايير الجدارة في العمل ولم تستطع أن تطبقها كما طبقها الإسلام وورد في القرآن الكريم ﴿ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾[[4]](#footnote-4)1، وما أدل على حرص الإسلام على المفاضلة بين الناس على أساس جدارتهم وكفاءتهم حديث الرسول : «لا يشم رائحة الجنة، قيل من يا رسول الله، قال من ولى رجلاً وهو يعلم أن في الناس خيراً منه» ويحذر الإسلام من إتباع معايير المحسوبية والقرابة في التعيين والمفاضلة بين الناس حيث قال عمر بن الخطاب « من ولى رجلاً لمودة أو قرابة فقد خان الله ورسوله وجماعة المؤمنين» فأين واقع منظماتنا وسلوك مدرائها وموظفيها من هذه القيم العظيمة.

3- الإخلاص والإتقان في العمل: حرص الإسلام على تحصين العمل من الفساد مثل الرياء والنفاق وغيره بأن جعل أساس الأعمال النية، وأن تكون مخلصة لله سبحانه وتعالى كما ورد في الحديث (إنما الأعمال بالنيات وإنما لكل امرئ ما نوى)، وإنما يتجه المسلم في عمله مخلصاً لله ومبتقياً مرضاته، فهو بذلك يصون المصلحة العامة للجماعة والمجتمع فيحمي عمله من جو الفساد والانحراف نحو إرضاء مصلحته الذاتية أو استغلاله لعمله في تحقيق مصالحه الفردية على حساب المصلحة العامة.

 ولقد حث الإسلام في تعاليمه المسلم على إتقان عمله والإبداع فيه وليس تأديته في حده الأدنى وإنما على المسلم أن يسعى لارتقاء درجات الإتقان والإبداع في عمله، وعلى الفرد أن يفجر طاقته وملكاته ومهاراته في أداء وإتقان وتطوير عمله، لأن ذلك مدعاة لمحبة الله ومرضاته حيث ورد في حديث الرسول : « إن الله يجب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه» ويقول الله سبحانه وتعالى: ﴿ إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ﴾[[5]](#footnote-5)2، ومما رواه ابن هذيل من الحكم المأثورة عن السلف الصالح في كتابه (عين الأدب والسياسة) (لا تطلب سرعة العمل وأطلب تجويده فإن الناس لا يسألون في كم فرغ منه .. وإنما يسألون عن جودة صنيعته)[[6]](#footnote-6)3.

والخبرة في العمل مهمة جداً لأنها مفتاح الاتقان فيه وقد وصف الله عز وجل نفسه بأنه حكيم خبير وعليم خبير في مواطن كثيرة من كتابه الكريم، وفي المثل العربي يقال أسأل مجرباً ولا تسأل حكيما، ويقال التجربة خير برهان كما يقال ليس الخبر كالمعاينة وقال أحد الشعراء:

يا باري القـوس برياً ليس يحسنه \*\*\*\* لا تظلم القوس إعط القوس باريها

4- احترام وقت العمل: لقد أعطى الإسلام أهمية قصوى للوقت وحث المسلم على حسن استغلال الوقت في العبادة والعمل الصالح للدنيا والآخرة ولذلك نجد أن الله سبحانه وتعالى ربط جميع العبادات الأساسية من صلاة وصيام وزكاة وحج بمواقيت محددة وأمر الناس بأدائها في مواقيتها. وهذا سبب رئيس في تنظيم الناس لأوقاتهم وقد كان النبي الكريم وصحابته يستثمرون جميع أوقاتهم فيما يفيدهم ماديا وجسديا وروحيا، وقد روي عن ابن مسعود رضي  أنه قال ( ما ندمت على شيء ندمي على يوم غربت شمسه نقص فيه أجلي ولم يزد فيه عملي ).

ولقد أوجب الإسلام على الفرد المسلم الالتزام بأداء العمل في الوقت المحدد لأن ذلك من تمام إتقانه ولذلك فينبغي على العامل المسلم أن يحرص على مواعيد العمل فلا يأتي للعمل متأخراً ولا يخرج مبكراً لأنه إنما يتقاضى أجره على عمله بمواعيده المحددة.

**ثانيا: في القطاع العام:**

**أ-أخلاقيات عامة**: هي جملة الاخلاقيات المشتركة بين جميع المهن وهي: الصدق والأمانة والإخلاص وحسن المعاملة؛ حيث هي السلوكيات الحسنة التي يجب أن يتحلى بها الجميع مهما كانت حرفهم أو اعمالهم أو مهنهم؛ وهي المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب والتي يتعهدون بالتزامها ومراعاتها وعدم الخروج على أحكامها عموما.

ومن منظور إسلامي: فهي مجموعة القيم الأخلاقية التي ينبغي أن يتحلى بها العامل المسلم بغض النظر عن المهنة التي يزاولها بحسبانها صفات أخلاقية عامة مرتبطة بالفرد أينما كان موقعه في العمل وتعمل هذه القيم الأخلاقية على تحسين بيئة التعامل بين الناس وتسمو بهم إلى الحياة الطيبة التي ذكرها الله تعالى بقوله ﴿من عمل صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون﴾[[7]](#footnote-7)1 ومن أهم هذه القيم الأخلاقية ما يلي[[8]](#footnote-8)2:

1/ التقوى: وتقوى الله عز وجل أعظم وأنفع وأجل القيم على الإطلاق وهي مفتاح سعادة المسلم في الدنيا والآخرة وقد ربطها النبي فقال: « أتدرون أكثر ما يدخل الناس الجنة تقوى الله وحسن الخلق».

2/ الأمانة: وهي مفتاح الإيمان إذ لا إيمان لمن لا أمانة له ولا دين لمن لا عهد له كما ورد في الحديث الذي أخرجه أحمد من حديث أنس بن مالك.

وقال على بن أبي طالب رضي الله عنه أداء الأمانة مفتاح الرزق وفي هذا ربط عميق بين أداء الأمانة وأخلاق المهنة وقال الشاعر: إذا أنت حملت الخؤون أمـانة \*\*\*\* فإنك قد أسـندتها شر مسند

3/ الصدق: وأرفـع درجاته أن يصـدق المرء مع ربـه كما قال تعــالى: ﴿فلو صدقوا الله لكان خيراً لهم ﴾[[9]](#footnote-9)3 ويليه الصدق مع الناس كما قال الرسول : « وما يزال الرجل يصدق ويتحرى الصدق حتى يكتب عند الله صديقاً » [[10]](#footnote-10)4

4/ البشاشة وحسن التعامل مع الآخرين: والبشاشة هي أول الطـريق لإرضاء الآخرين وإدخال السـرور في نفوسهم وقد ذكر النبي أحاديث كثيرة في هذا الجانب منها قوله : «تبسمك في وجه أخيك لك صدقة» [[11]](#footnote-11)1وقال : « لا تحقرن من المعروف شيئاً ولو أن تلقى أخاك بوجه طلق»[[12]](#footnote-12)2

وهذا الحديث يدل على أن أدنى المعروف هو البشاشة والابتسامة فإذا فقدت فهذا يعني أن الإنسان قد ترك المعروف وقال على بن أبي طالب رضي الله عنه البشاشة حبالة المودة وقديما قال الشاعر :

 وما اكتسب المحامد طالبــوها \*\*\*\* بمثل البشـر والوجه الطليق

وقال بعض الحكماء : الوجه البشوش شمس ثانية.

5/ الرقابة الذاتية: أرسى الإسلام أهم نوع من أنواع الرقابة وهي الرقابة الذاتية التي تعتمد على يقظة الضمير وصحوته وربط ذلك الضمير الحي بخالقه في السر والعلن حيث ورد في الحديث المتفق عليه أن النبي حينما سئل عن الإحسان قال: أن تعبد الله كأنك تراه فإن لم تكن تراه فإنه يراك ). وهذا النوع من الرقابة الوقائية التي تحول دون وقوع الخلل والانحراف هي أسمى وأمثل نوع من أنواع الرقابة وهي صمام الأمان ضد الفسـاد والحيلولة دون وقوعه.

 والمتتبع لحركة التطوير الإداري في المنظمات الإدارية الغربية يلاحظ أنها نجحت في إحداث نقلة نوعية وكمية في مستوى الإنتاج من خلال تنمية المهارات الإنتاجية للعاملين وإدخال الأساليب والمعدات التكنولوجية الحديثة لكن هذه المنظمات لا تزال عاجزة عن مكافحة الفساد الإداري ولذلك فلا تستطيع الأجهزة الرقابية الداخلية أو الخارجية اكتشافه أو ضبطه لأن ذلك يتعلق بضمائر العاملين حين يقبلون الرشوة ويمارسون المحسوبية ويسيئون إلى جهود الخدمة ويستقلون الوظيفة العامة والمال العام. ولذلك فإن التشريع الإسلامي قد أهتم بهذا الجانب من السلوك الإنساني حيث أعتبر مراقبة الله في السر والعلن هي أعلى درجات الإيمان وهي الإحسان.

**ب-أخلاقيات خاصة:** وهي تختص بكل مهنة على حده، فلكل مهنة طبيعة خاصة تميزها عن سواها من المهن، وكل مهنة تجابه مشكلات خاصة ولذلك هي تحتاج لأخلاقيات خاصة،وهي مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أفراد مهنة ما حول ما هو حق وعدل في نظرهم وما يعتبرونه أساسا لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة ويعبر المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضى وبين المقاطعة والعقوبات المادية.

 وتهتم أخلاقيات المهنة الخاصة بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة هاته المهنة. كما تعبر عن ضرورة أداء الموظف لمهامه في كل وقت وفق قانون الدولة، الإقليم، المجتمع، والمنظمة التي يشتغل فيها. وإجمالا هي مجموعة من المبادئ والمعايير والقواعد اضافية تختلف وفق كل وظيفة إضافة إلى القواعد الثابتة لكل التخصصات و التى تعد مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة؛ والتى يعتمد عليها المجتمع فى تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً؛

وهذا معناه أن بعض المهن تحتاج إلى تركيز بعض القيم الأخلاقية حتى يتحلى بها أصحابها وفقاً لطبيعة الوظيفة المهنية التي يشغلونها، فالعاطفة الإنسانية مثلاً، صفة أخلاقية مهمة ولكنها تكون في مهنة الطب أكثر حاجة من بعض المهن الأخرى وقد لا تكون مطلوبة أبداً في بعض المهن كالمهن الصناعية مثلاً لأن صاحبها يتعامل مع **مدخلات مادية** والعدل مثلاً يكون صفة أخلاقية أساسية وحساسة في بعض المهن كالحكم والقضاء والإدارة وكذلك **القدوة الحسنة** تكون أعظم وأبلغ عند الأداء والقضاة والمعلمين والقياديين أكثر من غيرهم ويكون الورع أعظم وأبلغ عند **الأئمة والقضاة والعلماء** ولكن كل ذلك لا يعفي سائر الموظفين وأصحاب المهن من التحلي بها متى وجد إلى ذلك سبيل.

ومن هذه القيم الأخلاقية فقد آثرنا أن نركز على القيم الأخلاقية المرتبطة بالقيادات الإدارية بحسبان أنها تخاطب قطاعاً عريضاً من المسئولين في القطاعين الخاص والعام والذين يملكون القدرة على إحداث التغيير في منظماتهم وإداراتهم وهم قدوة لمرؤسيهم وموظفيهم ولدورهم الحيوي والهام يعول عليهم الارتقاء بمنظماتهم وانتاجها وجودة خدماتها للارتقاء من المستوى الاقتصادي والاجتماعي لمجتماعتنا الإسلامية. وفيما يلي نستعرض القيم الأخلاقية الإسلامية التي يجب أن يتطبع ويتحلى بها القيادات الإدارية في المجتمعات الإسلامية لإحداث التغيير الفاعل في بيئات مؤسساتهم ومنظماتهم[[13]](#footnote-13)1.

1- القدوة الحسنة: إن القائد الإداري باعتباره المرجع الأول والأهم لجميع الموظفين ينبغي عليه أن يكون المثل الأعلى لمرؤسيه في الكفاءة الوظيفية والمقدرة الإنتاجية والسلوك القويم والخلق الكريم والتزامه بواجباته واحترامه للوقت فلا يضيع فيما لا يفيد العمل كما أنه عليه أن يبرز ولاء كبيراً لمؤسسته وأن يزرع حب العمل والانتماء في نفوس مرؤسيه وذلك انطلاقا من قول الله عز وجل:﴿ لَّقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ﴾[[14]](#footnote-14)2. وقد كان عمر  عنه يقول لولاته: ( ألا وإني لم أبعثكم أمراء ولا جبارين ولكن بعثتكم أئمة يهتدي بهم).

 كما أن العاملين قد يتأثرون بما يلقيه عليهم رؤسائهم من تعاليم وقرارات وتستحوذ على مشاعرهم بلاغتهم وحماسهم ولكن سرعان ما تتخذ هذه التعاليم وتلك القرارات مادة للسخرية إذا تبين أن أقوالهم لا تطابق أفعالهم؛ فالفرد يتأثر سلباً وإيجابا بمن يتخذه قدوة له ولا تنعكس سلوكياته في المجتمع الذي يعيش فيه إلا من خلال ما يكتسبه من القدوة التي يتأثر بها ويؤثر في غيره عن طريقها، ولذلك تظهر أهمية اتخاذ الرسول  قدوة لنا في صفاته وخلقه وأفعاله وأقواله سواء كان ذلك في حياته العامة أو الخاصة، وتعتبر قدوة الرسول صلى الله عليه وسلم هي المعين المتدفق والرحيق المتجدد الذي لا ينضب للارتقاء بقيم الفرد وخلقه وسلوكياته.

وشخصية الرسول وخلقه وصحابته من بعده يجب أن يكونوا النموذج الذي يجعله القادة الإداريين المسلمين نصب أعينهم حتى يكتسبوا خلق الرسول  وصحبه الأخلاق الفاضلة ليصبحوا قدوة لمرؤسيهم.

**2- إقامة العدل والمساواة بين المرؤوسين:** إن الله عز وجل جعل الناس سواسيه لا فرق بين عربيهم ولا أعجميهم إلا بالتقوى، التقوى هي المعيار الأوحد للتفريق بين الناس وفيما سواها فهم سواسيه كأسنان المشط وقد أمرنا الله تعالى بالعدل والإحسان في آيات كثيرة منــها قـوله تعالى: ﴿ إن الله يأمر بالعدل والإحسان وإيتاء ذي القربى وينهى عن الفحشاء والمنكر والبغي ﴾[[15]](#footnote-15)1.

ولذلك ينبغي على القائد الإداري المسلم أن يقيم العدل وأن يتولى النظر في مظالم مرءوسيه بنفسه وأن يتفقد أحوالهم وأن ينصف المظلوم من الظالم وأن ينزل الناس منازلهم فيقول للمحسن أحسنت ويقول للمسيء أسأت ولا يساوي بين المحسن والمسيء في الحوافز والعلاوات والترقيات بل يعطي كل ذي حق حقه كما قال عمر بن الخطاب لأبي موسى: ( بلغني أنك تأذن للناس جماً غفيراً، فإذا جاءك كتابي هذا فأذن لأهل الشرف وأهل القرآن والتقوى والدين فإذا أخذوا مجالسهم فأذن للعامة ).

 كما أنه على المدير أن يخلص إدارته من مرض المحسوبية والفساد الإداري ودفعها نحو الاستقامة في العمل حسب قواعد الجدارة والاستحقاق وتكافؤ الفرص والارتفاع بالمنظمة الإدارية وفق أفضل أخلاقيات التعامل الإنساني والإداري؛ ولا شك أن شعور الموظف بعدالة الإدارة سيقوي مشاعره نحوها وينمي روح انتمائه لها مما يدفعه لبذل أقصى جهوده لرفع مستوى الإنتاج ومستوى الأداء.

3- الشورى والتفويض: إن القيادة الإسلامية قيادة شوريه تقوم على مبدأ قوله تعالى : (وشاورهم في الأمر) ولنا في رسول الله أسوة حسنة، لذلك ينبغي على القائد الإداري المسلم أن يستشير معاونيه ومرؤوسيه كلما واجهه موقف يقتضي إتخاذ قرار جماعي بشأنه حيث يتحمل الجميع المسئولية تجاه ذلك الموقف، مما يعني أن تعدد الآراء والأفكار يوصل الجميع إلى نقطة التقاء سليمة وقرار صائب. كما أن القائد الإداري المسلم ينبغي أن لا يمسك بيده كل خيوط العمل صغيرها وكبيرها فإن طاقة الإنسان وساعات عمله محدودة وجسده في حاجة إلى راحة وعقله يكل من كثرة التفكير وذاكرته لا تتمكن من كل شئ، لهذا فلابد له أن يتخذ معاونين أكفاء يعهد إليهم ببعض صلاحياته ويترك لهم التصرف بعد أن يبين لهم الطريق كما قال الشاعر:

إذا كنت في حاجة مرســلاً \*\*\*\* فأرسل حكيماً ولا توصه

**ثالثاً: في القطاع الخاص:**

تعتبر أخلاقيات العمل أحد أهم المبادئ الإجتماعية التي تنبثق من الإيمان التام بقيمة العمل حيث أن كل فرد مسئول عن العمل الذي يقوم به؛ و بالطبع مفهوم أخلاقيات العمل يرتبط بشكل وثيق مع الأشخاص الذين يقومون بإتقان عملهم ولا يتوقف ذلك الموقف عند شركة أو مؤسسة بعينها بل يشمل القطاع العام، و القطاع الخاص، حيث تتأكد أكثر فأكثر مع القطاع الخاص الذي يزداد فيه التعسف خاصة من قبل رب العمل، وقد يهضم حقوق مهنييه من أجر زهيد أو تصريحات مغلوطة لمصالح الضمان الاجتماعي، فتختلج في نفس العامل نكتة صغيرة في قلبه مؤداها الغش في العمل والإهمال نتيجة للظروف السابقة، وهنا تأتي أخلاقيات العمل لتلعب دورها في ترسيخ المفهوم الحقيقي للقمة الحلال وإتقان العمل والإخلاص وعدم إلحاق الضرر بالغير- رب العمل-، وعلى رب العمل كذلك مسؤولية أخلاقية كبيرة فيما يخص حماية الموظفين من الخوف بشأن مستقبلهم في المؤسسة أو الشركة و حرمانهم من الحوافز و الترقيات في وقتها .

إنَّ ميثاق الأخلاقيات في القطاع الخاص ينشئ بيئة عمل أكثر جاذبية وينتج عنها كفاءة مهنية لتحقيق أمان وظيفي واستقرار مجتمعي، إضافة إلى أن التمسك بأخلاقيات العمل يرتقي بمنظومته، ويجعل أصحابه أكثر إنصافاً عند تقييم موظفيهم.

ومن أهداف مواثيق أخلاقيات المهنة في القطاع الخاص أن تسهم في دعم العلاقة بين العاملين في القطاع الخاص، مبينة أنها تؤكد على قيم الاحترام المتبادل والتعاون البناء عملياً ومجتمعياً، إضافة إلى احترام العادات والأعراف والقيم، وأن مواثيق أخلاقيات المهنة كلها تعلي قيم العدالة بمفهومها الشامل وتدفع نحو الاستقرار والأمن الوظيفي.

والأمل أن تكون كل هاته المواثيق بداية لمرحلة تتبلور فيها أسس ومنافع إيجابية تصب في مصلحة الأطراف كافة ذات الصِّلة في سوق العمل في الوطن العربي والإسلامي وترتقي إلى مستويات منافسة دولياً.

**رابعاً: في البيئة الأجنبية:**

وهي تلك الأخلاقيات التي تنطلق من الفهم الصحيح للمهنة والعقد الأخلاقي الذي يربط الموظف بالمجتمع، حيث يتغلَّب الضمير على الثقافة والتنوع، أو ما يسمى الوجدان وهو قدرة الإنسان على التمييز فيما إذا كان عمل ما خطأ أم صواب أو التمييز بين ما هو حق وما هو باطل، دون الاكتراث بنوعية **بيئة العمل** وهو الذي يؤدي إلى الشعور بالندم عندما تتعارض الأشياء التي يفعلها الفرد مع قيمه الأخلاقية، وإلى الشعور بالاستقامة أو النزاهة عندما تتفق الأفعال مع القيم الأخلاقية، وهنا قد يختلف الأمر نتيجة اختلاف البيئة أو النشأة أو مفهوم الأخلاق لدى كل إنسان وتتراوح كميتها تبعا لتشبع العامل بأخلاقيات المهنة وفهمه لحقيقة الوظيفة والعمل العمومي الذي يقوم به ذو النفع الجماعي.

[وتهتم أخلاقيات المهنة بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة. كما تعبر عن ضرورة أداء الموظف لمهامه في كل وقت وفق](https://www.facebook.com/ufi/reaction/profile/browser/?ft_ent_identifier=625410437535616_73781500&av=100006776221788) **[قانون الدولة](https://www.facebook.com/ufi/reaction/profile/browser/?ft_ent_identifier=625410437535616_73781500&av=100006776221788)**[، الإقليم، المجتمع، والمنظمة التي يشتغل فيها.](https://www.facebook.com/ufi/reaction/profile/browser/?ft_ent_identifier=625410437535616_73781500&av=100006776221788)

**خامسا: في البيئة الخارجية للمنظمة:**

على اعتبار أن هناك أخلاقيات يجب أن يتمتع بها الموظف أو المهني خارج إطار المنظمة والتي من شأنها أن تحفظ كرامة الموظف وشرف المهنة، فقد ورد في المادة 42 من قانون الوظيفة العامة الجزائري بأنَّه يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم.[[16]](#footnote-16)1 ولذلك يجب المحافظة على أخلاقيات وكرامة الوظيفة داخل وخارج الوظيفة، والتشديد في إتيان الموظف لهذه الأخلاقيات يكون أكثر كلما كانت رتبته ومكانته الوظيفية التي يمارسها أعلى، حيث يجب أن يتقيد في تصرفاته وعلاقته الخاصة خارج العمل، وتشتد أكثر عندما يمثل إدارته بالخارج[[17]](#footnote-17)2. وكما صت بصفة صريحة على ذلك المادة 22 من المرسوم: 85-59 حيث جاء فيها:" يجب على العمال أن يتجنبوا جميع الأفعال التي تتنافى والحرمة المرتبطة بمهامهم ولو كان ذلك خارج الخدمة"[[18]](#footnote-18)3؛ وقد تبدأ مظاهر احترام الموظف لوظيفته من: هندامه الخارجي وحديثه مع الناس واستعماله لوسائل الإدارة من هاتف وسيارة إلى حياته الخاصة بعد العمل مع علاقته بمن يليق بمكانته وارتيادته للأماكن المحترمة[[19]](#footnote-19)4.

فالغاية منها احترام سمعة المنظمة التي تستخدمه، والملاحظ أن هاته الاخلاقيات مرنة وتختلف من وظيفة إلى أخرى، غير أن هناك سلوكات مشتركة بين الجميع تعد مسيئة للوظيفة مهما كانت، كالتواجد المستمر في أماكن شرب الخمر أو الظهور بمظهر السكر الفاضح في الطريق العام، أو لعب القمار، والتواجد في أماكن مشبوهة، ولذلك يرى الأستاذ: محمد أنس قاسم جعفر رغم عدم وجود نصوص في هذا الصدد، بأنَّه يحضر على الموظف الجزائري أن يقوم بما يلي على سبيل المثال: أن يلعب القمار في الأندية والمحال العامة، عدم احترام للقيم الدينية السائدة في المجتمع، التواجد بصفة مستمرة في أماكن بيوت الدعارة، التواجد بصفة مستمرة في أماكن شرب الخمر أو الظهور بمظهر السكر البين في الطريق العام[[20]](#footnote-20)5 les excès de boissons

وعلى ذلك يجب أن نؤكد على أن العامل أو الموظف العام يجب أن يكون سلوكه في داخل العمل وخارجه يخضع لجملة من الأخلاقيات المهنية، ولا شك أن هذا الاإلتزام مرن ويختلف من وظيفة لأخرى، فما قد يعد خروجا على كرامة الوظيفة بالنسبة للقاضي أو المدرس أو أستاذ الجامعة، لا يعد كذلك بالنسبة لعامل بسيط[[21]](#footnote-21)6.

**سادسا: أخلاقيات بعد انقضاء علاقة العمل:**

بالرغم من انقطاع علاقة الموظف بالإدارة بأحد أسباب الانقطاع (الاستقالة، التقاعد، الوفاة، الفصل ذو الطابع التأديبي (العزل)، التسريح: حالة التخلي عن المنصب، حالة العجز الجسماني، حالة عدم الكفاءة المهنية أو التسريح لأسباب اقتصادية أو التسريح الجماعي)، فهناك روابط تبقى حتى بعد نهاية العلاقة، يلتزم من خلالها الموظف بالإلتزام بأخلاقيات مهنية معينة منها: منع الموظف من الدخول في بعض الصفقات أو أخذ بعض الفوائد ومنع بعض الإطارات السامية من ممارسة بعض الوظائف حتى بعد الإحالة إلى التقاعد أو يكون في عطلة خاصة، ومنع بعض الموظفين من الترشح في الدوائر الانتخابية إلا بعد مضي مدة معينة وهذا طبقا للعديد من المواد من القانون العضوي 16-10 المتعلق بنظام الانتخابات. مثل المادة 81 منه[[22]](#footnote-22)1:

يعتبر غير قابلين للانتخاب، خلال ممارسة وظائفهم و مدة سنة بعد التوقف عن العمل في دائرة الاختصاص حيث يمارسون أو سبق لهم أن مارسوا فيها وظائفهم :

 - الوالي - الوالي المننتدب - رئيس الدائرة - الأمين العام للولاية - المفتش العام للولاية - عضو اﻟﻤﺠلس التنفيذي للولاية - القاضي - أفراد الجيش الوطني الشعبي - موظف أسلاك الأمن - أمين خزينة البلدية -المراقب المالي للبلدية - الأمين العام للبلدية - مستخدمو البلدية

بالإضافة إلى المادة 83 منه والمادة 91 منه؛ ولنا أن نتصور في نهاية هذا الموضوع العلاقة الرئيسة التي تربط وتحكم هذه الفئات الستة من القيم الأخلاقية على الوجه التالي:

**العمل عبادة**

**احترام وقت العمل**

**العمل مقياس التفاضل**

**إتقان العمل**

**تحسين صورة المنظمة**

**القدوة الحسنة الإنضبط الأخلاقي مجتمعيا**

**الشورى والتفويض**

 **توجيه العملاء حتى خارج أوقات الدوام**

**العدل والمساواة**

شكل يوضح نموذج القيم الأخلاقية للقيادات الإدارية من منظور إسلامي

ومن هذا الشرح الموجز للقيم الأخلاقية للمهنة من منظور إسلامي نجدها مجموعات متداخلة ومتشابكة وتعمل جميعاً من أجل هدف واحد هو السمو بالمهنة إلى درجاتها الأعلى لتقديم خدمة أو منتج ذي قيمة كبيرة وجودة عالية للأفراد والمجتمع يتناسب وروح الشرع الحنيف ولا يمكن أن نفصل بين هذه القيم في الحياة العملية، إنما يجئ هذا التصنيف لأغراض الدراسة والتوضيح.

1. 1 إبراهيم فهد الغفيلي، «العلاقة والتأثير بين قيم الفرد والمنظمات في بناء أخلاقيات المهنة من منظور الفكر المعاصر والإسلامي»، ورقة مقدمة إلى الملتقى الثالث لتطوير الموارد البشرية "استراتيجيات تنمية الموارد البشرية – الرؤى والتحديات"، الرياض، 30-31 أكتوبر 2001، ص 17. [↑](#footnote-ref-1)
2. 2 سورة التوبة، الآية 105. [↑](#footnote-ref-2)
3. 3 سورة النور، الآية 55. [↑](#footnote-ref-3)
4. 1 سورة القصص، الآية 26. [↑](#footnote-ref-4)
5. 2 سورة الكهف، الآية 07. [↑](#footnote-ref-5)
6. 3 إبراهيم فهد فرغلي، مرجع سابق، ص 17. [↑](#footnote-ref-6)
7. 1 سورة النحل، الآية 97. [↑](#footnote-ref-7)
8. 2 إبراهيم فهد الغفيلي، مرجع سابق، ص 14. [↑](#footnote-ref-8)
9. 3 سورة محمد، الآية 21. [↑](#footnote-ref-9)
10. 4 صحيح مسلم ، كتاب البر والصلة ، حديث 4721 . [↑](#footnote-ref-10)
11. 1 سنن الترمذي ، كتاب البر والصلة ، حديث 1879 . [↑](#footnote-ref-11)
12. 2 صحيح مسلم ، كتاب البر والصلة، حديث 4760. [↑](#footnote-ref-12)
13. 1 إبراهيم فهد فرغلي، مرجع سابق، ص ص 20-21. [↑](#footnote-ref-13)
14. 2 سورة الأحزاب، الآية 21. [↑](#footnote-ref-14)
15. 1 سورة النحل، الآية 90. [↑](#footnote-ref-15)
16. 1 أمر رقم 06-03 مؤرّخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، ص 06. [↑](#footnote-ref-16)
17. 2صالح دجال، « الوجيز في قانون الوظيفة العامة»، محاضرات في مقياس: قانون الوظيفة العامة، ألقيت على طلبة السنة الرابعة- علوم قانونية- ليسانس، كلية الحقوق- بن عكنون- جامعة الجزائر، 2007، ص 21. [↑](#footnote-ref-17)
18. 3 المرجع نفسه. [↑](#footnote-ref-18)
19. 4 المرجع نفسه. [↑](#footnote-ref-19)
20. 5 محمد أنس قاسم جعفر، **مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري**. القاهرة: كلية الحقوق بني سويف، 1982، ص 123. [↑](#footnote-ref-20)
21. 6 المرجع نفسه، ص 122. [↑](#footnote-ref-21)
22. 1 المادة 81 من: قانون عضوي رقم 10-16 مؤرخ في 22 ذي القعدة عام 1437الموافق 25 لـ: غشت سنة 2016 يتعلق بنظام الانتخابات، ص 20. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 56. [↑](#footnote-ref-22)