

بعض أخلاقيات العمل في الإسلام مقارنة بمبادئ العلاقات الإنسانية وأخلاق العمل في نظام الخدمة بالمملكة العربية السعودية

فاطمة بنت عبد الرقيب فاضل

رجاء بنت يحيى الشريف

جامعة الملك عبد العزيز || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت الدراسة إلى دراسة ومناقشة بعض أخلاقيات العمل في الإسلام مقارنة بمبادئ العلاقات الإنسانية وأخلاق العمل في نظام الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الاستنباطي المقارن، وتمثلت الأداة في التحليل لجملة من الوثائق والمراجع، وتكونت الدراسة من مدخل وثلاثة مباحث: المبحث الأول اشتمل على التفسير الشرعية في الأخلاق والمبحث الثاني اشتمل على العلاقات الإنسانية والأخلاقيات التنظيمية وخصائصها أما المبحث الثالث فقد اشتمل على أخلاق العمل في نظام الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، وبينت نتائج الدراسة أن الإسلام قد سبق المدارس الحديثة في مجال العلاقات الإنسانية وأخلاقيات المهنة، وفي ضوء النتائج تم تقديم جملة من التوصيات والمقترحات للرجوع إلى كتاب الله وسنة نبيه صلوات الله وسلامه عليه والاعتزاز والارتقاء والتخلق بالخلق القرآني.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل، الإسلام، العلاقات الإنسانية، الخدمة المدنية، السعودية.

مقدمة:

تعد الأخلاق عنوان المسلم، ودورها عظيم في حياته، فهي طريق الفلاح والنجاح في الدنيا والآخرة، وتخلق المسلم وتأدبه بالأداب الإسلامية الحميدة يعد شرف وامتثال واقتداء بالنبي محمد صلى الله عليه وسلم، حيث أوصى رسولنا بالخلق الحسن وبين لنا أهمية ومكانة الأخلاق وهدفه من البعثة، فعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ صَالِحَ الْأَخْلَاقِ)). (أخرجه أحمد والبخاري)

وحياة الأمة وقوتها تكمن في التمسك بالأخلاق الحميدة المستمدة من الدين الإسلامي الحنيف، والوعي بأهمية الأخلاق وتخلقنا بها في كافة نواحي ومجالات الحياة هو السبيل للطريق القويم والتصرف السليم في كل تعاملاتنا إذ أن له صلة بالعبادة، والعبادة، والنظم الإسلامية سواء كان في مجال السياسة، أو مجال الاقتصاد، أو مجال الأسرة، وهذا يدل على كمال ديننا الإسلامي وشموليته لكل المجالات.

لذلك هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أخلاقيات العمل الإسلامية مقارنة بمبادئ العلاقات الإنسانية، واستنباط التفسير الشرعية الدالة على تلك الأخلاقيات والمبادئ لعلماء الإسلام كالسعودي وابن كثير، والتعرف على أخلاقيات نظام الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية المستمدة من القرآن الكريم والسنة النبوية، وتأكيد العلاقة الوثيقة بين الأخلاق والإسلام، من خلال استخراج الأدلة القرآنية التي بينت تلك الأخلاقيات.

مشكلة الدراسة:

القرآن الكريم مصدر رباني يسمو عن نطاق إمكانات العقل البشري، يضم بين دفتيه جوهر القانون الأخلاقي، فهو تشريع رباني يختلف اختلافاً مطلقاً عن القوانين الوضعية التي هي من صنع البشر، وقد شمل القرآن الكريم آيات تحث التزام الأخلاق الحسنة. (الجريسي، 2012) لذلك المصدر الأول الذي دعا إلى الأخلاق الإسلامية ودعما بنماذج وقصص قرآنية، ليشمل ذلك جميع الجوانب، وقد بعث لنا محمد صلوات الله وسلامه عليه، ليرشدنا

ويتم بذلك مكارم الأخلاق، لذا تتمثل مشكلة الدراسة في بعد المسلمين عن أخلاق القرآن في العمل وما له أثر في تدني الإنتاج وغياب الإحسان ومبدأ الإتقان والجودة في العمل، إضافة إلى قلة الدراسات والبحوث التي تتناول المشكلة بالتوجيه القرآني والتفاسير الشرعية. وتأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على أخلاقيات العمل في الإسلام والمقارنة بمبادئ العلاقات الإنسانية وأخلاق العمل في قانون الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية والاستدلال ببعض ما تناوله العلماء والباحثون في ذلك إضافة إلى نتائج الدراسات والبحوث المتعلقة بها. وسوف ناقش من هذا المنطلق ونتأمل في آيات الله التي تحث على الأخلاق الحسنة، وأهميتها في تحقيق المعايير والمقاييس الناجحة التي تدل على كفاءة المنظمة وتميزها، والنظر في تفاسير هذه الآية الكريمة المشتملة على مبادئ قيمة وأسس قويمه، وغيرها من الآيات والعبر الحكيمة، قال تعالى: ﴿فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظًا لَفُضِّضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ﴾ [آل عمران: 159].

أسئلة الدراسة:

- 1- ما هي الأخلاقيات التي تنظم العلاقة بين الرئيس والمرؤوس في النظام الإسلامي؟
- 2- ما هي أخلاقيات العمل في العصر الحديث؟
- 3- ما أوجه الشبه والاختلاف بين مبادئ الإدارة الإسلامية ومبادئ الإدارة الحديثة؟

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على الأخلاقيات التي تنظم العلاقة بين الرئيس والمرؤوس في النظام الإسلامي.
- 2- التعرف على أهم الصفات الأخلاقية في الإدارة الإسلامية والإدارة الحديثة.
- 3- المقارنة بين مبادئ الإدارة الإسلامية ومبادئ الإدارة الحديثة.

أهمية الدراسة:

توضح هذه الدراسة مدى أهمية أخلاقيات العمل وترسيخ مبادئ وأسس قويمه تستمد منهجها من تعاليم الدين الحنيف كما ورد في القرآن والسنة، وتنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تناولته الباحثة وفيما يلي ذكرها:

- 1- أن التخلق بخلق القرآن منهج حياة وهو المصدر الأول الذي تستمد منه المنظمات قوانين العمل والخدمة المدنية في سن أخلاقيات العمل.
- 2- تعزيز المسؤولية والمراقبة الذاتية لدى الرؤساء والمرؤوسين من خلال التوجيه القرآني وكيفية تأسيسها في نفوسهم.
- 3- تسليط الضوء على أخلاقيات العمل وربطها بمبادئ الإدارة الإسلامية والإدارة الحديثة لتحقيق الفائدة لكل من أرباب العمل، والعمال، والقيادات المسؤولة وكذلك المجتمع عامة.
- 4- تأمل الباحثة تحفيز الباحثين والمهتمين في مجال البحوث العلمية بربط مواضيع الأبحاث واثراءها من خلال الرجوع الى كتاب الله عز وجل، ودعم وتقوية بناء البحث بالآيات والتفاسير الشرعية، فهي أعظم الأدلة وأصدقها حجة.

حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية: بعض أخلاقيات العمل في الإسلام مقارنة بمبادئ العلاقات الإنسانية وأخلاق العمل في نظام الخدمة المدنية.
2. الحدود الزمنية: تطبيق هذه الدراسة في العام 2018م
3. مصادر الدراسة: آيات من القرآن الكريم ونصوص من الحديث الشريف تتعلق بالأخلاق والمبادئ الإسلامية في العمل، وقوانين الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية.

مصطلحات الدراسة:

- 1- الأخلاق في اللغة: "السجية والطبع والمروءة والدين". (الفيروز آبادي)
والخلق في "لسان العرب" بضم اللام وسكونها هو: الدين والطبع والسجية. (ابن منظور، 1965)
- 2- مفهوم الأخلاق في الاصطلاح: "مفردتها الخلق وهو السلوك الذي يمارسه الشخص باقتناع تام نظرا لأهميته، حتى ولو لم يتفق مع هواه أو مصلحته، بحيث يصبح الخروج عن القواعد الأخلاقية الملزومة للفرد والجماعة جرما يعاقب عليه النظام" (الأشعري، 2013: 21)
- 3- الأخلاقيات: "مجموعة الصفات السلوكية المشروعة التي يتسم بها الشخص المسلم (الموظف)، والتي لها تأثير واضح على السلوك العام والخاص، المحققة للخير، والمانعة للشر، المناصرة للحق، والمناهضة للباطل، الداعمة للعدل والإحسان، والرافضة للظلم والطغيان في المجتمع، ضمن قواعد ومعايير شرعية محددة، تحكم هذا السلوك" (الأشعري، 2013م: 23)
- 4- مفهوم العمل: هونشاط بدني أو عقلي يمارسه الإنسان لتلبية احتياجات الناس. (Osibanjo et al. 2018)
- 5- أخلاقيات العمل: "المبادئ والمعايير التي تعد أساسا لسلوك أفراد العمل المستحب والتي يتعهد أفراد العمل بالالتزام بها" (عبد الحميد والحياري، 1984: 63)
- 6- المنظمات: "هي الشكل المؤسسي السائد في المجتمعات المعاصرة، وهي تحيط بالإنسان من كل جانب وتلازمه منذ ولادته إلى حين وفاته، ويستحيل تجنبها أو الفرار منها" (حريم، 2010: 35).
- 7- العلاقات الإنسانية: هي وظيفة من وظائف الإدارة، تهتم بتحسين العلاقات بين الأفراد في بيئة العمل، وتحفيزهم على العمل بأكثر إنتاجية، والتعاون فيما بينهم وإشباع احتياجاتهم ورغباتهم. (العيقة، 2015)

التعريفات الإجرائية:

- تعرف الباحثة الأخلاق: مجموعة قيم ومبادئ تضبط سلوك الفرد وتوجهه إلى الطريق الصحيح من خلال التخلق بخلق القرآن الكريم والاستدلال منه كمصدر أولي.
- العلاقات الإنسانية: هي أساليب ووسائل سلوكية، تحكم تعاملات الأفراد مع بعضهم، وتعمل على استثارة دافعيتهم وتحفيز التعاون فيما بينهم لتحقيق إنتاجية أعلى، من خلال تلبية احتياجاتهم.
- نظام الخدمة المدنية: وتقصد الباحثة دراسة أخلاقيات الموظف في العمل الواردة في نظام الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الإطار النظري:

(1-1-2) التفاسير الشرعية في الأخلاق:

قبل الحديث على التفاسير الشرعية في الأخلاق، يحسن أن نحدد مفهوم الأخلاق في الإسلام، وأهمية تلك الأخلاقيات وفيما يلي توضيحها: فالأخلاق في نظر الإسلام عبارة عن علم الخير والشر والحسن والقبح، وله قواعد حددها الوحي لتنظيم العلاقات مع الآخرين، وتحقيق الغاية من وجود هذا الإنسان في العالم على أكمل وجه. وتتجلى أهمية تلك الأخلاقيات فيما يلي: (السكرانه، 2013)

- أفضل العلوم وأشرفها واعلاها قدراً.
- الأخلاقيات هي قيمة إنسانية تميز سلوك الإنسان عن سلوك الهائم.
- تحقيق السعادة في الحياة الفردية والجماعية.
- أنها وسيلة لنجاح الإنسان في الحياة.
- أنها وسيلة للنهوض بالأمة.

وحيث أن مبنى الشريعة التيسير والرحمة بالعبد، وقد بعث النبي صل الله عليه وسلم رحمة للعالمين كما

قال تعالى: **﴿وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ﴾** [الأنبياء- 107]، وقد كان النبي يوصي من كان يكلفهم بالأعمال بالتيسير على الناس، والرحمة بهم، وحث عماله على التراحم فيما بينهم، وتلك كانت من أساليب الإدارة في عهد النبي صلى الله عليه وسلم. (القحطاني، 2016)

قال تعالى: **﴿فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ**

وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ﴾ [سورة آل عمران: 159].

في تفسير ابن كثير لهذه الآية يقول الحسن البصري في تفسير هذه الآية أن هذا خلق محمد صل الله عليه وسلم بعثه الله به، وفي الآية يخاطب الله رسوله ممتنا عليه وعلى المؤمنين فيما لأن به قلبه على أمته المتبعين لأمره التاركين لجزره، بأن جعل الله هذا الرسول لينا، رحمة منه سبحانه للرسول ولأمته، فلو كان سيء الكلام قاسي القلب عليهم لانفضوا من حوله وتركوه، ولكن الله لأن جانبه لهم تأليفاً لقلوبهم، كما تشير الآية إلى صفة الرسول صلى الله عليه وسلم أنه ليس بفظ، ولا غليظ، ولا صخاب في الأسواق، ولا يجزي السيئة بالسيئة، ولكن يعفو ويصفح؛ لهذا

قال تعالى: **﴿فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾**. وقد كان رسول الله صلى الله عليه وسلم يشاور أصحابه في الأمر إذا حدث، تطيباً لقلوبهم، وقد قال ابن ماجة عن أبي هريرة عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: (

المستشار مؤتمن). وعند مشاورتهم في الأمر والعزم عليه يقول الله لرسوله فتوكل على الله كما قال تعالى: **﴿فَإِذَا**

عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ﴾. (ابن كثير، 1986)

يُستنبط من هذه الآية عدة صفات ذكرت ويمكن اعتمادها في الإدارة واعتبارها أسلوباً ومنهج حياة في التعاملات الإدارية وفي تعامل الرئيس مع المرؤوس، وتعامل المرؤوس مع الرئيس من هذه الصفات التي إشتقت من الآية الكريمة ما يلي:

- الرفق واللين: وهي صفة من أنجح أسباب الخير وأنفعها، وصفة الرفق لله تعالى والرفيق اسم من أسمائه عز وجل، وأن الله يعطي على الرفق في الدنيا من الثناء الجميل ونيل المطالب، وتسهيل المقاصد، وفي العقبى من الثواب الجزيل. (آل الشيخ، 2014)
- الرحمة: هي صفة امتدادها المطلق لله تعالى، والتي وسعت رحمته كل شيء، ووزعت جزء من رحمته وأودعت أثرها في قلوب الخلائق، وهذا ما أمر به الدين الإسلامي بالتراحم وجعله دليل إيمان المسلم الكامل. (الغزالي، 2002)
- العفو والصفح: يقول الله تعالى: **..فَمَنْ عَفَا وَأَصْلَحَ فَأَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ..** [سورة الشورى: 40]، في الآية دلالة واضحة بالجزاء لمن عفا وأصلح، بأن له الأجر العظيم والثواب الجزيل، فالمؤمن الحق يعامل الله أولاً فيما يحب، ويعامل الناس كما يحب أن يعامله غيره.
- مبدأ الشورى: بالاستشارة يضيف العاقل إلى رأيه آراء غيره من العلماء، والاستشارة هي طلب التوجيه في الرأي ومشاركة الآخرين في الرأي. (آل الشيخ، 2014)
- وفي سورة القلم يقول الله تعالى: **وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ** [سورة القلم: 4]. وفي هذه الآية دلالة اتصاف الرسول الكريم صلوات الله عليه وسلامه بمكارم الأخلاق، وهذا ما فسرت به أم المؤمنين، عائشة رضي الله عنها لمن سألها عنه فقالت: "كان خلقه القرآن". وفي قوله تعالى:
- **خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ** تدل على اتصافه بمكارم الأخلاق، فقد كان سهلاً ليناً، قريباً من الناس، إن عزم على أمر، لم يستبد به دون أصحابه، بل يشاورهم، ويؤامرهم، ويقبل من محسنهم، ويعفو عن مسيئهم، فكان لا يعبس في وجههم، ولا يغلظ عليهم في مقاله، بل يحسن إليهم غاية الإحسان، ويحتملهم غاية الاحتمال. (السعدي، 1376)
- ويستنبط من هذه الآيات صفات خلقية يمكن اعتمادها كأهم مبادئ الإدارة في الإسلام وهي:
- مبدأ الإحسان: هو إتقان العمل، وتحسين للأداء، ومن أسمى صور الإحسان أن تقابل الإساءة بالإحسان، وتربية القرآن تنشئ في نفس المؤمن صوراً من الإحسان. يقول الله تعالى: **... وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ..** [سورة القصص: 77]. فالمؤمن مخاطب بالتأمل فيما أحسن الله إليه من النعم الغامرة، ومطالب بالإحسان إلى الخلق بمثل ذلك. (الخزندار، 2005)
- الصبر: الصبر فضيلة يحتاج إليها المسلم في دينه ودنياه، ولابد أن يبني عليها أعماله وأماله، فيجب توطئ النفس على احتمال المكروه دون ملل، ومواجهة الأعباء مهما ثقلت، والأخذ باليقين بأن بواد الصفو لابد أن تأتي، تلك حكمة لابد من ارتقاها في سكون ويقين. (الغزالي، 2002).
- يقول الله تعالى: **...وَإِنْ تَصَبَّرُوا وَتَتَّقُوا فَإِنَّ ذَلِكَ مِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ** [سورة آل عمران: 186]. **وَإِنْ تَصَبَّرُوا وَتَتَّقُوا** أي الصبر على ما نالكم في الأموال والأنفس، والصبر عند الابتلاء وأذية الظالمين، وتتقوا الله في ذلك الصبر بأن تنووا به وجه الله، والتقرب إليه، وعدم الاعتداء، **[فَإِنَّ ذَلِكَ مِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ]**. أي من الأمور التي يعزم عليها، وينافس فيها، ولا يوفق لها إلا أهل العزائم والهمم العالية كما قال تعالى: **وَمَا يُلْقَاهَا إِلَّا الَّذِينَ صَبَرُوا وَمَا يُلْقَاهَا إِلَّا ذُو حَظٍّ عَظِيمٍ** [سورة فصلت: 35].
- حسن التعامل: وذلك بالتلطف والرفق وحسن المعاملة مع الآخرين، والمبادرة لقضاء حوائجهم.

وأما في قوله تعالى: ﴿ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَزْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴾ [سورة القصص: 26]، دلالة على صفتي (القوة والأمانة) وينبغي اعتبارهما في كل من يتولى للإنسان عملاً، بإجارة أو غيرها، إذ إن الخلل لا يكون إلا بفقدتهما، أو فقد إحداهما، فالآية تشير إلى أن موسى أولى من استؤجر، إذ إنه جمع القوة والأمانة، وخير أجير من جمع هاتين الصفتين القوة بالقدرة، والأمانة بعدم الخيانة، إذ أن باجتماع هاتين الصفتين فإن العمل يتم ويكتمل. (السعدي، 1376)

وقد اعتبرت تلك الصفتين (القوة والأمانة) هي روح القيادة، ويمكن تسميتها بنظرية القوي الأمين، حيث إن القائد المصلح هو من توفرت فيه القوة والأمانة، وأن فعله وسلوكه متعد إلى غيره. أما القائد الصالح هو من توفرت فيه الأمانة مع ضعف بالقوة، وأن فعله وسلوكه غالباً قاصراً على ذاته. أما القائد المكين أي الفاجر هو من توفرت فيه القوة مع ضعف في الأمانة. وأما القائد الضعيف هو من لم تتوافر فيه بمعدل معقول أو أكثر صفتي القوة والأمانة. (العثماني، 2012)

يستنبط من الآية الكريمة أهمية توفر صفتي الأمانة والقوة وارتباطهما، للقيام بأداء العمل بكفاءة وإخلاص وتحري الصدق والإخلاص في المهام الموكولة.

وفي قوله تعالى: ﴿ قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴾ [سورة يوسف: 55]، دلالة على صفتي (الحفظ والعل) إذ تشير الآية إلى طلب يوسف عليه السلام أن يجعله وكيل وحافظ على خزائن الأرض وذلك للمصلحة العامة وحفيظ للذي يتولاه، فلا يضيع منه شيء في غير محله، وضابط للداخل والخارج، وعليم بكيفية التدبير، والإعطاء والمنع، والتصرف في جميع أنواع التصرفات، وقد عرف يوسف عليه السلام من نفسه من الكفاية، والأمانة. والحفظ. (السعدي، 1376).

ويستنبط من هذه الآية الكريمة صفات خلقية وضرورية في الإدارة كالحفظ والعلم والتي متى ما تحققت انعكس على القدرة على القيام في المهام والتعاملات الإدارية بديارية وعلم، وهذا ما نلاحظه عند التقدم للوظائف واشتراط الخبرة والكفاءة.

ومن خلال استعراض هذه الآيات والتفاسير الشرعية لابن كثير والسعدي وغيره، يظهر لنا البيان المحكم وقوة الإعجاز في آيات الله الكريمة، وجعله مصدراً وأساساً لأخلاق المسلمين، واتباع هذا المحكم في سائر التعاملات وجعله منهج حياة وعمل، والجمع بين الدين والعمل واحتساب الأجر لله تعالى في كافة الأمور حتى في مجال العمل، لأن العمل عبادة، والتخلق بخلق القرآن والعمل بما فيه هو استجابة لأوامر الله أولاً، واقتداء بالنبي العظيم محمد صلوات الله وسلامه عليه ثانياً. لذلك يعد المصدر الأول والملمم في العمل والتعاملات الإدارية، هو القرآن الكريم الذي سبق نظريات العلماء والمفكرين في إرساء قواعد العمل وأخلاقياته.

فالأخلاق الإسلامية ليست رأياً بشرياً، ولا نظاماً وضعياً، إنما هي ربانية المصدر، والهدف والغاية، تدعو إلى العزة والتواضع، والانتصار والعفو، والكرم والاقتصاد، واللين في غير ضعف. (الخرزندار، 2005)، وهذا شرف لكل مسلم بأن جعل الله لنا مرجعاً محكماً، وهدى ونور يضيء ويرسم لنا الطريق في كافة تعاملاتنا، وهذا بيان بأن أفضل صيغة لنا هو القرآن الكريم.

(2-1-2) العلاقات الإنسانية وأخلاق العمل في المنظمات الحديثة:

مفهوم العلاقات الإنسانية:

تعرف العلاقات الإنسانية بأنها عملية أو رابطة تربط بين شخصين أو أكثر برباط من المودة والتفاهم والألفة، والاحترام المتبادل بين كلا الطرفين، والاستفادة من الخبرات، وإحداث التوافق بين رغبات واحتياجات كل منهم. (علي، 2012)

وتقترن حركة العلاقات الإنسانية في الإدارة بالكاتبين (Elton Mayo & Roethlisberger)، حيث قام إلتون مايو وزملاؤه بتجاربهم في مصنع هوثورن في مصانع شركة الكهرباء في الولايات المتحدة الأمريكية، وهدفت تجربتهم لفهم السلوك الإنساني في المنظمة والعلاقات الإنسانية، والاتصالات بين الأفراد، واتجاهاتهم النفسية، وشملت الدراسة والتجربة تقييم العوامل المادية كساعات العمل، والأجور، والإضاءة والحرارة، وذلك لمعرفة تأثير كل ذلك على إنتاجية العامل، وكانت النتائج متناقضة حيث لم تثبت أي علاقة خطية مباشرة بين تلك العوامل المادية وإنتاجية العامل، وكان من أهم ما أثبتته تلك التجربة ما يلي: (حريم، 2010)

- الربط بين رضا العامل وإنتاجيته.
- أهمية الاتصال بين الأفراد في كافة المستويات.
- أهمية تطوير مهارات مديري المنظمات.
- تحفيز العاملين وزيادة إنتاجيتهم في المنظمة ورفع معنوياتهم، عن طريق إشباع احتياجاتهم النفسية والاجتماعية.
- التركيز على الأسلوب الديمقراطي من خلال المشاركة كنمط في القيادة.
- إثارة دوافع الأفراد من خلال الحوافز المعنوية والاقتصادية.
- أن المنظمة نظام اجتماعي بالإضافة إلى كونها نظام فني.

ولقد وافق كثير من الاجتماعيين في أنحاء العالم على المبادئ التي نادى بها التون مايو وأساس تلك المبادئ أن العمل هو نشاط جماعي، مما أتاح المجال لعلوم الاجتماع وعلم النفس، وعلم الإنسان المشاركة في حل المشكلات. (الصباب وآخرون، 2015)

يستنتج من ذلك أهمية العلاقات الإنسانية في الإدارة، والجانب المعنوي للعاملين بالإضافة إلى الجانب المادي والمكافآت، والجانب السلوكي الذي يتعلق بمبادئ أساسية في التنظيم الإداري، والتعاون والود والألفة بين الأفراد، كل ذلك ينعكس بالإيجاب في معنويات العاملين وزيادة إنتاجيتهم، ونجاح أسلوب الإدارة.

مبادئ العلاقات الإنسانية في الإدارة :

يعد مجال العلاقات الإنسانية أكثر تعقيدا، كونه يتعامل مع الأفراد سواء رؤساء أو مرؤوسين، لذا يتحتم على رئيس القسم أن يجيد التعامل مع العنصر البشري، لضمان نجاح المنظمة وبقائها، مع التأكيد على أهمية وجود النظم واللوائح المنظمة للعمل، لتتوافق فيها التنظيمات الرسمية مع التنظيمات غير الرسمية، لتحقيق أهداف المنظمة، وتوطيد أسس العلاقات الإنسانية بين الرؤساء والمرؤوسين والتي من أهمها ما يلي: (حرب، 2012)

- الإيمان بقيمة الفرد من خلال الاحترام والتقدير، وإعطائهم الفرصة في المشاركة بصنع القرارات، لتدريبهم على مواجهة المواقف والمشكلات المختلفة.

- مبدأ المشاركة والعمل الجماعي عن طريق تشجيع القادة مرؤوسهم على أهمية العمل الجماعي ومدى نجاح المشاركة الجماعية في تسيير أمور العمل.
 - مبدأ العدل والمساواة والابتعاد عن التحيز والمحاباة مع بعض الأفراد وتقع مسؤولية العدل على عاتق القائد والرئيس، ومدى قدرته على التعامل مع الفروق الفردية بين المرؤوسين.
 - مبدأ الثقة وقدرة القائد والرئيس على إدارة قسمه، وإيمانه بقدراته وإمكاناته والتأثير على المرؤوسين وتحفيزهم على تحقيق أهداف المنظمة.
 - مبدأ المرونة وقدرة القائد على المشاركة مع مرؤوسهم وتواضعه، وقدرته على تغيير مواقفه بكل موضوعية للتعامل مع الفروق الفردية للمرؤوسين.
- لذا يستنتج أن على القائد أو الرئيس في المنظمة أن يكون ملماً بالفروق الفردية بين المرؤوسين واختلاف طبائعهم، وقدرته على التعامل مع تلك الفروق وضرورة امتلاكه مهارات الاتصال والتواصل بطريقة تمكنه من إقامة علاقات جيدة تسهم في إشباع احتياجات مرؤوسيه ورغباتهم، وتحقيق أهداف منظمته بطريقة إبداعية.

عناصر تأسيس الأخلاقيات التنظيمية:

- هناك عناصر أساسية لا بد لكل منظمة من تأسيسها، حتى تتحول تلك المنظمات إلى تنظيم أخلاقي، وفيما يلي ذكر عناصر قيادة التحول الأخلاقي: (جاد، 2009)
- التوجه الأخلاقي للقادة ومهارتهم في تعزيز السلوك الأخلاقي بين الموظفين.
 - دعم الإدارة العليا ودورها في انجاز السلوك الأخلاقي المقبول من خلال المكافآت وأساليب العقاب، والتزامها بالمعايير الأخلاقية لتكون قدوة لمرؤوسها.
 - بناء سياسة أخلاقية للمنظمة من خلال وضع دستور الأخلاقيات الذي يصف وينظم القيم للمنظمة، وبمثابة إرشادات سلوكية للموظفين لدعمهم في التعامل مع الممارسات غير الأخلاقية.
 - وقد نظم لنا الدين الإسلامي جميع أنواع السلوك الإنساني وحدد طبيعة تلك العلاقات الإنسانية، فنجده حدد علاقة الإنسان بنفسه، وعلاقة الإنسان بأخيه الإنسان، وعلاقة الإنسان بمجتمعه، وقد أحيطت كل هذه العلاقات السابقة الذكر بسياج قوي، وهو علاقة جميع هؤلاء بالله سبحانه وتعالى. (علي، 2012)

مبادئ الإدارة العامة:

- من أبرز المبادئ التي تحكم عمل الإدارة العامة في أي مجتمع معاصر ما يلي: (المعاني، 2015):
- الشرعية القانونية بممارسة كافة الأعمال والأنشطة وإسنادها إلى القوانين والأنظمة.
 - المؤسسية بسيادة إجراءات وقواعد العمل التنظيمي القانوني بعيداً عن الأحكام الشخصية المتغيرة.
 - المهنية وتوفير المهارات والمؤهلات العلمية والفنية والسلوكية باعتبار الإدارة العامة حقل مهني.
 - الخدمة العامة باعتبار العمل خدمة وواجب اجتماعي وليس كمنصب لممارسة القوة والنفوذ.
 - المساءلة وبيان مسؤولية الأفراد والمؤسسات وتحديد الأخطاء واتخاذ الإجراءات المناسبة بشأنها.
 - تعزيز المسؤولية والالتزام الموضوعي بأهداف وواجبات محددة من قبل القوانين والأعراف السائدة التي تحكم العمل.
 - الجدارة ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب وفقاً للمؤهلات والخبرات المطلوبة.
 - النظرة النظامية المفتوحة لعمليات الإدارة والاهتمام بعلاقاتها البيئية المحلية والخارجية.

- استشراف المستقبل ووضع الخطط والاستراتيجيات الملائمة للمستجدات بناء على نظام معاصر وشامل.
- الإبداع والإنجاز المتميز في الأساليب والتكنولوجيا المناسبة.

خصائص المنظمات الحديثة:

المنظمات الآن لا بد أن تنظر إلى مواردها البشرية على أنها أعلى الأصول، وتمكنهم من رسم سياسات المنظمة والمشاركة في صنع القرارات، حتى تنمي لديهم الالتزام الذاتي بدلا من السيطرة عليهم بقيود ولوائح وتفتيش، لذا لا بد على المنظمات مواكبة الأحداث والتطورات السريعة، وفيما يلي ذكر خصائص لمنظمات اليوم: (توفيق، 2011)

1. تحديد رؤية واحدة ورسالة مشتركة.
 2. وجود قيادات تتمتع بمهارات الاتصال ومبدأ التغيير
 3. موارد بشرية مدربة وماهرة قادرة على تحقيق الأهداف المرجوة.
 4. الميزة التنافسية وتحقيق رضا العملاء
 5. نظم تشغيل سريعة ومنضبطة
 6. مرونة الهيكل التنظيمي بزيادة عدد الموظفين المنتجين، وتقليل عدد الموظفين الداعمين.
 7. تأسيس القيم والإنجاز المثمر من خلال تكييف حضارة المنظمة لرؤية المنظمة ورسالتها.
- ومن خلال استعراض أقوال العلماء ونظرياتهم في العلاقات الإنسانية في العمل، نوضح أن الإسلام قد سبق أقوال هؤلاء المفكرين في وضع القواعد والمبادئ الإنسانية. وهو دين الإنسانية الذي نظم علاقتنا، وقد وضع القرآن الكريم والآيات القرآنية ذلك، فهو من كلام الله سبحانه وتعالى الذي نزل على نبينا محمد صلى الله عليه وسلم قبل أكثر من ألف وأربعمائة عام.

ومن أعظم وأبرز الشواهد في العلاقات الإنسانية ومبدأ حسن التعامل والتعاون قوله تعالى: **ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ** [سورة النحل: 125].

والفوائد من هذه الآية عديدة منها: (موقع الدرر السنية)

- ترك الغلظة عند الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، واستعمال اللين واللطف فيهما؛ لأنه أجدر أن يلين له قلب المأمور.
 - الدعوة بالحكمة، والنظر في أحوال المخاطبين وظروفهم، ولا يشق بالتكاليف على الآخرين.
 - عدم الزجر والتأنيب والتوبيخ وإنما الجدل بالتي هي أحسن عندما تقتضي الظروف بالدعاء بالحكمة والموعظة أفضل أسلوب.
 - استخدام أسلوب الإقناع للوصول إلى الحق.
- وحرى أن تطبق تلك الفوائد السابقة الذكر في مجتمعنا، وبالأخص في تعامل الرؤساء مع المرؤوسين، والشواهد من القرآن في هذا المجال كثير وقد ورد استشهاد بعضها في المبحث الأول المتعلق بالتفسير الشرعية في الأخلاق برباط وثيق من العلاقات الإنسانية والأخلاق الحميدة.

(3-1-2) أخلاق العمل في نظام الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية:

مفهوم نظام الخدمة المدنية:

ينتسب لنظام الخدمة المدنية نسبة كبيرة من العاملين المدنيين بالدولة سواء بالوزارات والمصالح الحكومية أو في المؤسسات العامة الخاضعة للنظام المدني ومن الأجهزة والهيئات المعنية بالخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية ما يلي: (السنيدي، 2006)

- مجلس الخدمة المدنية
- وزارة الخدمة المدنية
- لجنة تدريب وابتعاث الموظفين
- معهد الإدارة العامة
- الإدارة المركزية للتنظيم والإدارة بوزارة المالية
- هيئة الرقابة والتحقيق
- ديوان المظالم

أهمية أخلاقيات الوظيفة العامة في نظام الخدمة المدنية:

يبني نظام الخدمة المدنية في المملكة على مبادئ مستمدة من الشريعة الإسلامية، حيث ينبثق من هذا النظام لوائح وتعليمات كضوابط سلوكية في الأداء والتعامل والتصرف، وكل ما له علاقة بالوظيفة ومن وجدت خدمته، وتتجلى أهمية أخلاقيات الوظيفة العامة في نظام الخدمة المدنية ما يلي: (العبد القادر، 2010)

- مراجعة الموظفين لسلوكهم الوظيفي بين حين وآخر، ومعرفة حقيقة ذلك السلوك ودرجة توافقه مع الأخلاقيات العامة للوظيفة الحكومية.
- تأهيل الموظفين لشغل الوظائف وتميئهم للعيش في بيئة الوظيفة التي سيخدمون بها وطنهم.
- تعريف الموظفين بكيفية التعامل مع كل من له علاقة في محيط العمل في ضوء علم مسبق بالمتطلبات التنظيمية والسلوكية.
- توعية الموظف العام بالمخالفات والأحكام النظامية لأخلاق وظيفته، والوفاء بتعليمات وتوجيهات من يشرف عليه مالم يكن مخالف لأحكام نظامية.

الواجبات في الخدمة المدنية:

حدد نظام الخدمة المدنية بعض جوانب أخلاقيات المهنة، وأن الالتزام بهذه النظم يعد التزاماً بأحكام الشريعة، كما أنه التزام وظيفي، حتى يعين الموظف على تطبيق الأنظمة. والاستشعار بالأجر من الله عند أداء العمل؛ لأنه طاعة لله تعالى، ثم لولاة الأمر، وتحقيق للمصلحة العامة النافعة للمسلمين، حيث تتفق هذه الجوانب النظامية مع تعاليم الإسلام. (العيدر، 2014)

حث النظام بأن على الموظف أن يترفع عن كل ما يخل بشرف الوظيفة والكرامة ومراعاة آداب اللياقة في التعامل مع الزملاء والجمهور والرؤساء. (العتيبي، 2012)

ويمكن استخلاص بعض من أنظمة الخدمة المدنية الخاصة بواجبات الموظفين تجاه الوظيفة العامة ذات العلاقة بأخلاقيات العمل في الإسلام، وفيما يلي جداول لعرض بعض نصوص وقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة في المملكة العربية السعودية:

جدول رقم (1-2) أخلاقيات الموظف بشكل عام

المادة السابعة: واجبات الموظف العام		
1. الترفع عن كل ما يخل بشرف الوظيفة.	2. أن يخصص وقت العمل لأداء واجبات وظيفته.	3. تنفيذ الأوامر الصادرة إليه من رؤسائه بدقة وأمانة.
4. أداء واجبات وظيفته ومهامه الموكولة إليه بنشاط وكفاية متوخيا الأمانة والتزاهة.	5. العمل على خدمة أهداف الجهة التي يعمل فيها وغاياتها، وتحقيق المصلحة العامة.	6. إنجاز المعاملات بالسرعة والدقة المطلوبة وضمن حدود الاختصاص
6. الالتزام بالقيم الأخلاقية	7. الإخلاص والولاء للدولة	8. النزاهة
9. الموضوعية والعمل بحيادية.	10. تحمل المسؤولية	11. المحافظة على سرية المعلومات الشخصية.

المصدر: جرد بواسطة الباحثين 1440هـ بالرجوع الى موقع وزارة الخدمة المدنية

جدول رقم (2-2) أخلاقيات الموظف تجاه الجمهور

المادة الثامنة: واجبات الموظف العام تجاه الجمهور		
1. الاحترام ومراعاة اللباقة والكياسة والحيادية وأداء حقوق الآخرين.	2. كسب ثقة الجمهور من خلال النزاهة والتجاوب معهم بما يتوافق مع الأنظمة	3. الاستجابة لاستفسارات الجمهور وإنجاز معاملاتهم بدقة وسرعة.
4. العناية والرفق في التعامل مع الجمهور.	5. الحفاظ على سرية الوثائق والمعلومات الشخصية للجمهور.	6. الامتناع عن أي عمل يؤثر سلبا على ثقة الجمهور بالوظيفة العامة.

المصدر: جرد بواسطة الباحثين 1440هـ بالرجوع الى موقع وزارة الخدمة المدنية

جدول رقم (3-2) أخلاقيات الموظف تجاه رؤسائه

المادة التاسعة: واجبات الموظف العام تجاه رؤسائه	
1. مراعاة التسلسل الإداري وتنفيذ أوامر الرؤساء مالم يخالف الأنظمة العامة	2. احترام الرؤساء وتقديم رأيهم ومشورتهم بصدق وموضوعية بما يخدم المصلحة العامة.

المصدر: الباحثان 1440هـ بالرجوع الى موقع وزارة الخدمة المدنية

جدول رقم (4-2) أخلاقيات الموظف تجاه زملائه

المادة العاشرة: واجبات الموظف العام تجاه زملائه	
1. التعامل باحترام ولباقة وصدق مع الزملاء.	التعاون مع الزملاء وتقديم المساعدة وحل المشكلات التي تواجههم في مجال العمل.

المصدر: الباحثان 1440هـ بالرجوع الى موقع وزارة الخدمة المدنية

جدول رقم (2-5) أخلاقيات الموظف تجاه مرؤوسيه

المادة الحادية عشرة: واجبات الموظف العام تجاه مرؤوسيه		
1. الإلتزام بالأنظمة والتعليمات وأن يكون قدوة حسنة	2. مساعدة مرؤوسيه وتحفيزهم على تحسين الأداء.	3. الحرص على تبادل المعلومات والخبرات ونقل المعرفة إلى مرؤوسيه.
4. الاشراف والمتابعة على المرؤوسين وتقويم الأداء بموضوعية.	5. احترام حقوق المرؤوسين والتعامل معهم دون تمييز.	6. كتابة التعليمات والتوجيهات للمرؤوسين.

المصدر: جرد بواسطة الباحثين 1440هـ بالرجوع الى موقع وزارة الخدمة المدنية ومن خلال استعراض هذه الجداول الخاصة بأخلاقيات وواجبات الموظف في نظام الخدمة المدنية، تبين أن تلك اللوائح والأنظمة والمبادئ الأخلاقية مستمدة من القرآن الكريم والسنة النبوية. وهذه حقيقة منهج المملكة العربية السعودية وسعها في تأصيل منهج أهل السنة والجماعة.

ثانياً/ الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات السابقة في تناول أخلاقيات العمل، وتنوعت أهدافها، وتعددت المناهج البحثية، وسوف تعرض الباحثة جملة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية، التي استفادت منها في دراستها الحالية وفيما يلي عرضها من الأحدث إلى الأقدم.

دراسة المقداددي (2017): بعنوان "علم الإدارة في ضوء المدرسة الإدارية الإسلامية وتطبيقاتها في الميدان التربوي"، وهدفت الدراسة إلى تأصيل علم الإدارة في ضوء المدرسة الإدارية الإسلامية، برؤية معاصرة تحاكي الواقع، وتوضيح كيفية تطبيق مبادئ الإدارة في ضوء المدرسة الإدارية الإسلامية في الميدان التربوي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج الاستقرائي، والمنهج الاستنباطي، وذلك من خلال قراءة وتدبر الآيات القرآنية، وتطبيقات السنة النبوية المطهرة في مجال التطبيقات الإدارية في المدرسة الإسلامية، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: أن هناك العديد من المبادئ والأسس والقواعد والأساليب والتنظيمات الإدارية التي ينظر إليها بعض الدارسين على أنها من صناعة النظريات الإدارية الحديثة، حيث أن أصول هذه النظريات موجودة في المدرسة الإدارية الإسلامية مثل: مفهوم العمل المؤسسي، الإدارة الجماعية، فرق العمل، التمكين الإداري، والإدارة الذاتية وغيرها، كما أشارت الدراسة إلى أن النبي صل الله عليه وسلم طبق جميع مبادئ الإدارة وعملياتها وأساليبها في المجال التربوي.

دراسة ابن دريب (2016): بعنوان "مقترح لتعزيز أخلاقيات الوظيفة العامة في القطاع العام بالمملكة العربية السعودية"، هدفت هذه الدراسة إلى محاولة بناء نموذج يمكن الأخذ به لتعزيز وتفعيل أخلاقيات الوظيفة العامة في القطاع العام في المملكة العربية السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بمدخله الوثائقي، ومدخل المسح الاجتماعي، حيث تناولت أخلاقيات الوظيفة العامة في المملكة العربية السعودية، وأخلاقيات الوظيفة العامة في الوطن العربي، وتوصلت الدراسة إلى أن القطاع العام في المملكة العربية السعودية يعاني من تدني في مستويات أخلاقيات الوظيفة لدى الموظفين، كما أنها تعاني من غياب مفهوم القيادة بالقدوة وندرة وجود القيادات التي تتصف بالإخلاص، والأمانة، والضمير الحي.

دراسة القحطاني (2016): بعنوان "أخلاقيات الوظيفة العامة في ضوء التربية الإسلامية"، وهدفت الدراسة إلى استكشاف أطر التصور والضوابط لأخلاقيات الوظيفة العامة في ضوء التربية الإسلامية، والتعرف على أخلاقيات الوظيفة العامة في اللوائح الوظيفية الواردة في نظام الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتصميم الاستبانة وتوزيعها على الموظفين الإداريين بكلية التربية والزلفي في جامعة

المجمعة، والذي بلغ عددهم (419)، وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: أن الموظفين يمارسون قيماً أخلاقية إسلامية أوصى بها الإسلام وهي الصدق والإخلاص، كما أن هناك تفاوت في آراء عينة الدراسة بشأن الموافقة على أخلاقيات الوظيفة العامة في ضوء التربية الإسلامية تتراوح ما بين (3,02 إلى 3,78) بسبب عدم وجود دليل بالتوصيف الوظيفي والمهام الوظيفية للموظف بمقر العمل.

دراسة القحطاني (2016): بعنوان "قواعد وتوجهات إدارية في ضوء السنة النبوية"، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة بعض الأساليب الإدارية المتميزة التي وردت في السنة النبوية، وكيف استطاع النبي صلى الله عليه وسلم بهذه الأساليب والقواعد المحكمة أن يبني الدولة الإسلامية على أسس متينة، وأن يري أصحابه للقيام بأعمالهم الإدارية، واعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي الاستنباطي من نصوص السنة النبوية، ومن أبرز نتائج الدراسة: سبق الإسلام إلى بيان الركائز الأساسية للإدارة الناجحة، والتأسي بالنبي صل الله عليه وسلم.

دراسة الحياصات وآخرون (2015): بعنوان "أخلاقيات العمل الإسلامية وأثرها في تعزيز الالتزام التنظيمي في المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر العاملين فيها"، وهدفت الدراسة إلى قياس تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية والمتمثلة في (الكفاية والإتقان، الرفق والتسامح، النصح والإبداع، استشعار المسؤولية، العدالة والإنصاف، الأمانة، العمل بروح الفريق، طاعة ولي الأمر، المحافظة على كرامة الوظيفة) في الالتزام التنظيمي بالمؤسسات الصحفية الأردنية، واستخدمت الدراسة أداة الاستبانة لجمع البيانات، وبلغت العينة (204) من العاملين في المؤسسات الصحفية، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي من خلال الدراسة الميدانية، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: جاءت تصورات المبحوثين حول مستوى أخلاقيات العمل الإسلامية ومستوى كل بعد من أبعادها مرتفعة، وأنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لكل من (الكفاية والإتقان، الرفق والتسامح، الأمانة) في الالتزام التنظيمي.

دراسة شريف (2015): بعنوان "أهمية الالتزام بأخلاقيات الأعمال في الإسلام لتحقيق الميزة التنافسية"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية الالتزام بأخلاقيات الأعمال في الإسلام لتحقيق الميزة التنافسية وتأثيرها في المؤسسات الجزائرية، حيث تشكلت عينة الدراسة من (120) مؤسسة جزائرية، وصممت أداة الاستبانة لتحقيق هدف الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك استعدادات مقبولة لدى العينة المدروسة من المسؤولين فيما يخص أهمية الالتزام بأخلاقيات الأعمال في الإسلام لتحقيق الميزة التنافسية في مؤسساتهم.

دراسة Ahmad (2011): بعنوان "أخلاقيات العمل من منظور إسلامي"، حيث هدفت الدراسة إلى اكتشاف أثر أخلاقيات العمل الإسلامية على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، واستخدمت الدراسة أداة الاستبانة لجمع المعلومات، وتكون مجتمع الدراسة من (18) فرع من البنوك في باكستان، وبلغت عينة الدراسة نحو (150) موظف، وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج من أبرزها: أن هناك أثر كبير لأخلاقيات العمل الإسلامية على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي.

دراسة Rokhman (2010): بعنوان "أثر أخلاقيات العمل الإسلامية على نتائج العمل"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أخلاقيات العمل الإسلامية على نتائج العمل المتمثلة في (الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الدوران الوظيفي)، وبلغت عينة الدراسة (49) موظف من مؤسسات التمويل الإسلامية الصغرى في اندونيسيا، وخلصت الدراسة إلى أن أخلاقيات العمل الإسلامي لها أثر إيجابي على كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، كما أنه لا يوجد أثر لأخلاقيات العمل الإسلامية على الدوران الوظيفي.

التعليق على الدراسات السابقة:

تتفق أغلب الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في تناول أخلاقيات العمل، وتختلف هذه الدراسات عن الدراسة الحالية في ربط الأخلاقيات بعدة متغيرات كالالتزام التنظيمي، الميزة التنافسية، والدوران الوظيفي، والرضا الوظيفي، في حين ركزت الدراسة الحالية على أخلاقيات العمل في الإسلام مقارنة بمبادئ العلاقات الإنسانية وأخلاق العمل في قانون الخدمة بالمملكة العربية السعودية، وتكاد تقترب الدراسة الحالية من دراسة القحطاني (2016) في تناوله المنهج الاستنباطي لنصوص السنة النبوية في الأعمال الإدارية، ودراسة ابن دريب (2016) في استنباط نصوص الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، لذا تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في:

- استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي الاستنباطي المقارن، بينما تعددت المناهج في الدراسات السابقة ولم تتطرق إلى الجمع بينها في تناول ذات الموضوع.
- اعتمدت هذه الدراسة على الآيات القرآنية ونصوص الأحاديث، وتناولت أخلاقيات العمل في الإسلام مقارنة بمبادئ العلاقات الإنسانية وأخلاق العمل في قانون الخدمة بالمملكة العربية السعودية، وبذلك اختلف موضوعها عن الدراسات السابقة.

3. منهجية الدراسة وإجراءات الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي الاستنباطي المقارن، حيث ركزت الدراسة على التعرف على أخلاقيات العمل ووصفها والاستدلال بالآيات القرآنية ونصوص السنة النبوية واستنباط النصوص من قانون الخدمة المدنية المرتبطة بتلك الأخلاق، وتناول الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع محل الدراسة، واستخدام أسلوب المقارنة بهدف الكشف عن أوجه الشبه والاختلاف، وإعطاء نظرة متكاملة حول موضوع الدراسة.

4. عرض ومناقشة النتائج:

(1-4) عرض ومناقشة نتائج السؤال الأول ونصه: "ما الأخلاقيات التي تنظم العلاقة بين الرئيس والمرؤوس في النظام الإسلامي؟"

وللإجابة على السؤال تم المسح للأدبيات وما كتبه علماء الإسلام وخصوصاً في الفقه والمعاملات، حيث كانت خلاصة نتائج المسح-كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (1-4) أخلاق الرئيس مع المرؤوس + أخلاق المرؤوس مع الرئيس من منظور العلاقات في الإسلام

م	أخلاق الرئيس مع المرؤوس	أخلاق المرؤوس مع الرئيس
1	التواضع ولين الجانب	الاحترام والتقدير
2	العدل والانصاف	السمع والطاعة
3	مكافأة من يحسن عمله وابداء النصيحة لمن لم يحسن	تقديم التقارير لرئيسه حول تصرفات واخلاص الموظفين التابعين له بصدق ودون محاباة.
4	الشفافية والموضوعية	مراعاة قوانين سرية العمل
5	الرفق	مراعاة آداب اللياقة أثناء مخاطبة الرئيس

المصدر: إعداد الباحثة بالرجوع إلى (الأشعري، 2013)

(2-4) إجابة السؤال الثاني: ونصه " ما هي أخلاقيات العمل في العصر الحديث؟

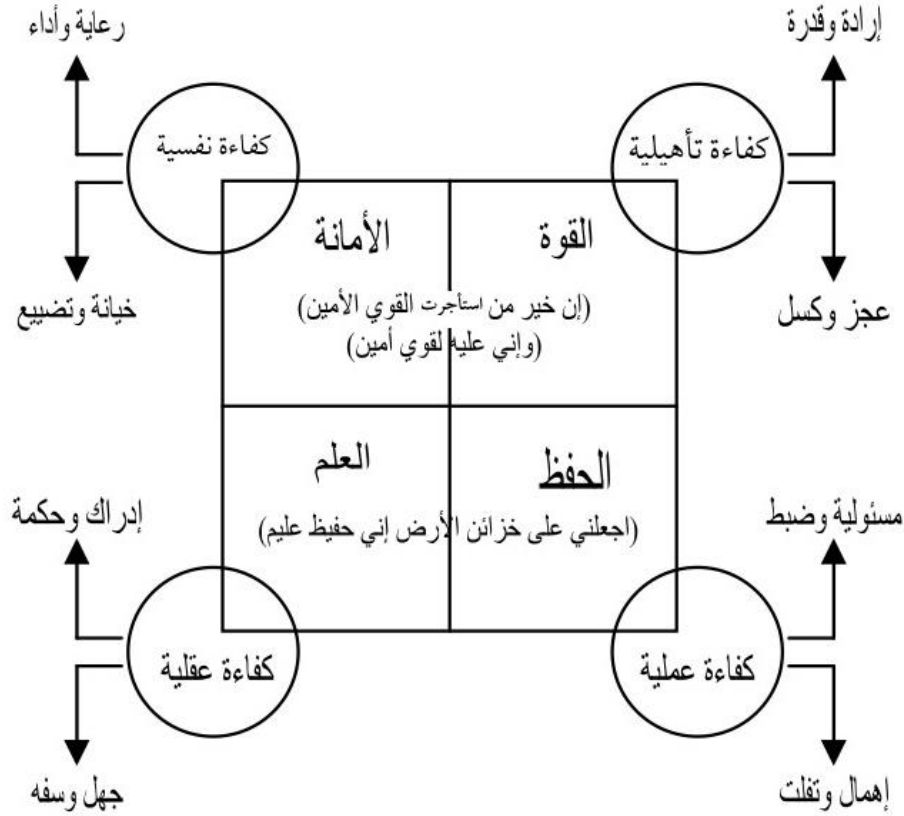
وللإجابة على هذا السؤال ستقوم الباحثة بمقارنة أهم الصفات الأخلاقية في الإدارة الإسلامية والإدارة الحديثة وجوانب الاتفاق والاختلاف بينها.

جدول رقم (2-4) الصفات الأخلاقية في الإدارة الإسلامية

م	الصفة	الآية	الوصف
1	القوة والأمانة	قال تعالى: إِنْ خَيْرٌ مِنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ [سورة القصص: 26]	تعرف الأمانة بأنها حفظ للودائع وحقوق الآخرين وعدم التصرف بها بغير وجه حق وصيانتها وهي ذات علاقة بخلق الصدق والإخلاص، أما القوة فهي درجة توفر القدرة والإرادة في القيام بالأعمال الموكلة بها الموظف وهي ذات علاقة بمدى توفر الخبرة والتخصص.
2	الحفظ والعلم	قال تعالى: قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ [سورة يوسف: 55]	ويشار بالحفظ والعلم في علم الإدارة إلى الكفاءة وقدرة الموظف على استثمار الموارد، والفاعلية ودرجة تحقيقها.

إعداد الباحثين 1440هـ

جدول رقم (2-4) يوضح صفتا (القوة والأمانة) وهما القاعدة الأساسية التي بهما تعرف الجودة في ممارسات القائمين على الأعمال، وهما الميزان الذي توزن به الكفاءة والجودة والتميز، سواء أكان العمل مسؤولية إدارة مؤسسة أو دولة أو وزارة، أو حتى رعاية الغنم، وهي الوظيفة التي قام بها موسى عليه السلام، بعد أن وصفته بنت شعيب به بهذا الوصف، أي أن هاتين الصفتين لا بد من تحققهما في كل من ولي عملا صغيرا كان أو كبيراً، كما يوضح الجدول إلى صفتا (الحفظ والعل) وهاتان الصفتان وثيقة الصلة بالكفاءة العملية والعقلية، فمتى توافرت هذه الصفات استطاع الموظف الإداري تحمل المسؤولية في عمله، واتقان عمله وأدائها على علم وبصيرة، وتحقق فيه خلق الحفظ والعلم. ويعرض الشكل رقم (1-4) الخريطة الأخلاقية للأخلاق الأربعة في الإدارة الإسلامية.



شكل رقم (1-4): الخريطة الأخلاقية للأخلاق الأربعة (القوة والأمانة، الحفظ والعل) في مجال الإدارة
المصدر: (الغامدي، 2010: 61)

جدول رقم (3-4) الصفات الأخلاقية في الإدارة الحديثة

م	الصفة الإدارية	الوصف
1	الكفاءة	تشير إلى العلاقة بين الموارد والنتائج، واحتساب نسبة المخرجات إلى المدخلات، كما أنها تعني إنجاز العمل بشكل صحيح.
2	الفعالية	قدرة المنظمة على تأمين الموارد، واستخدامها بكفاءة لتحقيق أهداف محددة، وتعني إنجاز الشيء الصحيح.

إعداد الباحثين بالاستفادة من (حريم، 2010)

يوضح الجدول رقم (3-4) معايير الإدارة للحكم على نجاح المنظمة وهما الكفاءة والفعالية، حيث يؤخذ كلا منهما في الاعتبار لضمان نجاح المنظمة وبقائها.

ويستنبط من جدول رقم (2-4) و جدول (3-4) وجه الشبه بين الصفات الأخلاقية في الإسلام وفي الإدارة الحديثة من خلال مقابلة الصفات الأخلاقية الإسلامية المتمثلة في صفة (الحفظ والعل) لمعايير الإدارة الحديثة في معيار (الكفاءة)، أي أن صفة الحفظ والعل تعني الكفاءة الإدارية.

(3-4) إجابة السؤال الثالث: ما أوجه الشبه والاختلاف بين مبادئ الإدارة الإسلامية ومبادئ الإدارة الحديثة؟ وللإجابة على هذا السؤال سيتم استخلاص أهم مبادئ الإدارة الإسلامية والتي وردت في القرآن والسنة، ومقارنتها بمبادئ الإدارة الحديثة للكاتب الفرنسي هنري فايول صاحب نظرية الإدارة العلمية.

جدول رقم (4-4) مبادئ الإدارة الإسلامية

م	المبدأ	الآية	المبدأ	الآية
1	الصدق	وَالَّذِي جَاءَ بِالصِّدْقِ وَصَدَّقَ بِهِ أُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ [سورة الزمر: 33]	الكفاءة	قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْم [سورة يوسف: 55]
2	الإخلاص	قُلْ أَتَحَاجُّونَنَا فِي اللَّهِ وَهُوَ رَبُّنَا وَرَبُّكُمْ وَلَنَا أَعْمَالُنَا وَلَكُمْ أَعْمَالُ مَا لَكُمْ وَنَحْنُ لَهُ مُخْلِصُونَ [سورة البقرة: 139]	الإنقان	الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا [سورة الكهف: 30]
3	الاستقامة	اهدنا الصراط المستقيم [سورة الفاتحة: 6]	الشورى	..وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ.. [آل عمران: 159]
4	الأمانة	إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا.. [سورة النساء: 58]	المسؤولية	... وَلَسَأَلَنَّهُ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ [سورة النحل: 93]
5	حسن التعامل	فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظًا لَفُضِّضُوا مِنْ حَوْلِكَ [سورة آل عمران: 159].	العدل	وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ [سورة النساء: 58]
6	الشرف	وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ [سورة البقرة: 188]	التعاون	..وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ.. [سورة المائدة: 2]

الجدول: إعداد الباحثين 1440هـ

يعرض الجدول رقم (4-4) مبادئ إدارية إنسانية وأخلاقية مدعمة بأدلة من القرآن، وسنوضح هنا كيفية تفعيلها في ممارساتنا الإدارية، أول ذلك مبدأ الصدق وتعني محاسبة الموظف لما يقوله وحرصه على الصدق في القول أو العمل أو الوعد، إذ لا بد من تفعيل ذلك في المعاملات الإدارية لأثره الكبير على سلوك الموظف وعلاقاته في العمل سواء مع زملاءه أو رؤسائه، فهي طريق للبر والتقوى والفلاح كما ذكرت في الآية. أما مبدأ الإخلاص في القرآن فقد شمل جميع الأمور وجميع الأعمال بداية بإخلاصنا في عبادتنا، وفي أعمالنا، وفي معاملاتنا الإدارية، وفي سائر

الأعمال، فإذا اخلصت النية وصدق حسن العمل وأكمل بوجه صحيح، لذا يرغب لنا القرآن أن ننوي أثناء أداء العمل طاعة الله وامتنال أوامره. أي كان هذا العمل، والاستشعار بعظم الأجر في إخلاص النية، لأن من صلحت نيته صلح عمله لقول الرسول صلى الله عليه وسلم: (إنما الأعمال بالنيات، وإنما لكل امرئ ما نوى) رواه البخاري ومسلم. وأما مبدأ العدل والأمانة فقد أمر الله تعالى في الآية الكريمة بأداء الأمانة والحكم بالعدل، لعظم أمرهما، وأثرهما على سلوك الموظف، فالأمانة خلق وتتمثل في المحافظة على حقوق ومصالح العمل وأداؤها على الوجه الصحيح، والالتزام بأوقات العمل الرسمية وعدم ضياعها أو التلاعب فيها، ولا يستغل مصطلحه الشخصية على حساب عمله، وقد نصت نصوص الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية في المادة الحادية عشرة بأنه: (يجب على الموظف أن يخصص وقت العمل لأداء واجبات وظيفته)، وأما العدل يتمثل أيضاً في الأقوال والأفعال وفي التعاملات الوظيفية وذلك بأن يعطي الرئيس والمرؤوس كل ذي حق حقه. وتأتي صفة حسن التعامل ضمن هذه المبادئ لتشمل بذلك حسن المعاملة مع الرئيس، والزملاء والجمهور، حيث أكد نظام الخدمة المدنية على أهمية حسن المعاملة في المادة الحادية عشرة بأنه: (يجب على الموظف خاصة أن يراعي آداب اللياقة في تصرفاته مع الرؤساء، والزملاء، والمرؤوسين). كما أن مبدأ الكفاءة والإتقان تعد مهارة يجب توظيفها في العمل على أكمل وجه وهي أن يكون الموظف ملماً بمتطلبات وظيفته، ولديه الخلفية والدراية الكافية بما يحتاجه العمل، ولديه القدرة في تطوير مهاراته واستخدام خبرته الإدارية في تسيير العمل، وقد نص على ذلك نظام الخدمة المدنية على أهمية الكفاءة بما يلي: (الجدارة هي الأساس في اختيار الموظفين لشغل الوظيفة العامة). وأخيراً مبدأ الشرف وعفة الموظف ونزاهته عن كل ما يخل بشرف الوظيفة وضبط نفسه عن الحرام، فقد أكدت ذلك نصوص الخدمة المدنية في المادة الحادية عشرة أنه: (يجب على الموظف خاصة أن يترفع عن كل ما يخل بشرف الوظيفة والكرامة، سواء كان ذلك في محل العمل أو خارجه)

جدول رقم (4-5) مبادئ الإدارة العلمية الحديثة

مبادئ الإدارة الحديثة وفقاً للنظرية الكلاسيكية		نظرية المبادئ الإدارية للعالم هنري فايول
تكافؤ السلطة والمسؤولية	تقسيم العمل	
وحدة الأمر	الانضباط	
خضوع المصلحة الشخصية للمصلحة العامة	وحدة التوجيه	
المركزية	العدل بين العاملين	
الترتيب والنظام	التسلسل الرئاسي	
الاستقرار الوظيفي	العدالة	
روح الفريق	المبادرة	

يبين الجدول رقم (4-5) نظرية المبادئ الإدارية للعالم الفرنسي هنري فايول التي أسماها بالعملية الإدارية، وتصنف نظريته وفقاً للمدرسة الكلاسيكية، وقد ساهم معه علماء في بناء هذه النظرية من أهمهم: الإنجليزيان ليندال ايرويك، ولوثر جوليك، والأمريكيان موني ورايلي، ولكنها تُنسب بشكل رئيس للعالم هنري، وكانوا جميعاً مهتمين بتطوير مبادئ عملية في الإدارة، حيث وضع هنري أربعة عشر مبدأ واعتبرها عملية ويمكن تطبيقها في كل المنظمات، مع أن كثيراً من هذه المبادئ تفتقر إلى العالمية، إلا أنها لا زالت تطبق في عصرنا الحاضر من قبل العديد من المديرين، وقد وجهت لها بعض الانتقادات لإهمالها الجانب السلوكي للأفراد والجماعات في المنظمات، ونظرتها للإنسان بأنه كائن اقتصادي. (حريم، 2010)

ويستنبط من الجدول رقم (4-4)، وجدول رقم (4-5) ومن خلال استعراض هذه المبادئ أن هنري فايول وضع أربعة عشر مبدأً إدارياً واعتبره شاملاً ويمكن تعميمه وتطبيقه في أي منظمة، بينما نجد المبادئ الإسلامية

المدعمة بالقرآن الكريم قد دعمت ووجدت من آلاف السنين، كما يستنبط من خلال مبادئ هنري فايول أن نظريته إلى الإدارة كوظيفة يمكن بواسطتها رفع مستوى الإنتاج وهذا دليل على تركيز نظريته على مبدأ اقتصادي أكثر من التركيز على الجانب الإنساني، حيث وضع مبادئ الإدارة لغاية وهدف اقتصادي، بينما نرى منهج القرآن في الإدارة منهج إداري شامل، حيث شمل جميع هذه الجوانب وهنا يظهر الإعجاز القرآني في شموليته لأنه من وضع الله سبحانه وتعالى، كما يلاحظ التركيز في نظرية هنري على السلطة والقوانين الرسمية، ويتضح هنا مبدأ الصرامة في نظريته، حيث أنه اغفل أهمية مشاركة العاملين في القرارات الإدارية حسب الانتقادات التي وجهها له العلماء، في حين نجد في منهج القرآن يحث على مبدأ الشورى في قوله تعالى: ﴿وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾ [آل عمران:159]، ويستنتج أنه قد تعددت النظريات والمدارس التي تركز على العمل والإدارة، وكلا منها تناول جوانب واغفل جوانب أخرى، ويتضح ذلك من خلال تعدد المدارس التي حاولت إكمال النقص في نظريات من سبقها، بقصد إرساء قواعد أساسية ومبادئ إدارية شاملة، في حين نجد أن القصص القرآني قد وضع لنا مناهج شاملة وقواعد ثابتة وأساسية، لا يمكن أن يؤتى بمثلها وهذا دليل على الإعجاز القرآني الرباني.

خلاصة بأهم الاستنتاجات:

- الإعجاز القرآني وشموليته لكافة الجوانب العملية والإدارية، حيث الكثير من النصوص والقصص القرآنية التي تناولت المبادئ الإدارية، فهذا عز وفخر للمؤمن الحق ومرجع له للاحتكام به والعمل بما جاء فيه.
- تحقيق المنهج القرآني السابق في وضع نظريات ومبادئ شاملة وكاملة وواقية، ووضع حلول وأساليب ونماذج للتعامل معها.
- إثبات أن الأخلاقيات الإسلامية في الإدارة هي ربانية المصدر، وليست نظاماً وضعياً، أو من رأي البشر.
- اختلاف وجهات النظر بين العلماء في وضع النظريات، فكل نظرية تركز على جانب وتغفل نواحي أخرى، ولم تأتي نظرية تشمل جميع هذه النواحي.
- توجيه النقد لنظريات المدرسة الكلاسيكية من قبل علماء المدرسة السلوكية، لنظرها الاقتصادية للفرد.
- توجيه النقد لنظريات المدرسة السلوكية من قبل علماء مدرسة النظم، وذلك لإهمالها بعض من الجوانب التنظيمية.

توصيات ومقترحات الدراسة:

- في ضوء نتائج الدراسة ولتعزيز أخلاقيات العمل توصي الباحثة بالآتي:
1. تنمية الوازع الديني وأن العمل عبادة وطاعة لله تعالى، والرقابة الذاتية والاستشعار في كل عمل يؤديه الموظف بأن الله مطلع عليه.
 2. التأسى بخير قدوة وهو معلم البشرية محمد صلى الله عليه وسلم بامتثال أوامره والعمل بأخلاقه.
 3. وضع أنظمة وقوانين للمنظمة كعمل ميثاق لأخلاقيات العمل وتوزيعه للموظفين بحيث يكون دليلاً ومرجعاً لهم للالتزام بالقيم الخاصة بوظيفتهم.
 4. تفعيل دورات تعزز قيم الأخلاق في العمل ونشر الوعي الأخلاقي، والمتابعة واستخدام نظام تقييم الأداء لتعزيز السلوك الإيجابي.
 5. مكافأة الموظف الملتزم أخلاقياً بوظيفته.

6. إجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمية وربط مواضيع الأبحاث واثراءها من خلال الرجوع إلى كتاب الله عز وجل، ودعم وتقوية بناء البحث بالآيات والتفاسير الشرعية، فهي أعظم الأدلة وأصدقها حجة.

شكر وتقدير

أشكر سعادة الاستاذة الدكتورة/ رجاء بنت يحيى الشريف حفظها الله على حرصها وتميزها في طرح الأفكار النيرة، وحثها بربط المسائل البحثية ودعمها بآيات من القرآن الكريم وأهمية التدبر والنظر إلى إعجاز القرآن الكريم، لتقوية الفهم والفكر، لذا وبكل فخر أشكر سعادتها وأقدر جهودها القيمة لأجلنا وجزاها الله عنا خيرا.

المصادر:

أولاً: مصادر أصلية

- القرآن الكريم
- موقع الدرر السنية متاح على: <https://dorar.net/files/taqrer1439.pdf> تاريخ الدخول 2018/10/22م

ثانياً: المراجع العربية

- ابن دريب، بندر بن عبد الرحمن (2016). مقترح لتعزيز أخلاقيات الوظيفة العامة في القطاع العام بالمملكة العربية السعودية. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث -المركز القومي للبحوث غزة- فلسطين، مج (2) ع (5): 121-150.
- ابن كثير، عماد الدين إسماعيل (1986). مختصر تفسير ابن كثير، تحقيق: محمد علي الصابوني، ط5، بيروت: دار القلم.
- ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين (1965). لسان العرب، بيروت: دار صار.
- الأشعري، أحمد داود المزجاني (2013). الوجيز في أخلاقيات العمل، ط3، جدة: فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر.
- آل الشيخ، صالح بن عبد العزيز بن محمد (2014). المنتخب من أحاديث الآداب والأخلاق، ط1، مصر: دار الرواد للنشر والتوزيع.
- آل عبد القادر، عبدالرحمن بن عبد المحسن (2010). وجهات نظري في واقع الخدمة المدنية ومتطلبات تطويرها، ط1، الرياض: فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر.
- توفيق، عبدالرحمن (2011). إدارة المنظمات في ظل المتغيرات العالمية، (د.ن).
- جاد الرب، سيد محمد (2010). الأخلاقيات التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال العصرية، دار الكتب المصرية.
- الجريسي، خالد بن عبد الرحمن (2012). أخلاقيات الإدارة من المنظور الإسلامي والإداري، ط2، الرياض: فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية.
- حرب، محمد خميس (2012). ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لمهارات العلاقات الإنسانية: دراسة ميدانية بجامعة الإسكندرية، مجلة كلية التربية بالإسكندرية- مصر، مج (22)، ع (1): 295-389.
- حريم، حسين (2010). إدارة المنظمات منظور كلي، ط2، عمان: دار الحامد.

- الحياصات، خالد محمد والفاعوري، عبيد محمود والكساسبة، محمد مفضي عثمان (2015). أخلاقيات العمل الإسلامية وأثرها في تعزيز الالتزام التنظيمي في المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر العاملين فيها، المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية - جامعة آل البيت- الأردن، مج (11)، ع (1): 297-328.
- الخزندار، محمود محمد (2005). هذه أخلاقنا حين نكون مؤمنين حقاً، ط10، الرياض: دار طيبة للنشر والتوزيع.
- السعدي، عبد الرحمن ناصر (1376هـ). تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان، تحقيق: محمد زهري النجار، الرياض: الرئاسة العامة لإدارات البحوث العلمية والإفتاء والدعوة والإرشاد.
- السكارنه، بلال خلف (2013). أخلاقيات العمل، ط3، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- السندي، عبدالله بن راشد (2006). مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، ط11، الرياض: فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر.
- شريف، مراد (2015). أهمية الالتزام بأخلاقيات الأعمال في الإسلام لتحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية بالمؤسسات الجزائرية، المجلة العالمية للتسويق الإسلامي- الهيئة العالمية للتسويق الإسلامي بلندن- بريطانيا، مج (4)، ع (2): 25-49.
- الصباب، أحمد عبدالله ودياب، عبد الحميد أحمد وميمني، خالد عبدالرحيم وحبیب، شكيل أحمد (2015). أساسيات الإدارة الحديثة، ط5، جدة: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.
- عبد الحميد، رشيد والحياري، محمود. (1984). أخلاقيات المهنة، ط2، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- العتيبي، محمد زويد (2012). نظام الخدمة المدنية وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية، ط7، الرياض: فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر.
- العثماني، الناصر الجميل حسين (2012). أخلاقيات وسمات القائد الناجح، ط1، الرياض: دار الأصحاب للنشر والتوزيع.
- علي، أماني عبد الفتاح (2012). مهارات الاتصال والتفاعل والعلاقات الإنسانية، القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
- العيدروس، أغادير سالم (2014). أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي (نظرة إسلامية)، ط1، الجيزة: مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك.
- العيفة، محمد (2015). أثر العلاقات الإنسانية على الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية: المركب المنجمي للفوسفات بجبل العنق ولاية تبسة، مجلة الباحث- الجزائر، ع (15): 127-137.
- الغامدي، سعيد بن ناصر (2010). أخلاقيات العمل: ضرورة تنمية ومصلحة شرعية، مكة المكرمة: الإدارة العامة للثقافة والنشر.
- الغزالي، محمد (2002). خلق المسلم، القاهرة: دار نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع.
- الفيروز آبادي، مجد الدين محمد بن يعقوب. القاموس المحيط، بيروت: مؤسسة الرسالة.
- القحطاني، سعد بن ذعار (2016). أخلاقيات الوظيفة العامة في ضوء التربية الإسلامية: دراسة ميدانية على الموظفين في كليات التربية بجامعة المجمعة، مجلة كلية التربية بالزقازيق- مصر- دراسات تربوية ونفسية، ع (92): 105-157.

- القحطاني، عبد الله بن عبد الهادي (2016). قواعد وتوجيهات إدارية في ضوء السنة النبوية، مجلة الدراسات الإسلامية- كلية التربية- جامعة الملك سعود- السعودية، مج (28)، ع (3): 57- 88.
- المعاني، أيمن عودة (2015). الإدارة العامة الحديثة، ط4، عمان: داروائل للنشر والتوزيع.
- المقدادي، هاني صلاح حسن سعد (2017). علم الإدارة في ضوء المدرسة الإدارية الإسلامية وتطبيقاتها في الميدان التربوي: قراءة تأصيلية، مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية - جامعة الملك خالد -السعودية-، ع (28): 144- 170.
- وزارة الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، الحقوق والواجبات الوظيفية: مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، متاح على <http://cutt.us/iGAPN> تاريخ الدخول 2018/10/29.

ثالثاً: المراجع الأجنبية

- Ahmad M. S. (2011). Work ethics: An Islamic prospective. International Journal of Human Sciences. 8 (1): 851- 859.
- Osibanjo A. O. , Akinbode J. O. , Falola H. O. & Oludayo A. O. (2015). Work Ethics and Employees' Job Performance. 12 (1): 107- 117.
- Rokhman W. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies. 15 (1): 21- 27.

Some Ethics of Work In Islam Compared to the Principles of The Human Relations and Work Ethics In The Civil Service Law In Saudi Arabia

Abstract: The study aimed to handle and discuss some ethics of work in Islam compared to the principles of the human relations and work ethics in the civil service law in Saudi Arabia. The study has applied the comparative descriptive methodology. The tool was represented in analysis for some documents and book references. The study comprises the introduction and three themes. The first theme included the Sharia lawful interpretations and commentaries on morals and ethics. The second theme covered the human relations and regulatory ethics and their characteristics while the third theme covered the business code of ethics in the Civil Service Law in Saudi Arabia. The study results have shown that the Islam has exceeded the contemporary schools in the field of human relations and code of ethics. In view of the results, group of recommendations and proposals have been established to refer to the heavenly glorious book and the holy prophet's traditions (Sunna), to get proud of and adhere to the Quran teachings.

Keywords: Work Ethics, Islam, Human Relations, Civil Service, Saudi Arabia.