

**البعد الأخلاقي  
في العمل المؤسسي  
”رؤية إسلامية معاصرة”**

إعداد الأستاذة الدكتورة  
**لمياء محمد عبد الفتاح جاد**  
أستاذ مساعد  
كلية الدراسات الإسلامية- جامعة الوصل  
الإمارات العربية المتحدة



## البعد الأخلاقي في العمل المؤسسي "رؤية إسلامية معاصرة"

لمياء محمد عبد الفتاح جاد

كلية الدراسات الإسلامية، جامعة الوصل، الإمارات العربية المتحدة.

البريد الإلكتروني: [drlamiaslan@yahoo.com](mailto:drlamiaslan@yahoo.com)

### ملخص البحث:

يهدف البحث إلى بيان أهمية نجاح العمل المؤسسي وتميزه، وما يتطلبه من أسس وقواعد تنظمه لاستدامته وإخراجه بصورة مشرفة، ومن هذه الأسس الأخلاق، فهي ركيزة إسلامية وعنصر مهم في العمل المؤسسي، وهي ضرورة لازمة لحياة الأفراد والمجتمعات، لأنها من المصالح المعتبرة شرعاً باعتبار ما يترتب على الالتزام بها من منافع وعدم الالتزام بها من أضرار ومفاسد، حتى أصبحت من باب ما لا يتم الواجب إلا به فهو واجب، ومن المعلوم أن الممارسة العملية للسلوك الأخلاقي من قبل المؤسسة والأفراد وفقاً لما أمر به الإسلام يؤثر بشكل إيجابي على المستوى الفردي والمهني والقيادي داخل المؤسسة من جانب وعلى المستوى المجتمعي والدولي من جانب آخر، خاصة مع مظاهر التطور الحضاري والتغيرات العالمية التي يشهدها العالم، فلا بد من إيجاد سلوك متوازن بين التمسك بالقيم الأخلاقية الإسلامية ومواكبة التطور الحضاري في التغيرات المشهودة داخل العمل المؤسسي، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج التأصيلي الاستقرائي لبيان مفهوم الأخلاق، العمل المؤسسي، أخلاقيات العمل، ثم بيان أهمية وضع معايير أخلاقية للعمل المؤسسي، والمعايير الأخلاقية التي يجب الالتزام بها من جانب المؤسسة والأفراد المنتسبين للعمل المؤسسي، والآثار الإيجابية المترتبة على الممارسة السليمة للأخلاق الإسلامية

والالتزام بها من جانب المؤسسة والأفراد، والآثار السلبية المترتبة على عدم الالتزام بتطبيق معايير الأخلاق الإسلامية داخل العمل المؤسسي، وكيف يمكن الموازنة بين قيم الأخلاق الإسلامية والتطورات المعاصرة داخل العمل المؤسسي، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدة أهمها الالتزام بمعايير الأخلاق الإسلامية في العمل المؤسسي يهيئها لأن تكون بيئة صحية تتوفر بها المقومات التي تساعد على نجاحها، وتشجع على الإبداع والابتكار، وضرورة اعتماد كل مؤسسة ميثاق مهني أخلاقي يكون مرجعياً يُستند إليه يضبط السلوك داخل المؤسسة ويحد من حدوث ما هو غير مرغوب فيه.

**الكلمات المفتاحية:** الأخلاق، العمل المؤسسي، الآثار الإيجابية والسلبية، الموازنة بين الأخلاق الإسلامية والتطورات المعاصرة.

## The Ethical Dimension in Institutional Work: A Contemporary Islamic Perspective

**Lamia Muhammad Abdel Fattah Gad.**

**Faculty of Islamic Studies, Al-Wasl University, UAE.**

**Email: [drlamiaslan@yahoo.com](mailto:drlamiaslan@yahoo.com)**

### **Abstract:**

This research aims to emphasize the importance of successful institutional work and the foundational principles required for its sustainability. Among these foundations is ethics, which is a core Islamic pillar and a vital element in institutional work, necessary for the well-being of individuals and societies. Ethics are so essential that they are almost obligatory. It is well-known that the practical application of ethical behavior by institutions and individuals, as prescribed by Islam, positively impacts the individual, professional, and leadership levels within institutions, as well as the societal and international levels. The study stresses the need for a balanced approach between adhering to Islamic ethical values and keeping pace with modern advancements and changes within institutional work. The research employed descriptive and inductive methods to clarify the concepts of ethics, institutional work, and work ethics. The study's key findings include that adherence to Islamic ethical standards in institutional work fosters a healthy environment conducive to success, encouraging creativity and innovation. It also emphasizes the need for every institution to adopt a professional ethical charter that serves as a reference, regulating behavior within the institution and minimizing undesirable actions.

المؤتمر العلمي الدولي الخامس " الأخلاق وآليات بناء الوعي الرشيد"  
(مجلة الزهراء عدد خاص مجلد ٣٤ أكتوبر ٢٠٢٤ ج ٢)

**Keywords:** ethics – institutional work – positive and negative effects – a balance between Islamic ethical values and modern advancements

## المقدمة:

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الخلق أجمعين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن اهتدى بهديه إلى يوم الدين، وبعد:

من المعلوم أن الأخلاق الإسلامية تشتمل على مجموعة من القيم والقواعد والسلوكيات التي تنظم علاقة الإنسان مع ربه ونفسه والآخرين، فهي إحدى ركائز وأساسيات الدين الحنيف، وتعتبر مرجعاً للمسلمين في مختلف معاملاتهم الدنيوية، كما أنها جزء لا يتجزأ عن الإيمان بل إنها من أعظم مقامات الإيمان؛ لأنها مستمدة من القرآن الكريم والسنة النبوية من جانب وتحمي الإنسان من اقتراف السلوكيات السيئة التي لا ترضي الله تعالى والمجتمع من جانب آخر، ليس هذا فحسب بل إن ركيزة الأخلاق تشمل كل جوانب حياة الإنسان سواء المعاملات أو العلاقات الشخصية والأسرية وغير ذلك.

وميدان العمل يشغل جزءاً كبيراً من حياتنا، تلتقي فيه مختلف الثقافات والجنسيات والمعتقدات، فلا بد من مرجعية داخل العمل المؤسسي تضبط السلوك الإنساني وفق قيم الإسلام؛ لأنه من المسلمات أن التزام السلوك الأخلاقي يلعب دوراً في نجاح المؤسسة، وعلى العكس من ذلك فإن افتقار بيئة العمل للسلوك الأخلاقي القويم يؤثر بشكل سلبي على بيئة العمل ويتسبب في انهيارها، وهذا هو محل الدراسة ببيان مفهوم الأخلاق في العمل المؤسسي وأهمية وضع معايير أخلاقية للعمل المؤسسي ثم بيان المعايير الأخلاقية التي يجب الالتزام بها من جانب المؤسسة والأفراد المنتسبين للعمل المؤسسي، والآثار الإيجابية المترتبة على الالتزام بالمعايير الأخلاقية ثم الآثار السلبية المترتبة على عدم الالتزام بها، وأختم الدراسة بالموازنة بين قيم الأخلاق الإسلامية والتطورات المعاصرة داخل العمل المؤسسي.

أهمية الدراسة البحثية: تتمثل أهمية الدراسة في إلقاء الضوء على بيان مفهوم الأخلاق والعمل المؤسسي وأخلاقيات العمل، وأهمية وضع معايير

أخلاقية للعمل المؤسسي، ثم الحديث عن المعايير الأخلاقية التي يجب الالتزام بها من جانب المؤسسة والأفراد المنتسبين للعمل المؤسسي، والآثار الإيجابية المترتبة على الممارسة السليمة للأخلاق الإسلامية والالتزام بها من جانب المؤسسة والأفراد، والآثار السلبية المترتبة على عدم الالتزام بها، والموازنة بين قيم الأخلاق الإسلامية والتطورات المعاصرة داخل العمل المؤسسي.

### مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث في الإجابة على التساؤلات التالية:

- ١- ما المقصود بكلٍ من: الأخلاق، العمل المؤسسي، أخلاقيات العمل؟
- ٢- ما أهمية وضع معايير أخلاقية للعمل المؤسسي؟
- ٣- ما هي المعايير الأخلاقية التي يجب الالتزام بها من جانب المؤسسة والأفراد المنتسبين للعمل المؤسسي؟
- ٤- ما الآثار الإيجابية المترتبة على الممارسة السليمة للأخلاق الإسلامية والالتزام بها من جانب المؤسسة والأفراد؟
- ٥- ما الآثار السلبية المترتبة على عدم الالتزام بتطبيق معايير الأخلاق الإسلامية داخل العمل المؤسسي؟
- ٦- كيف يمكن الموازنة بين قيم الأخلاق الإسلامية والتطورات المعاصرة داخل العمل المؤسسي؟

### أهداف الدراسة البحثية: تتجلى أهداف الدراسة فيما يلي:

- ١- بيان مفهوم كلٍ من: الأخلاق، العمل المؤسسي، أخلاقيات العمل.
- ٢- بيان أهمية وضع معايير أخلاقية يلتزم بها كل فرد منتسب للعمل في المؤسسة.
- ٣- أهم المعايير الأخلاقية التي يجب الالتزام بها من جانب المؤسسة والأفراد المنتسبين للعمل المؤسسي، والآثار المترتبة في حالتي الالتزام بها أو عدم الالتزام.

٤-الموازنة بين قيم الأخلاق الإسلامية والتطورات المعاصرة داخل العمل المؤسسي.

الدراسات السابقة: اطلعت على العديد من الدراسات ذات الصلة بأخلاقيات العمل، ووقفت على بعض الدراسات، وبيانها كالتالي:

الدراسة الأولى: أخلاقيات العمل الإسلامي وتأثيرها الإيجابي على الفرد والمنظمة، للباحث عبد الوهاب بن شباب الشميلان، منشور في Global Journal of Economics and Business, Vol. 5, No. 2, 2018, وقد هدفت الدراسة إلى بيان أثر أخلاق العمل في الإسلام وانعكاسه على الأفراد والمؤسسات إيجابًا وسلبيًا.

الدراسة الثانية: القيم الخلقية في الفكر الإسلامي: قيم العمل نموذجًا، للباحث محمد كامل الدويكات، منشور في جامعة النيلين-إدارة البحوث والتنمية والتطوير، المجلد ١٠، ع ١٩، ٢٠١٧، وقد هدفت الدراسة إلى بيان أهمية الأخلاق وأثرها في حياة الأفراد والشعوب، وأن الالتزام بها سبب تقدم الأمم وانهيارها سبب تأخرها، وبيان مدى اهتمام القرآن الكريم والسنة النبوية بالأخلاق الإسلامية والدعوة إليها.

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراستين السابقتين والدراسة الحالية: تتشابه الدراسة الحالية مع الدراستين السابقتين ببيان مفهوم الأخلاق وأثرها في حياة الفرد والمجتمع.

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسة الأولى بانفراد الدراسة الأولى ببيان الصفات المحمودة والمذمومة في أخلاقيات العمل وطرق تقويم الأخلاق الوظيفية، وانفردت الدراسة الثانية ببيان دور مصادر الشريعة الإسلامية وخصائصها باعتبارها مصادر رئيسة للأخلاق الإسلامية، والأخلاق المطلوبة في العمل وأسباب تراجعها في العمل.

وقد اقتصت الدراسة الحالية بتسليط الضوء على البُعد الأخلاقي في العمل المؤسسي بشكل أكثر تحديداً واختصاصاً بالممارسة الأخلاقية لآليات العمل وفق المعايير الإسلامية، فتناولت بيان أهمية وضع معايير أخلاقية للعمل المؤسسي، والمعايير الأخلاقية التي يجب الالتزام بها من جانب المؤسسة والأفراد المنتسبين للعمل المؤسسي، والآثار الإيجابية المترتبة على الممارسة السليمة للأخلاق الإسلامية والالتزام بها من جانب المؤسسة والأفراد، والآثار السلبية المترتبة على عدم الالتزام بتطبيق معايير الأخلاق الإسلامية داخل العمل المؤسسي، وكيف يمكن الموازنة بين قيم الأخلاق الإسلامية والتطورات المعاصرة داخل العمل المؤسسي.

#### منهجية البحث:

انتهجت الدراسة المنهج الوصفي والمنهج التأصيلي (الاستقرائي).

#### خطة البحث:

تشتمل الخطة البحثية على مبحثين وخاتمة، وبيانها كالتالي:

**المبحث الأول: التعريف بمصطلحات البحث، وأهمية وضع معايير أخلاقية للعمل المؤسسي، والمعايير الأخلاقية التي يجب الالتزام بها في العمل المؤسسي.**

**المطلب الأول: التعريف بمصطلحات البحث: الأخلاق، العمل المؤسسي، أخلاقيات العمل، وأهمية وضع معايير أخلاقية للعمل المؤسسي.**

**المطلب الثاني: المعايير الأخلاقية التي يجب الالتزام بها من جانب المؤسسة والأفراد المنتسبين للعمل المؤسسي.**

**المبحث الثاني: الآثار المترتبة على الممارسة الأخلاقية في العمل المؤسسي، والموازنة بين قيم الأخلاق الإسلامية والتطورات المعاصرة داخل العمل المؤسسي.**

المطلب الأول: الآثار الإيجابية والسلبية المترتبة على الممارسات الأخلاقية في العمل المؤسسي.

المطلب الثاني: الموازنة بين قيم الأخلاق الإسلامية والتطورات المعاصرة داخل العمل المؤسسي.

## المبحث الأول

### التعريف بمصطلحات البحث،

### وأهمية وضع معايير أخلاقية للعمل المؤسسي،

### والمعايير الأخلاقية التي يجب الالتزام بها في العمل المؤسسي

المطلب الأول: التعريف بمصطلحات البحث: الأخلاق، العمل المؤسسي، أخلاقيات العمل، وأهمية وضع معايير أخلاقية للعمل المؤسسي:  
أولاً: التعريف بمصطلحات البحث:

مفهوم الأخلاق:

الأخلاق لغةً: الخُلق والخُلُق: بضم اللام وسكونها: الدين والطبع والسجية، وحقيقة الخُلق أن صورة الإنسان الباطنة في نفسه وأوصافها ومعانيها المختصة بها هي بمنزلة الخُلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها، ولهما أوصاف حسنة وقبيحة<sup>(١)</sup>، فهي حالة راسخة في النفس تصدر عنها الأفعال من خير أو شر<sup>(٢)</sup>.

الأخلاق اصطلاحاً: عرّفها الإمام الغزالي بأنها: "عبارة عن هيئة في النفس راسخة عنها تصدر الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فكر وروية"<sup>(٣)</sup>.

وذكر ابن مسكويه في تعريف الأخلاق قائلاً: "الخلق: حال للنفس داعية لها إلى أفعالها من غير فكر ولا روية، وهذه الحال تنقسم إلى قسمين: منها ما يكون

(١) ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي أبو الفضل، لسان العرب، دار صادر، بيروت، ط ٣، ١٤١٤هـ، ١٠/٨٦.

(٢) مجموعة من المؤلفين، المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، القاهرة، ط ٢، ١٣٩٢هـ/ ١٩٧٢م، ١/٢٥٢.

(٣) الغزالي، أبو حامد محمد بن محمد، إحياء علوم الدين، دار المعرفة، بيروت، د. ط، د. ت، ٣/٥٣.

طبيعيًا من أصل المزاج كالإنسان الذي يحركه أدنى شيء نحو غضب ويهيج من أقل سبب، وكالإنسان الذي يجبن من أيسر شيء كالذي يفرع من أدنى صوت يطرق سمعه أو يرتاع من خبر يسمعه، وكالذي يضحك ضحكًا مفرطًا من أدنى شيء يعجبه، وكالذي يغتم ويحزن من أيسر شيء يناله، ومنها ما يكون مستفادًا بالعادة والتدرب وربما كان مبدؤه بالروية والفكر ثم يستمر عليه أولًا فأول حتى يصير ملكة وخلقًا<sup>(١)</sup>.

وعرّفت كذلك بأنها: "مجموعة من المعاني والصفات المستقرة في النفس، وفي ضوئها وميزانها يحسن الفعل في نظر الإنسان أو يقبح، ومن ثمّ يقدم عليه أو يحجم عنه"<sup>(٢)</sup>.

### ثانيًا: أخلاقيات العمل:

"هي مجموعة من الأسس والقواعد والضوابط التي تتشكل من مصادر محددة وتصبح إطارًا مرجعيًا من المعايير، تحكم منهج وتصرف وسلوك الأفراد في المنظمة للتمييز بين ما هو مشروع وما هو غير مشروع، بما يترتب عليه السلوك الوظيفي والإداري والقيادي والمؤسسي المنضبط أخلاقيًا وقيميًا من وجه نظر المؤسسة والمجتمع"<sup>(٣)</sup>.

وعرفت كذلك بأنها: "السلوكيات المهنية التي لا بد من موافقتها للقواعد الأخلاقية، تُحددها اللوائح والقوانين المنظمة لمزاولة المهنة، وتكون مستمدة من

(١) ابن مسكويه، أبو علي أحمد بن محمد بن يعقوب، تهذيب الأخلاق وتطهير الأعراق، مكتبة الثقافة الدينية، ط ١، د. ت، ص: ٤١.

(٢) زيدان، عبد الكريم، أصول الدعوة، مؤسسة الرسالة، ط ٩، ١٤٢١هـ / ٢٠٠١م، ص: ٧٩.

(٣) محمود، أبو بكر مصطفى، أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية، مصر، د. ط، ٢٠١٠م، ص: ١٩.

الأخلاق والمبادئ الإسلامية التي أرسى قواعدها الإسلام وبينها في القرآن الكريم والسنة النبوية<sup>(١)</sup>.

وجاء في تعريفها أيضاً بأنها: "أخلاقيات يقتضيها كل مهنة لضبط مسيرة العاملين فيها، سواء أكان هذا العمل ميدانياً أو حرفياً أو مكتبياً أو إدارياً أو إعلامياً أو تطوعياً، وذلك ليقوم كل عامل وموظف مسؤول بدوره المطلوب على وجه أكمل"<sup>(٢)</sup>.

ومن خلال العرض السابق لبيان مفهوم أخلاقيات العمل، أرى أن التعريف الثاني هو الأفضل، حيث اتفقت التعريفات الثلاثة على أن أخلاقيات العمل هي مجموعة من الأسس والقواعد التي تضبط سلوك الأفراد وتصرفاتهم داخل العمل المؤسسي، إلا أن التعريف الأول توسع بالإشارة إلى أن هذا السلوك يكون وفق قواعد وضوابط تتشكل من مصادر محددة دون تبيان لهذه المصادر، بينما التعريف الأخير لم يشر إلى أية مصادر للأخلاقيات التي تقتضيها العمل، فجاء التعريف الثاني جامعاً شاملاً لمفهوم الأخلاقيات الإسلامية بأنها السلوكيات المهنية التي يلتزم بها الأفراد في العمل المؤسسي بأن تكون موافقة للوائح والقوانين المنظمة، وهي في أصلها مستمدة من الأخلاق والمبادئ الإسلامية المبينة في القرآن الكريم والسنة النبوية.

ويمكن القول بأن أخلاقيات العمل تعني: القيم والضوابط والسياسات الأخلاقية المستمدة من الأخلاق والمبادئ الإسلامية التي تحددها المؤسسة لضبط سير العمل داخلها، ويتعهد المنتسبون للعمل المؤسسي بالالتزام بها مع المتابعة الإدارية أثناء تأدية الأعمال ومدى الالتزام بالتطبيق الواقعي لها.

(١) السكارنة، بلال خلف، أخلاقيات المهنة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠١٤م،

ص: ١٠٣ وما بعدها بتصرف.

(٢) مقاوسي، صليحة، دور أخلاقيات العمل في تحقيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية والحد من الفساد الإداري في منظمات الأعمال، مجلة القراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين

شمس، مصر، ع ٢٠٦، ٢٠١٨م، ص: ١٦٩-١٨٢.

**العمل المؤسسي:** "كل تجمع منظم يهدف إلى تحسين الأداء وفعالية العمل، لبلوغ أهداف محددة، ويقوم بتوزيع العمل على لجان كبرى وفرق عمل وإدارات متخصصة: علمية، ودعوية، واجتماعية، بحيث تكون لها المرجعية وحرية اتخاذ القرار في دائرة اختصاصها... يعتبر عملاً مؤسسياً"<sup>(١)</sup>.

ومن خلال موضوع البحث يمكن تعريف العمل المؤسسي بأنه: عمل جماعي منظم قائم على توزيع أدوار العمل كل بحسب اختصاصه سواء كانت إدارية، أكاديمية، مجتمعية....، يخضع للوائح وثوابت ومرتكزات توضح آليات سير العمل تحقيقاً للأهداف المرجوة، وما لها من ارتباط بسلوكيات الأفراد وانعكاسها على المنظمة والمنتسبين لها على حد سواء.

**ثانياً: أهمية وضع معايير أخلاقية للعمل المؤسسي:**

إن وضع المعايير والقيم الأخلاقية في إطارها الإسلامي أمر مهم في جميع الجوانب الحياتية، سواء كان على مستوى الفرد أو المجتمع، وفيما يلي بيان لأهمية وضع معايير أخلاقية في العمل المؤسسي وفقاً لميثاق داخلي في المؤسسة يكون أكثر ارتباطاً بالمؤسسة وأهدافها، وسأخص الحديث هنا عن منشآت الكوادر التعليمية:

**أولاً:** الارتقاء بالعمل المؤسسي وتعزيز مكانتها في المجتمع بتأسيس بنية أخلاقية منبثقة من التعاليم الإسلامية توجه سلوك الأفراد والمؤسسة للالتزام بالمبادئ الأخلاقية في مختلف الأعمال.

**ثانياً:** ضبط السلوك الأخلاقي وتحديد السلوكيات المقبولة داخل المؤسسة خاصة مع فوارق الثقافات والانتماء الديني.

(١) مقال الكتروني بعنوان: العمل المؤسسي...معناه، ومقومات نجاحه، عبد الحكيم بن محمد

بلال، ٢٧ شوال ١٤٢٨هـ / ٨ نوفمبر / ٢٠٠٧م، الموقع الرسمي لموسوعة مداد

الالكتروني: <https://2u.pw/xSNLRtN>

**ثالثاً:** الحد من حدوث أية سلوك غير مرغوب فيه سواء على الجانب الأكاديمي أو الإداري يتنافى مع اللوائح السلوكية المثبتة وما له من انعكاس بأثر سلبي على نطاق وسمعة المؤسسة وتتعارض مع تحقيق المصالح المرجوة.

**رابعاً:** ضمان حماية حقوق الأفراد والمؤسسة بالامتثال لمبدأ الشفافية والنزاهة في أعمال المؤسسة.

**خامساً:** تحمل المسؤولية عن الأفعال والقرارات التي تصدر داخل المؤسسة، وترسيخ ثقافة المساءلة عن القرارات أو الأخطاء التي قد تحدث سواء على الجانب الأكاديمي أو الإداري، وتبرز أهمية المسؤولية والمساءلة لمتابعة مدى الالتزام باللوائح والمعايير الأخلاقية داخل العمل المؤسسي.

**المطلب الثاني:** المعايير الأخلاقية التي يجب الالتزام بها من جانب المؤسسة والأفراد المنتسبين للعمل المؤسسي.

تعد أخلاقيات العمل منهج يجب اتباعه وتطبيقه من جميع العاملين بالمؤسسات، وذلك لأغراض الحفاظ على الثقة العامة وتحقيقاً لمبدأ الشفافية والنزاهة وحماية لسمعة المؤسسة والعاملين بها، وفيما يلي إلقاء الضوء على أبرز المعايير الأخلاقية الواجب مراعاتها من المؤسسة والمنتسبين لها:

**أولاً: الحفاظ على سرية المعلومات وعدم الإفصاح عنها:** وهذا معيار يجب الالتزام به من قبل القيادة في المؤسسة والعاملين المنتسبين إليها حيث توجد معايير للمعلومات المتبادلة بين الأفراد أو الجهات المعنية داخل وخارج المؤسسة، فالمعلومات إما معلومات عامة يتم تبادلها بشكل يومي لسير أطر العمل تتم بشكل إداري متسلسل وهذا لا حرج فيه، وإما معلومات خاصة وسرية يُمنع تداولها لخصوصيتها، وقد يترتب على الإفصاح عنها إلحاق ضرر بصاحب الشأن سواء كانت المؤسسة أو أحد أفرادها وهذا ممنوع شرعاً وما تنص عليه اللوائح الوضعية، فالحفاظ على الأسرار وعدم إفشائها أو الإفصاح

عنها ضرورة إسلامية واجبة؛ لأن إفشاء السر هو خيانة ونفاق، ويؤكد ذلك قوله تعالى: {وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ} (١)، فقد بين الله تعالى صفات عباده المؤمنين في مطلع السورة الكريمة التي يتحقق بها فلاحهم وسعادتهم في الدنيا والآخرة، وذكر منها الأمانات، وهذا عام يشمل جميع الأمانات ومنها أمانة الأسرار (٢)، والحفاظ على سرية المعلومات وحرمة إفشائها وتداولها بين الأفراد في المؤسسة من الأمانة والخلق الكريم الذي وصى به الإسلام، ويؤكد ذلك ما رواه أبو هريرة رضي الله عنه أن الرسول ﷺ قال: (آية المنافق ثلاثة: إذا حدث كذب وإذا وعد أخلف وإذا أؤتمن خان) (٣)، وفيه منع الضرر المنهي عنه لقول الرسول ﷺ: (لا ضرر ولا ضرار) (٤)، وهذا يتطلب حوكمة سليمة لإدارة البيانات وحمايتها وتعريف جميع العاملين بمختلف مستوياتهم الوظيفية وتدرجها بالحقوق والواجبات.

(١) سورة المؤمنون، آية رقم (٨).

(٢) السعدي، عبد الرحمن بن ناصر بن عبد الله، تفسير السعدي، مؤسسة الرسالة، ط ١، ١٤٢٠هـ / ٢٠٠٠م، ص: ٥٤٧.

(٣) البخاري، أبو عبد الله، محمد بن إسماعيل بن إبراهيم، صحيح البخاري، كتاب الأدب، باب قول الله تعالى {يا أيها الذين آمنوا اتقوا الله وكونوا مع الصادقين}، حديث رقم: ٦٠٩٥، المطبعة الكبرى الأميرية ببولاق، مصر، ١٣١١هـ، ٨ / ٢٥.

(٤) الدارقطني، أبو الحسن علي بن عمر بن أحمد بن مهدي بن مسعود بن النعمان بن دينار البغدادي، سنن الدارقطني، وقد أخرجه من طريق عبد الله بن سليمان بن زيد بن ثابت عن أبي الرجال عن عمرة عن عائشة رضي الله عنها... الحديث، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط ١، ١٤٢٤هـ / ٢٠٠٤م، ٥ / ٤٠٧، قال الحاكم: الحديث صحيح الإسناد على شرط مسلم ووافقه الذهبي، العسقلاني، أبو الفضل أحمد بن علي بن محمد بن أحمد بن حجر، التلخيص الحبير في تخريج أحاديث الرافعي الكبير، دار الكتب العلمية، ط ١، ١٤١٩هـ / ١٩٨٩م، ٤ / ٤٧٥.

ثانياً: ترك الجدل<sup>(١)</sup> والمراء<sup>(٢)</sup> اللذين لا فائدة منهما: فتركهما من الخصال المحمودة التي دعا إليها ديننا الحنيف، لقول الرسول ﷺ: (أنا زعيم ببيت في ربض الجنة لمن ترك المراء وإن كان محققاً)<sup>(٣)</sup>، وفي إطار العمل المؤسسي يكون التركيز في الحديث والمناقشات والجدل عما هو ذو أهمية يتعلق بنمط سير العمل وتحقيق أهدافه وهذا هو جدل مباح لا بأس به، ولكن الجدل الذي لا فائدة منه يجب الابتعاد عنه؛ لأنه إشغال النفس عن أداء وتنفيذ المطلوب والأهداف المرجو تحقيقها، كما أنه يترتب عليه إفساد العلاقات بين الأفراد في مكان العمل؛ لأنه يورث في الشخص الذي يجادل بالباطل إنكار الحق والتناول ويؤجج العداوة في باطنه تجاه الآخرين وهو خلق مذموم كما أشار إلى ذلك أبي

(١) الجدل: إما أن يكون محموداً أو مذموماً، فالمحمود: هو دفع المرء خصمه عن إفساد قوله بحجة أو شبهة أو يقصد به تصحيح كلامه، الجرجاني، علي بن محمد بن علي الزين الشريف، التعريفات، دار الكتب العلمية، بيروت، ط ١، ١٤٠٣هـ/ ١٩٨٣م، ص: ٧٤.  
والمذموم: هو المفاوضة على سبيل المنازعة والمغالبة، الراغب الأصفهاني، أبو القاسم الحسين بن محمد المعروف، المفردات في غريب القرآن، دار القلم، دمشق، ط ١، ١٤١٢هـ، ص: ١٨٩.

(٢) المراء: طعن في كلام الغير لإظهار خلل فيه، من غير أن يرتبط به غرض سوى تحقير الغير، الجرجاني، التعريفات، ص: ٢٠٩.

(٣) أبو داود، سليمان بن الأشعث الأزدي السجستاني، سنن أبي داود، وقد أخرجه من طريق محمد بن عثمان الدمشقي أبو الجماهر عن أبي كعب أيوب بن محمد السعدي عن سليمان بن حبيب المحاربي عن أبي أمامة... الحديث، أول كتاب الأدب، باب في حسن الخلق، حديث رقم: ٤٨٠٠، قال أبو داود: إسناده حسن، دار الرسالة العالمية، ط ١، ١٤٣٠هـ/ ٢٠٠٩م، ٧/ ١٧٨، ١٧٩، وهو عند الطبراني من طريق أبي زرعة عبد الرحمن بن عمرو الدمشقي عن أبي الجماهر عن أبي كعب السعدي عن سليمان بن حبيب المحاربي عن أبي أمامة... الحديث، الطبراني، سليمان بن أحمد بن أيوب بن مطير اللخمي الشامي، المعجم الكبير، حديث رقم: ٧٤٨٨، مكتبة ابن تيمية، القاهرة، ط ٢، د. ت، ٨/ ٩٨.

أمامه قائلاً: "ما ضل قوم بعد هدى كانوا عليه إلا أوتوا الجدل"<sup>(١)</sup>، وقال محمد بن الحسين: "من صفة الجاهل: الجدل، والمراء، والمغالبة"<sup>(٢)</sup>، وهذا إن دل فإنما يدل على أن الجدل الذي لا يعين على حق أو يكون سبباً في خلاف أو وسيلة تعيق تنفيذ العمل أو يورث البغضاء بين الأفراد فهو مذموم.

والمراء لا يقل في خطورته عن الجدل، فهو من أخطر آفات اللسان وداء يدل على فساد القلب، ويقوي هذا الكلام قول سفيان الثوري رضي الله عنه: "دعوا المراء لقلته خيره"<sup>(٣)</sup>، لذلك وجب تركه لأن القصد منه التقليل والتحقير من شأن الآخرين، لهذا حذر منه عمر بن عبد العزيز رضي الله عنه قائلاً: "قد أفلح من عصم من المراء والغضب والطمع"<sup>(٤)</sup>.

### ثالثاً: التعاون على الخير وتحقيق المصلحة العامة داخل العمل المؤسسي:

وهو بجانب أنه معيار أخلاقي لا بد من مراعاته من جميع الأفراد داخل المؤسسة، إلا أن له آثاراً إيجابية تدفع نحو التميز والنجاح وتحقيق الأهداف؛ لأن بلوغ الريادة والتقدم المؤسسي والوصول إلى المستوى المطلوب يتطلب روح عمل جماعية بمقوماتها المتمثلة في المؤاخاة والتشاور والصبر وبذل العطاء وتبادل المودة والمحبة بلغة حوار إيجابية ونقد بناء، وهذا من أسمى وأنبى أهداف الإسلام حيث من أهم المعايير الأخلاقية التي دعا إليها التعاون؛ لأن فيه منفعة واتحاد وقوة، وقد أرشدنا القرآن الكريم إلى ضرورة التعاون على ما يجلب الخير والمنافع فقال تعالى: {وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى} <sup>(٥)</sup>، كما أن

(١) الأجرى، أبو بكر محمد بن الحسين بن عبد الله، أخلاق العلماء، إدارة البحوث العلمية والإفتاء والدعوة والإرشاد، السعودية، د. ط، د. ت، ص: ٥٩.

(٢) المرجع السابق، ص: ٦٣.

(٣) الأصبهاني، أبو نعيم أحمد بن عبد الله، حلية الأولياء وطبقات الأصفياء، مطبعة السعادة، مصر، ١٣٩٤هـ / ١٩٧٤م، ٧ / ٢٨١.

(٤) المرجع السابق، ٥ / ٢٩٠.

(٥) سورة المائدة، آية رقم (٢).

للتعاون في العمل المؤسسي فوائد أخرى تتمثل في تحقيق التكامل بين الأفراد من خلال تبادل الأفكار والخبرات والمواهب وهذا أدى إلى استقرار المؤسسة والنهوض بها.

**رابعاً: عدم الاستخفاف أو التصغير من شأن الآخرين:** وهو من أهم المعايير الأخلاقية والقواعد الذهبية الإسلامية التي لا بد الالتزام بها في دائرة العمل المؤسسي، فبيئة العمل مكان اجتماعي تلتقي فيه وجهات نظر مختلفة في مختلف جوانب العمل ومجالاته، فتظهر وتتباين الآراء والمناقشات والمقترحات، وهنا لا بد من الإصغاء واحترام الرأي الآخر وقبول نقاط الضعف عند الآخرين وعدم الحط منها، كذلك على مستوى أداء العمل فما يحتاج إلى معالجته لدى بعض العاملين يتم التعامل معه بشكل إيجابي دون تقليل أو تحقير أو مضايقات، فما من شخص اكتسب خبرة وتدرج في مناصبه إلا وقد مرّ بالوقوع في أخطاء أو تعلمها من مهارات مهنية ممن سبقوه، وقد حذر القرآن الكريم من هذه السلوكيات التي تنتافي مع القيم الأخلاقية فقال تعالى: ﴿وَلَا تُصَعِّرْ خَدَّكَ لِلنَّاسِ وَلَا تَمْشِ فِي الْأَرْضِ مَرَحًا إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ﴾<sup>(١)</sup>، هذا نهى إلهي عن التكبر على الناس واحتقارهم لأن من يفعل ذلك لا ينال محبة الله تعالى<sup>(٢)</sup>، فدللت الآية بمفهومها على ضرورة التعامل مع الآخرين بالتواضع واللين وتقدير آراء ومهارات الآخرين دون التقليل منها.

**خامساً: الشفافية والنزاهة في أداء العمل:** وهو مبدأ وقيمة أخلاقية مهمة لأية مؤسسة تسعى للرقى والتقدم، وهذا يتطلب تضمينه للوائح والقواعد السلوكية التي تطبق في المؤسسة لضمان الحفاظ على آليات سير العمل دون عوائق،

(١) سورة لقمان، آية رقم (١٨).

(٢) الطبري، أبو جعفر محمد بن جرير، جامع البيان عن تأويل آي القرآن، دار هجر للطباعة والنشر والتوزيع والإعلان، القاهرة، ط ١، ١٤٢٢هـ / ٢٠٠١م، ١٨ / ٥٦١،

وتتمثل الشفافية والنزاهة في العمل المؤسسي في أمور عديدة أهمها: أن يكون التعامل في إطار العمل سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي قائم على الأمانة والصدق، وعدم ممارسة أي سلوك يتعارض مع القيم الأخلاقية كالرشوة أو أخذ أو تقديم هدايا، واتباع السلوك الأخلاقي القويم الذي يضيء على المؤسسة تحقيق المصالح وعدم التسبب في إلحاق مضر بها، وهذا يتطلب تفعيل دور الرقابة المستمر داخل المؤسسة من الجهات المختصة لضمان تطبيق التوجيهات والممارسات الصحيحة المنصوص عليها في اللوائح السلوكية وعدم وقوع أية مخالفات، ومراعاة الفرد والمؤسسة لمبدأ الشفافية والنزاهة بكل تحمله من معانٍ ومناهج أخلاقية إسلامية والالتزام بها فيه دلالة على منزلة الأخلاق الحسنة وأهميتها، وبلوغ المتصف بها أعلى درجات الإيمان لما رواه أبو هريرة رضي الله عنه أن رسول الله ﷺ قال: (أكمل المؤمنين إيماناً أحسنهم خلقاً)<sup>(١)</sup>.

**سادساً: تحقيق مبدأ العدالة في العمل المؤسسي:** وهو معيار يرتبط بإدارة المؤسسة بالدرجة الأولى، فمن المعلوم أن تحقيق مبدأ العدالة في التعامل المؤسسي يزيد من إنتاجية العمل ويعزز الإبداع، وبالتالي يسهم في نجاح المؤسسة، والعدالة هنا تعني المساواة وعدم التمييز بين جميع العاملين دون تفضيل أحد على آخر بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو اللغة...، وتحقيق العدالة تأخذ صوراً عديدة داخل العمل المؤسسي إما بتوزيع أدوار العمل

(١) أبو داود، سليمان بن الأشعث بن إسحاق بن بشير بن شداد بن عمرو الأزدي السجستاني، سنن أبي داود، وقد أخرجه من طريق أحمد بن حنبل عن يحيى بن سعيد عن محمد بن عمرو عن أبي سلمة عن أبي هريرة... الحديث، وهو حديث حسن صحيح، كتاب السنة، باب الدليل على زيادة الإيمان ونقصانه، حديث رقم: ٤٦٨٢، المكتبة العصرية، صيدا، بيروت، د. ط، د. ت، ٤/ ٢٢٠، وقد أخرجه المنذري بنفس الإسناد وقال: حديث حسن صحيح، المنذري، الحافظ عبد العظيم بن عبد القوي، مختصر سنن أبي داود، كتاب السنة، باب في رد الإرجاء، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، الرياض، ط ١، ٤٣١ هـ/ ٢٠١٠ م، ٣/ ٢٦٨.

والمهام أو الترقيات والمكافآت أو فرص تولي المناصب والشواغر القيادية داخل المؤسسة أو الأجور الوظيفية وغيرها مما يتطلب وضع نهجاً شمولياً لممارسة مبدأ العدالة وتطبيقه بين الأفراد، فينعكس على توفير بيئة عمل إيجابية ومتكافئة تعزز مكانتها وتسهم في تطويرها لتنوع المواهب والأفكار التي تبرز من خلال أداء العمل المؤسسي.

ومبدأ العدالة يُعدّ واحداً من الأمور الضرورية التي تسهم في الارتباط الاجتماعي المطلوب، وفي حالة فقدانه يتسبب في حدوث أضرار اجتماعية في المجتمع، ومؤسسة العمل واحدة من روابط المجتمع التي تعمل على نهضة المجتمع وتقدمه، وقد أمر الإسلام بتطبيق مبدأ العدالة فقال تعالى: {إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ} (١)، فالعدل المنصوص عليه في الآية الكريمة هو الإنصاف (٢) ويعني عدم الجور، وهذا يشمل العدل في حق الله تعالى وحق العباد، ويتحقق العدل بين العباد بأداء الحقوق كاملة من كل وال ما عليه تحت ولايته في سائر العلاقات والمعاملات، فيمتنع عن بخس الحقوق أو الخداع أو الظلم أو الغش أو ممارسة كل ما يتسبب في إيقاع ظلم على من هو تحت ولايته (٣)، وقد نهى الله تعالى عن انصراف عباده عن العدالة قائلاً: { فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَنْ تَعْدُوا } (٤)، فاتباع الإنسان هواه يعمي بصيرته حتى يرى الحق باطلاً والباطل حقاً أو يعرف الحق وتركه لأجل هواه، وهذا أكبر عائق لتطبيق القسط والعدالة التي أمر الله بها عباده (٥).

(١) سورة النحل، آية رقم (٩٠).

(٢) الطبري، جامع البيان عن تأويل آي القرآن، ١٤ / ٣٣٤.

(٣) السعدي، تفسير السعدي، ص: ٤٤٧.

(٤) سورة النساء، آية رقم (١٣٥).

(٥) السعدي، تفسير السعدي، ص: ٢٠٨.

ويفهم من ذلك أن مبدأ العدالة مقصد شرعي وسياج أخلاقي حثّ عليه الإسلام، ومراعاته بين الأفراد في المؤسسة يؤدي إلى التحفيز على العمل بجد وإخلاص وصلاح منظومة المؤسسة والنهوض بها اجتماعياً، مصداقاً لقوله تعالى: {اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى} (١).

(١) سورة المائدة، آية رقم (٨).

## المبحث الثاني

**الآثار المترتبة على الممارسة الأخلاقية في العمل المؤسسي، والموازنة بين قيم الأخلاق الإسلامية والتطورات المعاصرة داخل العمل المؤسسي.**

**المطلب الأول: الآثار الإيجابية والسلبية المترتبة على الممارسات الأخلاقية في العمل المؤسسي.**

السلوكيات الأخلاقية هي أحد الأسس التي تنظم العلاقات والمعاملات داخل المؤسسة في كافة المجالات فتضبط الأفكار والتصرفات بين الأشخاص، كما أنها تبني الألفة وتقوي الرابطة بينهم، وبها يقاس مدى تطور المؤسسة وتقدمها، وهذا يعني أن أية محاولة أو تصرف يصدر خلاف ذلك فإنها بالتأكيد ستؤثر على العمل والأفراد، وفيما يلي بيان لأبرز الآثار الإيجابية المترتبة على الممارسة السليمة للأخلاق الإسلامية والآثار السلبية المترتبة على عدم الالتزام بتطبيق معايير الأخلاق الإسلامية داخل العمل المؤسسي:

**أولاً: الآثار الإيجابية المترتبة على الالتزام بالمعايير الأخلاقية الإسلامية في العمل المؤسسي:**

١- خلق بيئة عملية صحية وسليمة تتوفر بها جميع المقومات التي تساعد على نجاح المؤسسة وتميزها.

٢- تطبيق المعايير الأخلاقية في بيئة العمل والالتزام بها من قبل المنتسبين للمؤسسة يحد من القضايا الأخلاقية والملاحقات القانونية.

٣- اكتساب مؤسسة العمل السمعة الجيدة على المستويين المحلي والدولي مما يجعلها بيئة عمل جاذبة.

٤- الرضا الوظيفي من قبل العاملين تجاه المؤسسة، مما يكون له الأثر القوي في إنجاز العمل والاجتهاد والإبداع والابتكار كلٌّ في ميدان عمله.

٥- استمرار جودة الحياة في بيئة العمل، ويعني ذلك أنها تصبح بيئة ولاءة للأفكار والإنتاج والمشاركة الإيجابية بين الأفراد في المؤسسة وتعزيز الثقة المتبادلة بين الجميع بالتواصل الفعال وصناعة القرار مما يشجع على العمل الجماعي بروح الفريق الواحد.

٦- تحديد المؤسسة المبادئ والقيم الأخلاقية الثابتة التي ينبغي الالتزام بها وإيرازها في شكل ميثاق مهني يساعد في الحفاظ على تماسك الأفراد واستقرار كيان المؤسسة.

**ثانيًا: الآثار السلبية المترتبة على عدم الالتزام بتطبيق معايير الأخلاق الإسلامية داخل العمل المؤسسي:**

من المؤكد أنه بمجرد فقدان معايير الأخلاق الإسلامية في إطار العمل يكون له مردود سلبي على الأفراد والمؤسسة، ومن أبرز هذه الآثار ما يلي:

١- الفرار من بيئة العمل والبحث عن مكان آخر، وهذا يكون نتيجة تأثير العناصر المحيطة بالفرد في العمل المؤسسي على أدائه الوظيفي وإنتاجه في العمل والمتمثلة في فقدانه الشعور بالأمان أو عدم المصادقية أو عدم وجود معايير واضحة لكيفية التعامل والتواصل الإيجابي مع الآخرين وغيرها من العوامل التي تؤدي إلى أجواء من الجدل والتنمر وسوء الفهم وتوتر في جودة بيئة العمل.

٢- كثرة الخصومات والمنازعات: يأتي ذلك نتيجة تصرفات غير مقبولة كالنقد السلبي لأداء العمل والاختلاف في الرأي الذي يؤدي بدوره إلى صراع واضح يترتب عليه تضاربًا بين الأفراد في المؤسسة باللفظ وقد يصل أحيانًا إلى ما هو أشد من ذلك، وهذا كله يؤثر في سير عجلة العمل وتعطله والانشغال بالبحث عن حلول ومعالجات للسلوكيات داخل العمل المؤسسي.

٣- الأثر النفسي المرتبط بمخاطر وسلبيات العمل: من الأمور المسلمة بها أن بيئة العمل الصحية تلعب دوراً مهماً في بناء علاقات عمل إيجابية وتعطي الفرد القدرة للتعامل مع المهام والمسؤوليات المطلوبة، وعلى العكس من ذلك فإن افتقار بيئة العمل للأسس السليمة القويمة ومنها معايير الأخلاق الإسلامية ومتطلباتها يترتب عليه الكثير من الآثار السلبية، أهمها عدم إنهاء المهام المطلوبة وفق مواعيدها المقررة بسبب وجود عقبات تعيق إتمامها، وانعدام الرغبة لدى الفرد في التطوير الإبداع وأداء العمل بأقل قدرًا من الجهد، وقد يصل الأمر إلى التغيب عن العمل نتيجة الضغوطات النفسية التي يتم التعرض لها، وهذه الآثار تقضي إلى التأثير على الجانب الجسدي، وكلها عوامل تعرقل حركة سير العمل.

٤- عدم الاستقرار الوظيفي: يأتي أيضاً نتيجة أن مؤشرات جودة بيئة العمل منخفضة ويترتب عليه أن معدل نجاح المؤسسة يكون ضعيفاً، فيؤثر على المنتسبين للعمل بعدم الجدية وعدم الالتزام بالتعليمات واللوائح، وخفق في تحقيق الخطط الاستراتيجية للمؤسسة وهو ما يؤثر بالطبع على إنتاجهم وضعف الإنتاجية للمؤسسة ككل.

٥- كثرة الجزاءات التأديبية: وهذا أمر بديهي مع افتقار بيئة العمل لمعايير الأخلاق الإسلامية، فتكثر السلوكيات والممارسات التي تأتي وليدة عدم الالتزام بقواعد العمل الأخلاقية وتترتب عليها تطبيق عقوبات أو جزاءات أو إخطارات إنذارية بحسب حجم التصرف أو السلوك الواقع، ومن المعلوم أن ظهور مثل هذه الحالات في أية مؤسسة يؤثر بشكل سلبي على المؤسسة وسمعتها خاصة إذا تقادم الأمر بتدخلات من جهات أخرى لحسم الخلاف الذي يقع داخل المؤسسة.

**المطلب الثاني: الموازنة بين قيم الأخلاق الإسلامية والتطورات المعاصرة داخل العمل المؤسسي.**

من الركائز الرئيسية التي جاء بها الإسلام بناء شخصية الإنسان المسلم على قيم أخلاقية ترتقي بها روحه وتستقيم بها حياته، وبها يؤدي رسالته في الحياة أينما حلّ وأينما أقام دون التأثر بمتغيرات العصر التي لا تتناسب مع قيم ومبادئ الأخلاق، بل ويستطيع أن يساهم بجد وفعالية في نهضة بيئته ومجتمعه ويواكب روح التطورات العصرية التي تخدم الإنسانية والمجتمع، فيكون صامدًا بين الثوابت والمتغيرات دون أن يميل عنها، وهذا يتطلب منه أن يكون ظاهره من الأعمال يعكس قصده ونواياه القلبية حتى يكون صادقًا مع نفسه ومع الله لقبول الأعمال منه ويؤكد ذلك قول الرسول الكريم: (إن الله لا ينظر إلى صوركم وأموالكم. ولكن ينظر إلى قلوبكم وأعمالكم)<sup>(١)</sup>.

ومع تطور مؤسسات العمل المختلفة المشهودة وما يتطلبه من وسائل حديثة بكافة صورها وأشكالها المختلفة التي لا تخلو أية مؤسسة عمل منها لا بد من استحضار القيم الأخلاقية عند التعامل معها، وسأقتصر في الحديث عن المؤسسات التعليمية وذكّر بعض من هذه القيم:

١- **المسؤولية الأخلاقية:** وتتمثل في التزام كل المؤسسة والأفراد المنتسبين إليها بأداء المهام والمسؤوليات بالآليات والوسائل المعاصرة وفق منظومة القيم الأخلاقية والعادات والضوابط، على سبيل المثال: عند استلام عضو الهيئة الأكاديمية المشاريع والأبحاث التي تطلب من الدارسين عبر منصات تتحقق من الانتحال العلمي، لا بد من استحضار المسؤول الرقابة الذاتية في تطبيقه القواعد الأخلاقية المُعلن عنها للطالب والإرشادات التي سبق إعلانها لهم،

(١) مسلم، أبو الحسين مسلم بن الحجاج القشيري، صحيح مسلم، كتاب البر والصلة والآداب، باب تحريم ظلم المسلم وخذله واحتقاره ودمه وماله وعرضه، حديث رقم: ٢٥٦٤، مطبعة عيسى البابي الحلبي وشركاه، القاهرة، ١٣٧٤هـ/١٩٥٥م، ٤/ ٩٨٧.

وفي حالة وجود مخالفة قوية تؤكد وجود حالة انتحال علمي وتستدعي سؤال الدارس عن ذلك لا يجوز إخفائها بتغيير في إعدادات المنصة ذات الصلة لتغيير الدلائل والإثباتات التي تؤكد وجود حالة انتحال علمي لما له من الآثار السلبية التي تعود على الدارس والمسؤول أيضاً.

ومن الأمثلة التي ترتبط بالمسؤولية الأخلاقية في هذا السياق: نسبة العمل والأفكار والمقترحات المتعلقة بتطوير آلية العمل لأصحابها، فبحسب التسلسل الإداري في المؤسسة يتم عقد اجتماعات كل مسؤول وحدة مع فريق عمله لمناقشة ما يتعلق بسير آلية العمل وما يتطلبه من تحديث أو تطوير أو إضافات، ينبغي على كل مسؤول وحدة عند سماعه للمقترحات المقدمة أن ينسبها إلى صاحبها عند استعراضها مع الجهات العليا بالمؤسسة لما فيها من الأمانة، وهذا ما جعل الكثير من الدول<sup>(١)</sup> تستحدث العديد من القوانين في شأن الملكية الفكرية في شتى المجالات وأصبحت المؤسسات بمختلف أنشطتها تطبق الميثاق المهني متضمناً حقوق الملكية الفكرية وبراءة الاختراع.

ومن أنواع المسؤوليات المندرجة تحت هذا النوع المسؤولية الأخلاقية في تكنولوجيا المعلومات: نظراً للتطورات العصرية التي فرضت دخول التكنولوجيا في جميع المجالات والمؤسسات ومنها مؤسسات التعليم فإنه يجب على كل من يستخدمها الالتزام بالمسؤولية الأخلاقية والمتمثلة في الدخول للمواقع المسموح بها داخل المؤسسة، وعدم التجسس على معلومات الآخرين والتعامل الملفات التي تكون تحت طائلة مسؤولية الفرد في حدود صلاحية ما هو مسموح به.

كذلك من المسؤوليات الأخلاقية في هذا الصدد عدم استخدام قواعد بيانات أو برمجيات لها رسوم اشتراكية دون دفع الثمن أولاً والتي تتم بطرق وحيل غير مشروعة، وكذلك عدم تداول المشاريع البحثية والأعمال الكتابية الإلكترونية

(١) يرجى الاطلاع على البوابة الرسمية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة: الملكية

الفكرية، المصنفات المشمولة بالحماية، مادة (٣): <https://short-link.me/y0pN>

لغايات التدريس دون إذن ناشريها، وغيرها مما يستوجب مراعاة الجانب الأخلاقي في هذا الصدد.

٢- المسؤولية المجتمعية<sup>(١)</sup>: أصبحت المسؤولية المجتمعية ضرورة ملحة لا تقتصر على الجانب الاقتصادي أو السياسي، بل تشمل أيضاً مؤسسات التعليم بما يتواءم مع التطور العصري، ويبرز دورها بنسج القيم والمعايير الأخلاقية من زوايا عديدة، منها أن المعلم لا بد أن يكون له دور مهم في تثقيف الدارسين بالمشكلات والتحديات والقضايا المستجدة التي تواجه

(١) تعددت التعريفات حول مفهوم المسؤولية المجتمعية حيث يتم النظر إليها من قبل كل باحث من زاوية محددة، إلا أن هناك قاسم مشترك بين أكثر التعاريف، وهو أن المسؤولية المجتمعية في المؤسسات تعني: "الشواغل الاجتماعية والبيئية في السياسات والأنشطة الخاصة بأعمالها بهدف تحسين أثرها في المجتمع"، الحموري، صالح، المعاينة، رولا، المسؤولية المجتمعية للمؤسسات من الألف إلى الياء، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، ط ١، ١٤٣٦هـ / ٢٠١٥م، ص: ١٦، ١٧، وأكثر تحديداً لمعنى المسؤولية المجتمعية في مؤسسات التعليم: تعني "نهج أخلاقي عقلائي لإدارة الجامعة، يشمل الآثار التي يتركها هذا النهج على السياق الاجتماعي والإنساني والطبيعي، وعلى دوره الفاعل في تعزيز تطور إنساني مستدام البشرية"، شاهين، محمد، المسؤولية المجتمعية في الجامعات -جامعة القدس المفتوحة أنموذجاً-، ورقة بحثية لمؤتمر المسؤولية المجتمعية للجامعات الفلسطينية، جامعة القدس، نابلس، ٢٠١٢م، ص: ٥٥-٨٤، وعرفت كذلك بأنها: "جميع الأنشطة التي تقوم بها الجامعات وتقدم من خلالها مجموعة من الخدمات للمجتمع من خلال وظائفها الرئيسية: التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع بما يسهم في تعزيز التنمية المستدامة وفق التزام أخلاقي وقيمي نحو المجتمع الذي تعمل فيه"، الفحيلة، إبراهيم بن زيد بن حمد، تطبيق المسؤولية المجتمعية في الجامعات السعودية وفق نماذج التميز التنظيمي العالمية، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، دار سمات للدراسات والأبحاث، مجلد ٧، ع ٣، ٢٠١٨م، ص: ٧٣-٨٨، والتعريف الأخير الأنسب لشموله الدور المهم للمسؤولية المجتمعية من قبل المؤسسة والأفراد.

المجتمع من الجانب النظري والعملي وإيجاد الحلول لها ليؤهلهم بعد التخرج إلى سوق العمل حاملين مهارات ومعارف تواكب العصر، ولا بد أن ينعكس ذلك أيضاً على البحوث العلمية التي يجريها حتى تأخذ الأبحاث العلمية طابع البحث في النوازل المستحدثة التي تخدم مجتمعه وقضاياها، وهذا مؤشر يحقق دوره في التنمية المستدامة للمجتمع؛ لأنه بدوره يتناول جانباً مهماً في احتياجات المجتمع<sup>(١)</sup>.

ونختم الكلام في هذا الجانب عن الأخلاق بالقول إن الأخلاق الإسلامية لا بد من مصادقة الظاهر منها للباطن كما قال الإمام الغزالي رحمه الله: "... فإن كل صفة تظهر في القلب يفيض أثرها على الجوارح حتى لا تتحرك إلا على وفقها لا محالة..."<sup>(٢)</sup>

(١) الأشهب، عبد السلام، بوخاري، فتحي، المسؤولية المجتمعية للجامعات بين المفهوم والأبعاد، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، مجلد ٨، ع ٤، ٢٠٢٠، ص: ٦٢ - ٧٢.

(٢) الغزالي، إحياء علوم الدين، ٣ / ٥٩.

## الخاتمة

### أولاً: النتائج:

- تعد الأخلاق في إطارها الإسلامي أمر مهم في جميع الجوانب الحياتية، سواء كان على مستوى الفرد أو المجتمع.
- اعتماد كل مؤسسة ميثاق مهني أخلاقي يكون مرجعياً يُستند إليه يضبط السلوك داخل المؤسسة ويحد من حدوث ما هو غير مرغوب فيه.
- تلتزم المؤسسة وكل فرد يعمل بها بمجموعة من المعايير الأخلاقية، أهمها: الحفاظ على سرية المعلومات وعدم الإفصاح عنها، ترك الجدل والمراء فيما لا فائدة فيه، التعاون على الخير وتحقيق المصلحة العامة للمؤسسة، عدم الاستخفاف أو التصغير من شأن الآخرين، الشفافية والنزاهة في العمل، تحقيق مبدأ العدالة في العمل المؤسسي.
- الالتزام بمعايير الأخلاق الإسلامية في العمل المؤسسي يهيئها لأن تكون بيئة صحية تتوفر بها المقومات التي تساعد على نجاحها، وتشجع على الإبداع والابتكار والعمل بروح الفريق الواحد، وتحد من حدوث مشكلات يترتب عليها قضايا أخلاقية وملاحقات قانونية.
- يترتب على عدم الالتزام بمعايير الأخلاق الإسلامية في العمل المؤسسي جملة من الآثار السلبية منها انعدام الرغبة في إنهاء المهام نتيجة الضغوطات النفسية التي تحطم فكرة إنجاز العمل والإبداع والتطوير، وعدم الشعور بالأمن الوظيفي، والجزاءات التأديبية التي تكون نتيجة المخالفات السلوكية، وربما يؤدي إلى الفرار من بيئة العمل كونها بيئة غير صالحة للعمل فيها بسبب افتقارها للقيم الأخلاقية التي تضبط سير العمل المؤسسي.
- يجب على كل فرد استحضار القيم الأخلاقية في العمل المؤسسي خاصة مع التطورات العصرية والتقنيات الحديثة، كونها من الثوابت التي لا تتغير مع تغير الزمان والمكان.

### التوصيات:

- إعداد ورش عمل للعاملين بالمؤسسات تهدف إلى تعريفهم بالحقوق والواجبات فيما يتعلق بمبادئ العمل وكيفية التعامل مع المعلومات وتبادلها تكنولوجياً مع الآخرين سواء داخل المؤسسة أو خارجها.
- ضرورة توفير استبانة سنوية تخضع للسرية من قبل المؤسسات العليا المختصة في الدولة يتضمن معايير الصحة النفسية في بيئة العمل لقياس مستوى الصحة النفسية لدى الأفراد في العمل المؤسسي.

## المصادر

- الآجري، أبو بكر محمد بن الحسين بن عبد الله، أخلاق العلماء، إدارة البحوث العلمية والإفتاء والدعوة والإرشاد، السعودية، د. ط، د. ت.
- الأشهب، عبد السلام، بوخاري، فتحي، المسؤولية المجتمعية للجامعات بين المفهوم والأبعاد، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، مجلد ٨، ع ٤، ٢٠٢٠.
- الأصبهاني، أبو نعيم أحمد بن عبد الله، حلية الأولياء وطبقات الأصفياء، مطبعة السعادة، مصر، ١٣٩٤هـ / ١٩٧٤م.
- البخاري، أبو عبد الله، محمد بن إسماعيل بن إبراهيم، صحيح البخاري، المطبعة الكبرى الأميرية ببولاق، مصر، ١٣١١هـ.
- ابن مسكويه، أبو علي أحمد بن محمد بن يعقوب، تهذيب الأخلاق وتطهير الأعراق، مكتبة الثقافة الدينية، ط ١، د. ت.
- ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي أبو الفضل، لسان العرب، دار صادر، بيروت، ط ٣، ١٤١٤هـ.
- أبو داود، سليمان بن الأشعث بن إسحاق بن بشير بن شداد بن عمرو الأزدي السجستاني، سنن أبي داود، دار الرسالة العالمية، ط ١، ١٤٣٠هـ / ٢٠٠٩م، المكتبة العصرية، صيدا، بيروت، د. ط، د. ت.
- أبو الفضل أحمد بن علي بن محمد بن أحمد بن حجر، التلخيص الحبير في تخريج أحاديث الرافعي الكبير، دار الكتب العلمية، ط ١، ١٤١٩هـ / ١٩٨٩م.
- الجرجاني، علي بن محمد بن علي الزين الشريف، التعريفات، دار الكتب العلمية، بيروت، ط ١، ١٤٠٣هـ / ١٩٨٣م.
- الحموري، صالح، المعاينة، رولا، المسؤولية المجتمعة للمؤسسات من الألف إلى الياء، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، ط ١، ١٤٣٦هـ / ٢٠١٥م.

- الدارقطني، أبو الحسن علي بن عمر بن أحمد بن مهدي بن مسعود بن النعمان بن دينار البغدادي، سنن الدارقطني، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط١، ١٤٢٤هـ / ٢٠٠٤م.
- الراغب الأصفهاني، أبو القاسم الحسين بن محمد المعروف، المفردات في غريب القرآن، دار القلم، دمشق، ط ١، ١٤١٢هـ.
- زيدان، عبد الكريم، أصول الدعوة، مؤسسة الرسالة، ط ٩، ١٤٢١هـ / ٢٠٠١م.
- شاهين، محمد، المسؤولية المجتمعية في الجامعات -جامعة القدس المفتوحة أنموذجاً-، ورقة بحثية لمؤتمر المسؤولية المجتمعية للجامعات الفلسطينية، جامعة القدس، نابلس، ٢٠١٢م.
- الطبراني، سليمان بن أحمد بن أيوب بن مطير اللخمي الشامي، المعجم الكبير، مكتبة ابن تيمية، القاهرة، ط ٢، د.ت.
- الطبري، أبو جعفر محمد بن جرير، جامع البيان عن تأويل آي القرآن، دار هجر للطباعة والنشر والتوزيع والإعلان، القاهرة، ط١، ١٤٢٢هـ / ٢٠٠١م.
- الغزالي، أبو حامد محمد بن محمد، إحياء علوم الدين، دار المعرفة، بيروت، د. ط، د. ت.
- الفحيلة، إبراهيم بن زيد بن حمد، تطبيق المسؤولية المجتمعية في الجامعات السعودية وفق نماذج التميز التنظيمي العالمية، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، دار سمات للدراسات والأبحاث، مجلد ٧، ع ٣، ٢٠١٨م.
- مجموعة من المؤلفين، المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، القاهرة، ط ٢، ١٣٩٢هـ / ١٩٧٢م.
- محمود، أبو بكر مصطفى، أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية، مصر، د. ط، ٢٠١٠م.

- مسلم، أبو الحسين مسلم بن الحجاج القشيري، صحيح مسلم، مطبعة عيسى البابي الحلبي وشركاه، القاهرة، ١٣٧٤هـ/١٩٥٥م.
- مقاوسي، صليحة، دور أخلاقيات العمل في تحقيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية والحد من الفساد الإداري في منظمات الأعمال، مجلة القراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر، ع ٢٠٦، ٢٠١٨م.
- المنذري، الحافظ عبد العظيم بن عبد القوي، مختصر سنن أبي داود، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، الرياض، ط ١، ١٤٣١هـ/ ٢٠١٠م

#### المواقع الرسمية:

- البوابة الرسمية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة: الملكية الفكرية،  
<https://short-link.me/yOpN>
- الموقع الرسمي لموسوعة مداد الإلكتروني: <https://2u.pw/xSNLRtN>

وَلْتَمَذَّرِ رَبُّ الْعَالَمِينَ

## فهرس الموضوعات

م	الموضوع
١	ملخص البحث
٢	المقدمة
٣	مشكلة البحث
٤	الدراسات السابقة
٥	منهجة البحث
٦	خطة البحث
٧	المبحث الأول: التعريف بمصطلحات البحث، وأهمية وضع معايير أخلاقية للعمل المؤسسي، والمعايير الأخلاقية التي يجب الالتزام بها في العمل المؤسسي
٨	المطلب الأول: التعريف بمصطلحات البحث: الأخلاق، العمل المؤسسي، أخلاقيات العمل، وأهمية وضع معايير أخلاقية للعمل المؤسسي.
٩	المطلب الثاني: المعايير الأخلاقية التي يجب الالتزام بها من جانب المؤسسة والأفراد المنتسبين للعمل المؤسسي.
١٠	المبحث الثاني: الآثار المترتبة على الممارسة الأخلاقية في العمل المؤسسي، والموازنة بين قيم الأخلاق الإسلامية والتطورات المعاصرة داخل العمل المؤسسي.
١١	المطلب الأول: الآثار الإيجابية والسلبية المترتبة على الممارسات الأخلاقية في العمل المؤسسي.
١٢	المطلب الثاني: الموازنة بين قيم الأخلاق الإسلامية والتطورات المعاصرة داخل العمل المؤسسي.
١٣	الخاتمة
١٤	المصادر
١٥	فهرس الموضوعات