معالم القرآن والسنة
MA'ALIM AL-QURAN WA AL-SUNNAH

Penerbit USIM PRESS

Journal of Ma'ālim al-Qur'ān wa al-Sunnah
Volume 22 No. 1 (2026)
ISSN: 1823-4356 | e-ISSN: 2637-0328
Homepage: https://jmqs.usim.edu.my/

Title : **Work Ethics in Islam: A Qur'ānic and Prophetic Framework for Professional Integrity and Institutional Excellence**

Author (s) : Mohammed Ali Hamad Ghanem Alkarbi, Adnan Mohamed Abdullah Shalash

Affiliation (s) : Universiti Sains Islam Malaysia

DOI : https://doi.org/10.33102/jmqs.v22i1.577

History : Received: April 1, 2026; Revised: May 15, 2026; Accepted: June 1, 2026; Published: June 30, 2026.

Citation : Mohammed Ali Hamad Ganem Alkarbi, & Adnan Mohamed Abdullah Shalash. (2026). أخلاقيات العمل في الإسلام دراسة تأصيلية في ضوء القرآن الكريم والسنة النبوية: Work Ethics in Islam: A Qur'ānic and Prophetic Framework for Professional Integrity and Institutional Excellence. Ma'ālim Al-Qur'ān Wa Al-Sunnah, 22(1), 795–831. https://doi.org/10.33102/jmqs.v22i1.577

Copyright : © The Authors

Licensing : This article is open access and is distributed under the terms of Creative Commons Attribution 4.0 International License

Conflict of Interest : Author(s) declared no conflict of interest

أخلاقيات العمل في الإسلام:
دراسة تأصيلية في ضوء القرآن الكريم والسنة النبوية

Work Ethics in Islam: A Qur'ānic and Prophetic Framework for Professional Integrity and Institutional Excellence

Mohammed Ali Hamad Ghanem Alkarbi*
Adnan Mohamed Abdullah Shalash
Faculty of Quran and Sunnah Studies
Universiti Sains Islam Malaysia

الملخص

يهدف هذا البحث إلى تأصيل أخلاقيات العمل في الإسلام في ضوء القرآن الكريم والسنة النبوية، وبيان أثرها في بناء السلوك المهني وتعزيز بيئة العمل، واعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال استقراء النصوص الشرعية المتعلقة بأخلاقيات العمل، وتحليلها في ضوء كتب التفسير وشروح الحديث، واستنباط المبادئ الأخلاقية الحاكمة للعلاقة بين العامل والعمل وربطها بواقع بيئات العمل المعاصرة. وتوصلت الدراسة إلى أن أخلاقيات العمل في الإسلام تمثل منظومة أخلاقية متكاملة يمكن تصنيفها في محاور رئيسة تشمل الأخلاق الذاتية، والمهنية، والاجتماعية، والمؤسسية، بما يبرز تكامل البناء الأخلاقي في التصور الإسلامي. كما بينت الدراسة أن هذه المنظومة تقوم على الأمانة، والصدق، والإتقان، والعدل، والإخلاص، وتحمل المسؤولية، وأن الالتزام بها يسهم في تعزيز الثقة التنظيمية، وتحسين الأداء المؤسسي، والإسهام في معالجة كثير من التحديات الأخلاقية والإدارية في بيئات العمل المعاصرة.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل، الإسلام، القرآن الكريم، السنة النبوية، بيئة العمل، الأداء المؤسسي.

*Correspondence concerning this article should be addressed to Mohammad Ali Hamad Ghanem Alkarbi, Universiti Sains Islam Malaysia at Alkurbi999@hotmail

Abstract:

Work ethics occupy a central position in the Islamic moral worldview, where labour is not merely an economic activity but a form of responsibility, worship, social contribution, and trust before God. In the contemporary context, marked by administrative inefficiency, weakened institutional trust, and recurring ethical challenges in professional environments, the Qurʾān and the Prophetic Sunnah offer a foundational framework for rethinking workplace conduct through revelation-based values. This study aims to analyse the principles of work ethics in Islam as derived from the Qurʾān and authentic Prophetic traditions, and to examine their relevance for strengthening professional behaviour, organisational culture, and institutional performance. Methodologically, the study adopts a descriptive-analytical approach by examining selected Qurʾānic verses and sound hadiths related to work, responsibility, justice, trust, excellence, sincerity, and social accountability. These texts are analysed through the interpretive insights of classical tafsīr literature and authoritative hadith commentaries, with a view to deriving ethical principles applicable to contemporary professional settings. The findings reveal that Islamic work ethics constitute an integrated and multidimensional ethical system comprising four interrelated dimensions: personal ethics, professional ethics, social ethics, and institutional ethics. These dimensions are grounded in core values such as amānah, ṣidq, iḥsān, ʿadl, ikhlāṣ, masʾūliyyah, discipline, and fulfilment of obligations. The discussion argues that these values do not function as abstract moral ideals alone, but as operational principles capable of enhancing accountability, transparency, productivity, mutual respect, and trust within institutions. The study concludes that a Qurʾānic and Prophetic framework of work ethics provides a robust moral and practical foundation for addressing contemporary workplace challenges and for cultivating professional integrity, institutional excellence, and sustainable organisational reform.

Keywords: Work Ethics, Islam, Holy Qur'an, Prophetic Sunnah, Workplace Ethics, Institutional Performance.

المقدمة

إن الأخلاق الكريمة تُعدّ من أعظم الأسس التي تقوم عليها المجتمعات والأمم، وبها يتحقق الاستقرار والتماسك والتعاون بين أفراد المجتمع، ولذلك فقد أولى الإسلام عناية عظيمة بالأخلاق، وجعلها من المقاصد الكبرى التي جاء لتحقيقها، إذ إن صلاح المجتمعات واستقامة أحوالها لا

يمكن أن يتحققا إلا بوجود منظومة أخلاقية تضبط سلوك الأفراد وتوجه تعاملاتهم في مختلف مجالات الحياة. وقد جاءت نصوص القرآن الكريم والسنة النبوية مؤكدة على أهمية التحلي بمكارم الأخلاق، والدعوة إلى التمسك بها في الأقوال والأفعال والمعاملات، لما لذلك من أثر بالغ في بناء الفرد الصالح والمجتمع المتماسك.

وقد اشتمل القرآن الكريم والسنة النبوية على توجيهات عظيمة تحث على التحلي بالأخلاق الحسنة، وتدعو إلى العدل والإحسان والصدق والأمانة والعفو والتسامح، كما جعل الإسلام الأخلاق جزءًا أصيلًا من شخصية المسلم وسلوكه اليومي، وربطها بالإيمان والعبادة، بحيث لا تنفصل الأخلاق عن سائر أعمال المسلم وتصرفاته. ولذلك لم تكن الأخلاق في الإسلام مجرد قيم نظرية أو توجيهات مثالية، بل جاءت باعتبارها نظامًا عمليًا متكاملًا ينظم علاقة الإنسان بربه، وعلاقته بنفسه، وعلاقته بالآخرين في مختلف مجالات الحياة.

ولم تقتصر عناية الإسلام بالأخلاق على جانب معين من جوانب الحياة، بل شملت جميع المجالات الدينية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والسياسية وغيرها، ومن أبرز هذه المجالات مجال العمل؛ إذ يُعد العمل من أهم ميادين الحياة التي تظهر فيها أخلاق الإنسان وسلوكياته وتعاملاته مع الآخرين، ولذلك جاءت النصوص الشرعية مؤكدة على ضرورة الالتزام بالأخلاق الفاضلة أثناء أداء العمل، لما لذلك من أثر كبير في تحقيق العدالة والاستقرار، وتعزيز الثقة بين العامل وصاحب العمل، ورفع مستوى الكفاءة والإنتاجية داخل المؤسسات.

كما أن أخلاقيات العمل في الإسلام لا تقتصر على أداء المهام الوظيفية فحسب، بل تشمل منظومة متكاملة من القيم والمبادئ التي تضبط سلوك العامل في جميع تعاملاته، كالأمانة، والإخلاص، والصدق، والإتقان، والعدل، والتواضع، وحسن التعامل مع الآخرين، والبعد عن الغش والخداع والظلم. وإذا ما استوعب العامل والموظف هذه الأخلاقيات، واستطاع تطبيقها في بيئة العمل، انعكس ذلك بصورة إيجابية على الفرد والمؤسسة والمجتمع، وساهم في بناء بيئة عمل مستقرة يسودها التعاون والاحترام والالتزام وتحقيق المصالح المشتركة.

وفي ظل ما يشهده العالم المعاصر من تطورات اقتصادية وإدارية متسارعة، وما يصاحبها من تحديات أخلاقية وسلوكية في بيئات العمل المختلفة، تبرز الحاجة إلى إبراز المنهج الإسلامي في ترسيخ أخلاقيات العمل، وبيان أثره في معالجة كثير من المشكلات الإدارية والسلوكية التي تعاني

منها بعض المؤسسات وبيئات العمل المعاصرة، كضعف الأمانة، والتقصير في أداء الواجبات، وانتشار صور الغش والخداع والفساد الإداري.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على بعض من أخلاقيات العمل في الإسلام، من خلال الرجوع إلى القرآن الكريم والسنة النبوية، والاستفادة من كتب التفسير وشروح الحديث وأقوال أهل العلم، وذلك بهدف بيان مفهوم أخلاقيات العمل وأهميتها، وإبراز أثر الالتزام بها في بناء بيئة عمل إيجابية تسهم في تحقيق التنمية والاستقرار والتقدم في المجتمعات الإسلامية.

مشكلة الدراسة:

تقوم حياة المجتمعات واستقرارها على جملة من القيم والضوابط الأخلاقية التي تنظم سلوك الأفراد وعلاقاتهم المختلفة، إذ لا يمكن أن تستقيم حياة الناس أو تستقر معاملاتهم دون وجود منظومة أخلاقية تضبط التصرفات، وتحفظ الحقوق، وتحقق العدل والتعاون والاحترام المتبادل بين أفراد المجتمع. ومن أهم هذه الضوابط الأخلاق الحسنة التي دعا إليها الإسلام، وجعلها أساسًا في بناء شخصية المسلم وتقويم سلوكه في مختلف مجالات الحياة، سواء في علاقته بربه، أو بنفسه، أو بالآخرين.

ويُعد القرآن الكريم والسنة النبوية من أعظم المصادر التي تُستمد منها الأخلاق والقيم الفاضلة، فهما المصدران الأساسيان للتشريع في الإسلام، وقد تضمنا العديد من النصوص التي تدعو إلى التحلي بالأخلاق الحسنة، كالأمانة، والصدق، والإخلاص، والعدل، والإحسان، والتعاون، والتواضع، وحسن المعاملة، كما حذّرا من الأخلاق السيئة كالغش والخداع والظلم والخيانة والنميمة وسوء التعامل مع الآخرين. ولذلك فقد اعتنى الإسلام ببناء الجانب الأخلاقي في حياة المسلم عناية عظيمة، وربط الأخلاق بالإيمان والعبادة، وجعل حسن الخلق من أعظم أسباب صلاح الفرد والمجتمع.

وعلى الرغم من وضوح المنهج الإسلامي في الدعوة إلى الأخلاق الفاضلة، إلا أن واقع بعض بيئات العمل المعاصرة يشهد وجود العديد من المشكلات السلوكية والأخلاقية الناتجة عن ضعف الالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية، حيث ظهرت بعض الممارسات السلبية التي تؤثر في استقرار بيئة العمل، مثل ضعف الأمانة، والتقصير في أداء الواجبات، وسوء التعامل بين الموظفين، وانتشار

بعض صور الغش والخداع والظلم الإداري، إضافة إلى ضعف الشعور بالمسؤولية، مما أدى في كثير من الأحيان إلى خلق بيئة عمل منفّرة تسودها المشكلات والخلافات والتنافس غير المشروع، وينعكس ذلك سلبًا على جودة الأداء والإنتاجية والاستقرار الوظيفي داخل المؤسسات.

كما أن ضعف الالتزام بالأخلاق في بيئة العمل يؤدي إلى تراجع الثقة بين العامل وصاحب العمل، ويؤثر على العلاقات المهنية بين الموظفين، ويضعف روح التعاون والعمل الجماعي، الأمر الذي قد ينعكس على أداء المؤسسات وقدرتها على تحقيق أهدافها بكفاءة وجودة. ولذلك أصبحت الحاجة ملحة إلى إبراز أخلاقيات العمل في الإسلام، وبيان دورها في معالجة كثير من المشكلات الإدارية والسلوكية المعاصرة، وربط العاملين بالقيم الإسلامية التي تدعو إلى الإخلاص والإتقان وتحمل المسؤولية.

ومن هنا جاءت مشكلة هذه الدراسة؛ لتسليط الضوء على بعض من أخلاقيات العمل في الإسلام من خلال القرآن الكريم والسنة النبوية، وبيان أثر الالتزام بها في تحسين بيئة العمل، وتعزيز العلاقات الإنسانية بين العاملين، والمساهمة في تحقيق الاستقرار الوظيفي ورفع مستوى الجودة والإنتاج، بما يحقق مصالح الأفراد والمؤسسات والمجتمع بصورة عامة.

أسئلة الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما مفهوم الأخلاق والعمل في الإسلام، وما الأسس التي يقومان عليها؟
- ما أبرز أخلاقيات العمل التي قررها القرآن الكريم والسنة النبوية؟
- كيف أسهمت النصوص الشرعية في بناء منظومة أخلاقيات العمل في الإسلام؟
- ما أثر الالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية في تعزيز بيئة العمل وتحسين الأداء المؤسسي؟
- كيف تسهم أخلاقيات العمل المستنبطة من القرآن الكريم والسنة النبوية في معالجة التحديات الأخلاقية والإدارية في بيئات العمل المعاصرة؟

وتجيب المباحث الثلاثة للدراسة عن هذه الأسئلة؛ إذ يتناول المبحث الأول المفاهيم الأساسية للأخلاق والعمل، ويعرض المبحث الثاني أخلاقيات العمل في القرآن الكريم، بينما يختص المبحث الثالث بأخلاقيات العمل في السنة النبوية.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

- بيان مفهوم الأخلاق والعمل في الإسلام والأسس التي يقومان عليها.
- استقراء أبرز أخلاقيات العمل الواردة في القرآن الكريم والسنة النبوية.
- تحليل دلالات النصوص الشرعية في بناء منظومة أخلاقيات العمل.
- إبراز أثر الالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية في تعزيز بيئة العمل وتحسين الأداء المؤسسي.
- بيان دور أخلاقيات العمل الإسلامية في معالجة التحديات الأخلاقية والإدارية في بيئات العمل المعاصرة.

أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من تناولها لأخلاقيات العمل في الإسلام بوصفها منظومة قيمية مستمدة من القرآن الكريم والسنة النبوية، وما لذلك من أثر في بناء السلوك المهني وتعزيز بيئات العمل المعاصرة.

وتتمثل أهميتها فيما يأتي:

الأهمية العلمية: تأصيل أخلاقيات العمل من خلال القرآن الكريم والسنة النبوية، وإبراز دلالاتها في ضوء كتب التفسير وشروح الحديث.

الأهمية التطبيقية: بيان أثر الالتزام بأخلاقيات العمل في تعزيز بيئة العمل، وتحسين الأداء المؤسسي، والحد من التحديات الأخلاقية والإدارية.

الأهمية المجتمعية: الإسهام في ترسيخ القيم الأخلاقية في بيئات العمل، بما يعزز الثقة والتعاون والاستقرار الوظيفي، ويدعم التنمية المستدامة.

منهجية البحث

اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ لملاءمته لطبيعة الموضوع وأهدافه، وذلك من خلال استقراء النصوص الشرعية المتعلقة بأخلاقيات العمل في القرآن الكريم والسنة النبوية، وتحليلها في ضوء كتب التفسير وشروح الحديث، واستنباط المبادئ الأخلاقية الحاكمة للعلاقة بين العامل والعمل.

واقتصر الباحث على الآيات التي تتناول أخلاقيات العمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، كما اقتصر في السنة النبوية على الأحاديث الصحيحة أو الحسنة، مع الاعتماد على مصادرها الأصلية وشروحها المعتمدة.

وسارت الدراسة وفق خطوات علمية بدأت بجمع النصوص ذات الصلة، ثم تحليلها، واستنباط المبادئ الأخلاقية المستفادة منها، وتصنيفها في محاور موضوعية، وربطها بواقع بيئات العمل المعاصرة.

وانطلاقًا من هذا المنهج، قُسمت الدراسة إلى ثلاثة مباحث؛ تناول المبحث الأول مفهوم الأخلاق والعمل، واستعرض المبحث الثاني أخلاقيات العمل في القرآن الكريم، بينما خُصص المبحث الثالث لأخلاقيات العمل في السنة النبوية.

المبحث الأول: تعريف الأخلاق والعمل

وفيه ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: مفهوم الأخلاق في الإسلام

أولا: الأخلاق لغة:

الأخلاق مفردها الخُلُقُ، بِضَمّ اللَّامِ وَسُكُونِهَا: وَهُوَ الدِّين والطبْع وَالسَّجِيَّةُ، وَحَقِيقَتُهُ أَنه لِصورة الإِنسان الْبَاطِنَةِ وَهِيَ نفْسه وأَوصافها وَمَعَانِيهَا المختصةُ بِها بِمَنْزِلَةِ الخَلْق لِصُورَتِهِ الظَّاهِرَةِ وأَوصافها وَمَعَانِيهَا، وَلَهُمَا أَوصاف حسَنة وَقَبِيحَةٌ.[1]

ثانيا: الأخلاق اصطلاحا:

[1] ابن منظور، محمد بن مكرم. 1414هـ. لسان العرب. ج. 10. بيروت: دار صادر. ص. 86.

عَرَّف الجُرجانيُّ الخُلُقَ بأنَّه: عِبارةٌ عن هَيئةٍ للنَّفسِ راسِخةٍ تَصدُرُ عنها الأفعالُ بسُهولةٍ ويُسرٍ من غَيرِ حاجةٍ إلى فِكرٍ ورَويَّةٍ، فإن كان الصَّادِرُ عنها الأفعالَ الحَسَنةَ كانتِ الهَيئةُ خُلُقًا حَسَنًا، وإن كان الصَّادِرُ منها الأفعالَ القَبيحةَ سُمِّيَتِ الهَيئةُ التي هي مَصدَرُ ذلك خُلُقًا سَيِّئًا.[2]

وعَرَّفه ابنُ مِسكَوَيهِ بقَولِه: الخُلُقُ: حالٌ للنَّفسِ داعيةٌ لها إلى أفعالِها من غَيرِ فِكرٍ ولا رَويَّةٍ.[3]

كما عرف ابن القيم الخلق بقوله: هيئة مرَّ كبة من علوم صادقة وإرادات زاكية، وأعمال ظاهرة وباطنة

موافقة للعدل والحكمة والمصلحة، وأقوال مطابقة للحق، تصدر تلك الأقوال والأعمال عن تلك العلوم

والإرادات، فتكسب النفس بها أخلاقا هي أزكى الأخلاق وأشرفها وأفضلها.[4]

المطلب الثاني: مفهوم العمل في الإسلام

أولا: العمل لغة

العمل لغة: مصدر قولهم عمل يعمل وهو مأخوذ من مادّة (ع م ل) الّتي تدلّ على كلّ فعل يفعل قال الخليل: عمل يعمل عملا فهو عامل، واعتمل الرّجل إذا عمل بنفسه، والعمالة أجر ما عمل، والعملة: القوم يعملون بأيديهم ضروبا من العمل حفرا أو طيّا أو نحوه، وقيل العمل : المهنة والفعل، والجمع أعمال.[5]، واعتمل عمل بنفسه وأعمل رأيه، والعامل على الصدقة الذي يسعى في جمعها، والعامل من يعمل في مهنة أو صنعة.[6]

ثانيا: العمل اصطلاحا:

---

[2] الجرجاني، علي بن محمد. 1983. التعريفات. بيروت: دار الكتب العلمية. ص. 101.

[3] ابن مسكويه، أحمد بن محمد. د. ت. تهذيب الأخلاق وتطهير الأعراق. القاهرة: مكتبة الثقافة الدينية. ص. 41.

[4] ابن القيم، محمد بن أبي بكر. التبيان في أقسام القرآن. بيروت: دار المعرفة. ص. 135-136.

[5] الجوهري، إسماعيل بن حماد. 1987. الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية. بيروت: دار العلم للملايين. ج. 5. ص. 1775.

[6] ابن منظور. 1994. لسان العرب. ج. 11. ص. 447-475.

للعمل في الاصطلاح عدة تعريفات ومن هذه التعريفات ما عرّف به محمد بن الحسن الشيباني الكسب وهو مرادف للعمل بقوله:" هو طلب تحصيل المال بما يحل من أسباب".[7]

ومن التعريفات المتأخرة للعمل تعريفه بأنه: "كل جهد وعمل مادي أو معنوي، أو مألف منهما معا، بما يعود على الفرد أو المجموع بنتيجة نافعة.[8]

المطلب الثالث: أهمية العمل وحسن الخلق في الإسلام

لقد دعا ديننا الحنيف إلى العمل والسعي في كسب الأرزاق، ونهى عن البطالة والكسل، فالأمم والشعوب تقاس مكانتها ورفعتها بما تحققه من إنجازات في ميدان العمل والاقتصاد، قال تعالى: ﴿وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾[9]وقال تعالى: ﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ﴾[10] قال ابن كثير في تفسير هذه الآية: ثُمَّ ذَكَرَ نِعْمَتَهُ عَلَى خَلْقِهِ فِي تَسْخِيرِهِ لَهُمُ الْأَرْضَ وَتَذْلِيلِهِ إِيَّاهَا لَهُمْ، بِأَنْ جَعَلَهَا قَارَّةً سَاكِنَةً لَا تَمُدُّ وَلَا تَضْطَرِبُ بِمَا جَعَلَ فِيهَا مِنَ الْجِبَالِ، وَأَنْبَعَ فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ، وَسَلَكَ فِيهَا مِنَ السُّبُلِ، وَهَيَّأَهَا فِيهَا مِنَ الْمَنَافِعِ وَمَوَاضِعِ الزُّرُوعِ وَالثِّمَارِ، فَقَالَ: ﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الأَرْضَ ذَلُولا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا﴾ أَيْ: فَسَافِرُوا حَيْثُ شِئْتُمْ مِنْ أَقْطَارِهَا، وَتَرَدَّدُوا فِي أَقَالِيمِهَا وَأَرْجَائِهَا فِي أَنْوَاعِ الْمَكَاسِبِ وَالتِّجَارَاتِ، وَاعْلَمُوا أَنَّ سَعْيَكُمْ لَا يُجْدِي عَلَيْكُمْ شَيْئًا، إِلَّا أَنْ يُيَسِّرَهُ اللَّهُ لَكُمْ؛ وَلِهَذَا قَالَ: ﴿وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ﴾ فَالسَّعْيُ فِي السَّبَبِ لَا يُنَافِي التَّوَكُّلَ.[11]

---

[7] الشيباني، محمد بن الحسن. 1980. الكسب. تحقيق سهيل زكار. دمشق: الناشر عبد الهادي حرصوني. ص. 32.

[8] المبارك، محمد. 1972. نظام الإسلام الاقتصاد. بيروت: دار الفكر. ص. 36.

[9] القرآن الكريم. سورة التوبة 9: 105.

[10] القرآن الكريم. سورة الملك 67: 15.

[11] ابن كثير، إسماعيل بن عمر. 1999. تفسيرالقرآن العظيم. ط. 2. ج. 8. المدينة: دار طيبة. ص. 179.

ولأهمية العمل ومكانته كان الأنبياء عليه السلام مع عظم مسؤولياتهم الدينية والدعوية يحرصون على العمل والتكسب، ويدعون اتباعهم إلى الحرص على العمل، ففي الحديث النبوي عن المقدام بن معدي كرب رضي الله عنه: عن رسول الله ﷺ قال: (ما أَكَلَ أَحَدٌ طَعامًا قَطُّ، خَيْرًا مِن أنْ يَأْكُلَ مِن عَمَلِ يَدِهِ، وإنَّ نَبِيَّ اللَّهِ داوُدَ عليه السَّلامُ، كانَ يَأْكُلُ مِن عَمَلِ يَدِهِ).[12]

و عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ –رضي الله عنه–، عَنِ النَّبِيِّ ﷺ قَالَ: (مَا بَعَثَ اللهُ نَبِيًّا إِلَّا رَعَى الْغَنَمَ. فَقَالَ أَصْحَابُهُ: وَأَنْتَ، فَقَالَ: نَعَمْ، كُنْتُ أَرْعَاهَا عَلَى قَرَارِيطَ لِأَهْلِ مَكَّةَ.)[13]

وقد جعل الله سبحانه وتعالى للعبد المسلم الأجور العظيمة عند قيامه بالعمل، فعن جابر بن عبد الله –رضي الله عنهما– قال: سمعت رسول الله ﷺ يقول (لا يغرس رجل مسلم غرسا، ولا زرعا، فيأكل منه سبع أو طائر أو شيء، إلا كان له فيه أجر.[14]

وللأخلاق في الإسلام أهمية عظيمة ومنزلة رفيعة، ومما يدل على ذلك ما يلي:

- أن الله سبحانه وتعالى مدح نبيه عليه الصلاة والسلام لاتصافه بهذا الوصف الكريم فقال جلّ وعلا: ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾[15].
- جاء نبينا الكريم ﷺ ليتمم مكارم الأخلاق، وكان يدعو إلى التمسك بالأخلاق الفاضلة، ويحذر من جميع الأخلاق القبيحة، فعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله ﷺ: (إِنَّما بُعِثْتُ لِأُتَمِّمَ صالِحَ الأَخْلاقِ).[16]
- أن الخلق الحسن من أعظم الأمور التي تثقل ميزان العبد يوم القيامة، فعن أبي الدرداء رضي الله عنه ﷺ قالَّ أن النبي : (ما من شيء أثقل في ميزان المؤمن يوم القيامة من

---

[12] البخاري. محمد بن إسماعيل. 1993. صحيح البخاري. كتاب البيوع. باب: كسب الرجل وعمله بيده، (دمشق: دار ابن كثير)، رقم الحديث:1968.

[13] البخاري. محمد بن إسماعيل. 1993. صحيح البخاري. كتاب الإجارة. باب: رعي الغنم على قراريط. رقم الحديث2262.

[14] مسلم بن الحجاج، أبو الحسين القشيري. 1433هـ. صحيح مسلم. ط. 1. كتاب البيوع. باب: فضل الغرس والزرع، (بيروت: دار طوق النجاة)، رقم الحديث: 1552.

[15] القرآن الكريم. سورة القلم 68: 4.

[16] أحمد بن حنبل. 2001. مسند أحمد.ط.1، (بيروت: مؤسسة الرسالة)، رقم الحديث 8952. وصححه الألباني في صحيح الجامع رقم الحديث2349.

حسن الخلق، وإن الله يبغض الفاحش البذيء) رواه الترمذي وقال: حديث حسن صحيح.[17]

- إن الالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية يؤدي دوراً محورياً في بناء بيئة عمل مستقرة ومتوازنة، تقوم على الاحترام المتبادل والتعاون وتحمل المسؤولية، فكلما التزم العامل والموظف بالقيم الأخلاقية المستمدة من القرآن الكريم والسنة النبوية، انعكس ذلك بصورة إيجابية على الأداء المؤسسي والعلاقات المهنية داخل بيئة العمل.
- ومن أبرز الآثار الإيجابية لأخلاقيات العمل الإسلامية أنها تعزز الثقة بين أطراف العلاقة الوظيفية؛ لأن الصدق والأمانة والإخلاص في أداء العمل من أهم الأسس التي تقوم عليها المعاملات الناجحة، كما أن التزام الموظف بهذه الأخلاقيات يقلل من صور الفساد الإداري والمالي، ويحد من الإهمال والتقصير الوظيفي.
- ومن آثارها كذلك تحقيق العدالة الوظيفية بين العاملين، ونشر روح الاحترام والتقدير داخل المؤسسة، مما يساهم في تقليل النزاعات والخلافات التي قد تنشأ بسبب الظلم أو سوء التعامل أو غياب الضوابط الأخلاقية. كما أن التزام المدير والمسؤول بالأخلاق الإسلامية في تعامله مع الموظفين يساعد في بناء بيئة عمل محفزة على الإبداع والتميز والإنجاز.
- ولا تقتصر آثار أخلاقيات العمل على الجانب الإداري فقط، بل تمتد إلى الجانب الاقتصادي والاجتماعي؛ إذ إن انتشار قيم الأمانة والإتقان والصدق يؤدي إلى تحسين جودة المنتجات والخدمات، وزيادة الثقة في المعاملات الاقتصادية، وتحقيق التنمية والاستقرار داخل المجتمع.

المبحث الثاني: من أخلاقيات العمل في القرآن الكريم

[17] الترمذي، محمد بن عيسى. 1996. سنن الترمذي. ط. 1. أبواب البر والصلة عن رسول الله. باب ما جاء في حسن الخلق، (بيروت: دار الغرب الإسلامي)، رقم الحديث: 2002. وقال الألباني: صحيح.

دعا القرآن الكريم إلى التحلي بالأخلاق الكريمة في شتى نواحي الحياة المختلفة، ومن ذلك الدعوة إلى مكارم الأخلاق في أداء الفرد المسلم لعمله، وعلاقته مع الآخرين من حوله في محيط عمله، ومن هذه الأخلاق التي دعا إليها القرآن الكريم ما يلي:

أولا: القوة والأمانة

قال جل في علاه: ﴿إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾[18].

فالقوة والأمانة من أهم الصفات التي يجب توافرها في العامل عند أداء العمل، ومن خلالهما تحقق أفضل النتائج وتوزن بهما الجودة والكفاءة والتميز، فعند تحققهما يتم الكمال والإبداع في تحقيق الأعمال، وعند نقصهما يحدث النقص والخلل، يقول ابن تيمية رحمة الله: والقوة في كل ولاية بحسبها، فالقوة في إمارة الحرب ترجع إلى شجاعة القلب وإلى الخبرة بالحروب ..والقوة في الحكم بين الناس ترجع إلى العلم بالعدل الذي دل عليه الكتاب والسنة والى القدرة على تنفيذ الأحكام.[19]

ومجالات الأمانة متنوعة تشمل الأمانة المالية والأمانة العلمية والأمانة في أداء العمل، قال ابن سعدي في تفسيره: وخير أجير استؤجر، من جمعهما، أي: القوة والقدرة على ما استؤجر عليه، والأمانة فيه بعدم الخيانة، وهذان الوصفان، ينبغي اعتبارهما في كل من يتولى للإنسان عملا، بإجارة أو غيرها فإن الخلل لا يكون إلا بفقدهما أو فقد إحداهما، وأما باجتماعهما، فإن العمل يتم ويكمل.[20]

وتدل هذه الآية على أن معيار الكفاءة في الإسلام لا يقوم على المهارة الفنية وحدها، ولا على حسن السيرة المجردة، وإنما على الجمع بين القدرة على أداء العمل والأمانة في ممارسته. فالقوة تضمن جودة الإنجاز، والأمانة تضمن سلامة المقصد وحفظ الحقوق، ومن ثم فإن اختلال أحد الوصفين ينعكس سلبًا على أداء المؤسسة؛ إذ قد تتحول الكفاءة المجردة إلى وسيلة للإضرار

---

[18] القرآن الكريم. سورة القصص 28: 26.

[19] ابن تيمية، أحمد بن عبدالحليم. 2019. السياسة الشرعية. ط. 4 (الرياض: دار عطاءات العلم)، ص. 16.

[20] السعدي، عبدالرحمن بن ناصر. 2000. تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان. ط. 1 (بيروت: مؤسسة الرسالة)، ص. 614.

بالمصالح إذا غابت الأمانة، كما أن الأمانة المجردة مع ضعف الكفاءة قد تؤدي إلى الإخلال بالواجبات وعدم تحقيق مقاصد العمل. ويكشف ذلك عن شمولية المنهج الإسلامي في بناء معايير الاختيار الوظيفي، حيث يجمع بين الكفاءة المهنية والاستقامة الأخلاقية، وهو ما يتفق مع متطلبات الإدارة المؤسسية الحديثة في اختيار الموارد البشرية.

وتظهر أهمية الجمع بين القوة والأمانة في أن القوة وحدها قد تقود إلى الظلم أو استغلال السلطة إذا خلت من الأمانة، كما أن الأمانة وحدها مع ضعف الكفاءة والقدرة قد تؤدي إلى التقصير والعجز عن أداء المسؤوليات والمهام المطلوبة، ولذلك كان الجمع بين هاتين الصفتين من أعظم المعايير التي ينبغي مراعاتها عند اختيار العاملين وتوليهم للمناصب والأعمال المختلفة، لما لذلك من أثر مباشر في تحقيق مصالح العمل وضمان سيره على الوجه الصحيح.

كما أن القوة المطلوبة في العمل لا تقتصر على القوة البدنية فقط، بل تشمل قوة العلم والخبرة والكفاءة والقدرة على اتخاذ القرار وحسن التصرف في المواقف المختلفة، فلكل عمل القوة المناسبة له بحسب طبيعته ومتطلباته، ولذلك فإن نجاح المؤسسات يرتبط إلى حد كبير بحسن اختيار الأشخاص الأكفاء القادرين على تحمل المسؤولية والقيام بالأعمال الموكلة إليهم بإتقان واقتدار.

أما الأمانة فهي من أعظم الأخلاق التي دعا إليها الإسلام، وتشمل حفظ الحقوق، وأداء الواجبات، والصدق في المعاملات، وعدم استغلال الوظيفة أو المنصب لتحقيق المصالح الشخصية، كما تشمل المحافظة على أسرار العمل وممتلكات المؤسسة، والحرص على أداء المهام الوظيفية بإخلاص بعيدًا عن التقصير أو الإهمال أو الخيانة. ولذلك فإن الأمانة تُعد من أهم أسباب استقرار الأعمال ونجاحها، وفقدها يؤدي إلى انتشار الفساد الإداري والمالي، وضعف الثقة بين العامل وصاحب العمل.

وفي واقع العمل المعاصر تبرز الحاجة بصورة كبيرة إلى ترسيخ هذين المبدأين؛ إذ إن كثيرًا من المشكلات الإدارية والمالية تنتج عن ضعف الكفاءة أو غياب الأمانة، مما يؤثر سلبًا على جودة الأداء والإنتاجية داخل المؤسسات. ولذلك فإن المؤسسات الناجحة تحرص على اختيار العاملين الذين يجمعون بين الكفاءة المهنية والاستقامة الأخلاقية، لما لذلك من دور في تحقيق الجودة والاستقرار وتحمل المسؤولية.

كما أن الجمع بين القوة والأمانة يحقق التوازن في بيئة العمل، ويساعد على بناء الثقة بين أفراد المؤسسة، ويعزز من روح التعاون والاحترام المتبادل بينهم، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على مستوى الإنجاز والإبداع وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة واستقرار. ولذلك فإن الإسلام لم يكتفِ بالدعوة إلى القوة والكفاءة المجردة، بل ربطها بالأمانة والرقابة الذاتية، حتى يكون العمل قائمًا على الإتقان والنزاهة وتحمل المسؤولية أمام الله سبحانه وتعالى.

ثانيا: الحفظ والعلم

قال تعالى: ﴿قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ﴾[21].

جاء في تفسير هذه الآية: أي: حفيظ للذي أتولاه، فلا يضيع منه شيء في غير محله، وضابط للداخل والخارج، عليم بكيفية التدبير والإعطاء والمنع، والتصرف في جميع أنواع التصرفات، وليس ذلك حرصا من يوسف على الولاية، وإنما هو رغبة منه في النفع العام، وقد عرف من نفسه من الكفاءة والأمانة والحفظ ما لم يكونوا يعرفونه فلذلك طلب من الملك أن يجعله على خزائن الأرض، فجعله الملك على خزائن الأرض وولاه إياها.[22]

ومن خلال هذه الآية تبرز صفات يحسن توفرها في كل من يتولى منصبا أو يقوم بأداء عمل من الأعمال كالحفيظ الذي يرعى الحقوق ويحفظها ولا يضيع منها شيئا في غير محله، والعليم الذي لديه علم وفقه في مجاله تساعده في القيام بالعمل والتصرف فيه وتدبيره على أحسن وجه، وهذه الصفات متى ما توفرت في الشخص انعكس ذلك على القيام بأداء المهام والتعاملات الإدارية بدراية وعلم وكفاءة، وبذلك يحسن العمل ويحصل المقصود ويتحقق المنشود.

ولا يقتصر مفهوم الحفظ في هذه الآية على صيانة الأموال، بل يشمل المحافظة على جميع الحقوق والمسؤوليات المرتبطة بالوظيفة، كما لا يقتصر العلم على المعرفة النظرية، وإنما يمتد إلى الخبرة والقدرة على اتخاذ القرار وحسن التدبير. ومن ثم فإن الجمع بين الحفظ والعلم يمثل أساسًا لتحقيق الكفاءة المؤسسية، ويؤكد أن الإسلام سبق إلى تقرير مبدأ الجدارة في تولي المسؤوليات، وربطه بالأمانة والكفاءة معًا.

---

[21] القرآن الكريم. سورة يوسف 12: 55.

[22] ابن سعدي. 2000.تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان. ص. 400.

وتدل هذه الآية الكريمة كذلك على أهمية الجمع بين الأمانة والكفاءة العلمية عند تولي المسؤوليات والأعمال المختلفة، إذ إن حفظ الحقوق وحده لا يكفي ما لم يكن مصحوبًا بالعلم والخبرة وحسن التدبير، كما أن العلم دون أمانة قد يؤدي إلى استغلال المنصب أو الإضرار بمصالح الناس. ولذلك جاءت هذه الآية جامعة بين صفتين عظيمتين تقوم عليهما نجاح الأعمال واستقامة الولايات، وهما الحفظ والعلم.

ويظهر أثر الحفظ والعلم بصورة واضحة في واقع الأعمال والمؤسسات المعاصرة، فالمؤسسات الناجحة تقوم على وجود أفراد يمتلكون الكفاءة العلمية والخبرة العملية، إلى جانب الأمانة والانضباط في أداء المهام، لأن غياب العلم والخبرة يؤدي إلى ضعف الإدارة وسوء اتخاذ القرارات، كما أن غياب الحفظ والأمانة يؤدي إلى ضياع الحقوق وانتشار الفساد والتقصير في أداء المسؤوليات.

ومن صور الحفظ في بيئة العمل المحافظة على أموال المؤسسة وممتلكاتها، وصيانة المعلومات والبيانات الخاصة بالعمل، والالتزام بالأنظمة والتعليمات، وعدم استغلال الوظيفة لتحقيق المصالح الشخصية، كما يشمل الحرص على أداء الواجبات الوظيفية بإخلاص ومسؤولية. أما العلم فيشمل امتلاك المهارات والخبرات والمعارف التي تمكن العامل من أداء عمله بكفاءة وجودة، مع السعي المستمر إلى تطوير القدرات العلمية والمهنية بما يواكب تطورات العمل ومتطلباته الحديثة.

كما أن الجمع بين الحفظ والعلم يسهم في تحقيق العدالة الإدارية، وحسن إدارة الموارد، ورفع مستوى الكفاءة والإنتاجية داخل المؤسسات، ويعزز الثقة بين العامل وصاحب العمل، الأمر الذي ينعكس بصورة إيجابية على استقرار بيئة العمل وتحقيق أهداف المؤسسة بصورة أكثر كفاءة وتنظيمًا. ولذلك حرص الإسلام على التأكيد على هذه المعاني العظيمة، لما لها من أثر كبير في صلاح الأعمال واستقامة شؤون الناس وتحقيق مصالحهم.

ثالثا: حفظ السمع والبصر وسائر الحواس

قال تعالى: ﴿ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا﴾[23] .

[23] القرآن الكريم. سورة الإسراء17: 36.

فمن الأمور التي ينبغي على المسلم الحرص عليها أثناء أداء عمله أن يحفظ سمعه وبصره وسائر حواسه، "وتكون بكفها عن العدوان على أصحاب الحقوق، وبحفظها عن معصية الله فيها، وبتوجيهها للقيام بما يجب فيها من أعمال وطاعة لله سبحانه وتعالى، فاستراق السمع خيانة، واستراق النظر إلى ما لا يحل النظر إليه خيانة، واستراق اللمس المحرم خيانة، وهكذا إلى غير ذلك من أمور.[24]

وتدل هذه الآية الكريمة على عظم مسؤولية الإنسان عن جوارحه وتصرفاته، وأن المسلم محاسب أمام الله سبحانه وتعالى على كيفية استخدامه لسمعه وبصره وسائر حواسه، سواء في حياته العامة أو أثناء أداء عمله ووظيفته. ولذلك فإن حفظ الجوارح يُعد من الأخلاق المهمة التي ينبغي أن يتحلى بها العامل والموظف؛ لما لذلك من أثر كبير في تحقيق الاستقامة والانضباط داخل بيئة العمل.

ومن صور حفظ السمع في بيئة العمل تجنب الاستماع إلى ما لا يجوز من الغيبة والنميمة والكلام المسيء بين الموظفين، أو نقل الأحاديث بقصد الإفساد وإثارة المشكلات والخلافات داخل المؤسسة، كما يشمل حفظ الأسرار الوظيفية وعدم التجسس على الآخرين أو تتبع خصوصياتهم بغير حق. أما حفظ البصر فيشمل غض البصر عما لا يحل النظر إليه، وتجنب النظر إلى ما يسبب الفتنة أو يوقع في المخالفات الشرعية، إضافة إلى عدم التطلع إلى ممتلكات الآخرين أو أوراقهم ومستنداتهم الخاصة بغير إذن.

كما يدخل في حفظ الحواس المحافظة على استخدام وسائل العمل وتقنياته الحديثة فيما ينفع ويخدم مصلحة العمل، والابتعاد عن إساءة استخدامها في الأمور المحرمة أو التي تؤدي إلى الإضرار بالمؤسسة أو العاملين فيها، خصوصًا في ظل التطور التقني المعاصر وما صاحبه من سهولة الوصول إلى المعلومات ووسائل الاتصال المختلفة.

وإذا التزم العامل بحفظ جوارحه وحواسه أثناء أداء عمله، انعكس ذلك بصورة إيجابية على سلوكه المهني وأدائه الوظيفي، وساهم في بناء بيئة عمل يسودها الاحترام والانضباط والثقة المتبادلة بين العاملين، كما يحد ذلك من كثير من المشكلات السلوكية والأخلاقية التي قد تؤثر سلبًا على استقرار العمل والعلاقات المهنية داخل المؤسسة.

---

[24] الميداني، عبدالرحمن حسن. 1999. الأخلاق الإسلامية وأسسها. ط. 5 (دمشق: دار القلم)، ص. 650.

وفي المقابل فإن التفريط في حفظ الجوارح قد يؤدي إلى انتشار كثير من الظواهر السلبية في بيئات العمل، كالتجسس، وإفشاء الأسرار، وإثارة الفتن والخلافات، وضعف الثقة بين الموظفين، مما يؤثر على جودة العمل واستقرار المؤسسة. ولذلك جاءت الشريعة الإسلامية بالتأكيد على أهمية مراقبة الإنسان لجوارحه، وربط ذلك بالمسؤولية والمحاسبة أمام الله سبحانه وتعالى، ليكون المسلم أكثر حرصًا على الاستقامة والالتزام بالأخلاق الفاضلة في جميع شؤون حياته.

رابعا: أداء العبادات أثناء العمل

قال تعالى: ﴿ رِجَالٌ لَا تُلْهِيهِمْ تِجَارَةٌ وَلَا بَيْعٌ عَنْ ذِكْرِ اللَّهِ وَإِقَامِ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءِ الزَّكَاةِ يَخَافُونَ يَوْمًا تَتَقَلَّبُ فِيهِ الْقُلُوبُ وَالْأَبْصَارُ﴾[25] .

قال ابن كثير في تفسير هذه الآية: يقول تعالى: لا تشغلهم الدنيا وزخرفها وزينتها وملاذ بيعها وربحها، عن ذكر ربهم الذي هو خالقهم ورازقهم، والذين يعلمون أن الذي عنده هو خير لهم وأنفع مما بأيديهم؛ لأن ما عندهم ينفد وما عند الله باق؛ ولهذا قال: ﴿لا تلهيهم تجارة ولا بيع عن ذكر الله وإقام الصلاة وإيتاء الزكاة﴾ أي: يقدمون طاعته ومراده ومحبته على مرادهم ومحبتهم[26].

فالمسلم وعلى الرغم من انشغاله بأداء عمله على أكمل وجه وأتمه إلا أنه يحرص على أداء عبادته في وقتها المحدد وعلى وجه الخصوص الصلاة التي هي الركن الثاني من أركان الدين، وغيرها من العبادات فلا ينشغل بطلب الرزق عن ما يجب عليه من حقوق لله سبحانه وتعالى.

كما تدل هذه الآية الكريمة على التوازن العظيم الذي قررته الشريعة الإسلامية بين السعي في طلب الرزق والقيام بالعبادات والطاعات، فالإسلام لا يدعو إلى ترك العمل والانقطاع عن مصالح الدنيا، كما أنه لا يقر الانشغال بالدنيا على حساب حقوق الله سبحانه وتعالى، بل جعل العمل عبادة إذا اقترن بالإخلاص وحسن النية والالتزام بالضوابط الشرعية، وجعل أداء العبادات والمحافظة عليها من أعظم الواجبات التي لا ينبغي أن تشغل عنها التجارة أو الوظيفة أو أي من أمور الحياة الأخرى.

---

[25] القرآن الكريم. سورة النور24: 37.

[26] ابن كثير. 1999. تفسير القرآن العظيم.ج. 6. ص. 68.

ويظهر أثر هذا التوازن في شخصية المسلم العامل؛ إذ يحرص على أداء عمله بإتقان ومسؤولية، وفي الوقت نفسه يحافظ على عباداته وشعائره الدينية، مما ينعكس إيجابًا على سلوكه وأخلاقه واستقامته في العمل، لأن العبادة الحقيقية تربي في النفس مراقبة الله سبحانه وتعالى، وتعزز قيم الأمانة والإخلاص والانضباط وتحمل المسؤولية.

ومن أهم العبادات التي ينبغي المحافظة عليها أثناء العمل الصلاة، فهي الصلة بين العبد وربه، وهي من أعظم ما يعين المسلم على الاستقامة والصبر وحسن الخلق، ولذلك فإن المحافظة على الصلاة في أوقاتها أثناء العمل تعد من مظاهر الالتزام الديني والأخلاقي، كما أن ذلك يسهم في تعزيز الطمأنينة النفسية والاستقرار الروحي لدى العاملين.

ولا يقتصر الأمر على الصلاة فقط، بل يشمل سائر العبادات والطاعات، كذكر الله سبحانه وتعالى، وقراءة القرآن، والصدق في المعاملات، والالتزام بالآداب الشرعية في التعامل مع الآخرين، واجتناب المحرمات والمخالفات الأخلاقية أثناء العمل. فالمسلم يستشعر رقابة الله سبحانه وتعالى في جميع أحواله، سواء كان في عبادته أو أثناء قيامه بأعماله ووظائفه المختلفة.

وفي واقع العمل المعاصر قد يواجه بعض العاملين تحديات تحول بينهم وبين أداء العبادات بسهولة، بسبب ضغوط العمل أو كثرة المسؤوليات، إلا أن الواجب على المسلم أن يحرص على تنظيم وقته بصورة تحقق له التوازن بين أداء عمله والمحافظة على عباداته، كما ينبغي على المؤسسات وأصحاب الأعمال مراعاة هذا الجانب، وتوفير بيئة عمل تساعد العاملين على أداء شعائرهم الدينية، لما لذلك من أثر إيجابي على الاستقرار النفسي والأخلاقي ورفع مستوى الالتزام والانضباط داخل بيئة العمل.

خامسا: العفو والصفح

قال تعالى:﴿فمن عفا وأصلح فأجره على الله﴾[27] .

[27] القرآن الكريم. سورة الشورى 42: 40.

قال الإمام الطبري في تفسير هذه الآية الكريمة: يقول جل ثناؤه: فمن عفا عمن أساء إليه إساءته إليه، فغفرها له، ولم يعاقبه بها، وهو على عقوبته عليها قادر ابتغاء وجه الله، فأجر عفوه ذلك على الله، والله مثيبه عليه ثوابه.[28]

ففي هذه الآية الكريمة الحث على خلق عظيم وهو خلق العفو والصفح، وهي من الأخلاق التي يحتاج إليها الموظف والمدير عند أداء العمل والاحتكاك مع زملاء العمل، فطبيعة البشر جبلت على النقص والتقصير، وقد يحصل أثناء العمل بعض الزلات بين الزملاء، ويحسن أن ننشر ثقافة العفو والصفح عن الزلات التي قد تغتفر وتطوى بين زملاء العمل، وذلك مما يساعد في خلق بيئة عمل صحية تسودها المحبة والألفة.

كما أن خلق العفو والصفح من الأخلاق التي تسهم بصورة كبيرة في تعزيز الاستقرار النفسي والاجتماعي داخل بيئة العمل، إذ إن طبيعة العمل وما يصاحبه من ضغوط ومسؤوليات قد تؤدي أحيانًا إلى وقوع بعض الأخطاء أو سوء الفهم أو التصرفات غير المقصودة بين العاملين، وهنا تظهر أهمية التحلي بالعفو والتسامح في احتواء المشكلات وتقوية العلاقات المهنية بين الموظفين.

ولا يعني العفو والصفح التهاون في الحقوق أو إهمال الأنظمة والتعليمات، وإنما المقصود به التغاضي عن بعض الزلات والأخطاء التي لا يترتب عليها ضرر كبير، ومعالجة المواقف بروح الحكمة والرحمة وحسن التعامل، بعيدًا عن التعصب والانتقام وإثارة الخلافات. ولذلك فإن المدير أو المسؤول الذي يتحلى بالعفو والحلم يكون أكثر قدرة على كسب احترام الموظفين وتعزيز روح الانتماء والتعاون داخل المؤسسة.

كما أن نشر ثقافة العفو والتسامح في بيئة العمل يسهم في تقليل النزاعات والخلافات بين العاملين، ويحد من انتشار الأحقاد والضغائن التي تؤثر سلبًا على جودة العمل والإنتاجية، ويعزز روح الفريق الواحد داخل المؤسسة، الأمر الذي ينعكس بصورة إيجابية على الأداء والاستقرار الوظيفي.

ومن آثار العفو والصفح كذلك أنهما يساعدان على خلق بيئة عمل يسودها الاحترام والتقدير المتبادل، ويشجعان العاملين على المبادرة والابتكار دون خوف مفرط من الوقوع في الخطأ، لأن

[28] الطبري، محمد بن جرير. 2001. جامع البيان عن تأويل آي القرآن. ط.1. ج. 20، (القاهرة: دار هجر)، ص. 526.

الموظف حين يعمل في بيئة تتسم بالتسامح والمرونة يكون أكثر استقرارًا نفسيًا وأكثر قدرة على العطاء والإبداع.

وفي واقع المؤسسات المعاصرة تبرز الحاجة إلى ترسيخ هذا الخلق العظيم، خصوصًا في ظل كثرة الضغوط المهنية وسرعة وتيرة العمل، إذ إن كثيرًا من المشكلات الإدارية تتفاقم بسبب غياب التسامح وسيطرة روح التشدد والانفعال في معالجة الأخطاء والمواقف المختلفة. ولذلك فإن الالتزام بخلق العفو والصفح يمثل أحد الأساليب المهمة في بناء بيئة عمل إيجابية مستقرة قائمة على التعاون وحسن المعاملة وتحقيق المصلحة العامة.

سادسا: العدل

يقول سبحانه وتعالى: ﴿إن الله يأمر بالعدل والإحسان وإيتاء ذي القربى وينهى عن الفحشاء والمنكر والبغي يعظكم لعلكم تذكرون﴾[29].

قال ابن كثير: يخبر تعالى أنه يأمر عباده بالعدل، وهو القسط والموازنة، ويندب إلى الإحسان، كما قال تعالى: ﴿وإن عاقبتم فعاقبوا بمثل ما عوقبتم به ولئن صبرتم لهو خير للصابرين﴾[30] ، وقال ﴿وجزاء سيئة سيئة مثلها فمن عفا وأصلح فأجره على الله﴾[31]، وقال ﴿والجروح قصاص فمن تصدق به فهو كفارة له﴾[32] ، إلى غير ذلك من الآيات الدالة على هذا، من شرعية العدل والندب إلى الفضل[33].

العدل من المبادئ الأساسية في ديننا الحنيف والتي أمر الله سبحانه وتعالى بترسيخها وتطبيقها في حياة المسلم، ومن ذلك العدل في مجال الوظيفة، وذلك من خلال المساواة بين الموظفين في المعاملة والتكليف بالمهام والأعمال، وكذلك من خلال العدل في تقييم أداء الموظفين بشكل موضوعي على أساس الجهد والتميز في أداء العمل بلا تمييز ولا محاباة، ويتضح هذا المبدئ من خلال إعطاء الموظفين والعمال حقوقهم وأجورهم المناسبة للأعمال التي قاموا بأدائها.

---

[29] القرآن الكريم. سورة النحل 16: 90.

[30] القرآن الكريم. سورة النحل 16: 126.

[31] القرآن الكريم. سورة الشورى 42: 40.

[32] القرآن الكريم. سورة المائدة 5: 45.

[33] ابن كثير. 1999. تفسير القرآن العظيم. ج.4. ص. 595.

كما أن العدل في بيئة العمل يُعد من أهم الأسس التي تقوم عليها العلاقات المهنية الناجحة، إذ يسهم في تحقيق الاستقرار الوظيفي، وتعزيز الثقة بين العاملين والإدارة، ورفع مستوى الرضا الوظيفي داخل المؤسسات. فكلما شعر الموظف بأن حقوقه محفوظة، وأن التعامل معه يتم بصورة عادلة بعيدًا عن الظلم أو التمييز أو المحاباة، انعكس ذلك إيجابًا على أدائه وإنتاجيته وانتمائه للمؤسسة.

ومن صور العدل في العمل العدل في توزيع المهام والمسؤوليات بحسب الكفاءة والقدرة، وعدم تحميل بعض الموظفين أعباء تفوق طاقتهم دون غيرهم، وكذلك العدل في منح الحوافز والترقيات والمكافآت بناءً على الجدارة والاستحقاق، لا على العلاقات الشخصية أو المصالح الخاصة. كما يشمل العدل في تطبيق الأنظمة والتعليمات على جميع العاملين دون استثناء، بحيث لا يكون هناك تمييز بين موظف وآخر في الحقوق أو الواجبات.

ويظهر العدل كذلك في التزام أصحاب العمل بإعطاء العمال حقوقهم المالية كاملة دون تأخير أو نقص، وتوفير بيئة عمل مناسبة تحفظ كرامة العامل وتحترم إنسانيته، إضافة إلى العدل في معالجة الشكاوى والخلافات الوظيفية بصورة قائمة على الإنصاف والموضوعية. ولذلك فإن العدل يمثل أحد أهم أسباب استقرار المؤسسات واستمرار نجاحها.

وفي المقابل فإن غياب العدل يؤدي إلى انتشار الظلم والشعور بالإحباط بين العاملين، ويؤثر سلبًا على العلاقات المهنية داخل المؤسسة، كما يضعف روح الانتماء والتعاون، وقد يؤدي إلى انخفاض مستوى الإنتاجية وكثرة النزاعات والخلافات الإدارية. ولذلك جاءت الشريعة الإسلامية بالتأكيد على إقامة العدل في جميع شؤون الحياة، لما له من أثر عظيم في حفظ الحقوق وتحقيق المصالح ودفع الظلم والفساد.

كما أن العدل في الإسلام لا يقتصر على الجوانب المادية فقط، بل يشمل العدل في الأقوال والأحكام والتعاملات والسلوكيات المختلفة، بحيث يكون المسلم منصفًا في تعامله مع الآخرين، بعيدًا عن الهوى والتعصب والمحاباة. ومن هنا فإن التزام الموظف أو المسؤول بالعدل في عمله يُعد من صور التقرب إلى الله سبحانه وتعالى، ومن أسباب تحقيق الأمن والاستقرار داخل المجتمع والمؤسسات المختلفة.

المبحث الثالث: من أخلاقيات العمل في السنة النبوية

أكدت السنة النبوية ما قرره القرآن الكريم من أخلاقيات العمل، وجاءت مبينةً ومفصلةً لجملة من القيم والمبادئ التي تضبط سلوك المسلم في أداء عمله، وتنظم علاقته بربه وبنفسه وبالآخرين، بما يحقق الإتقان والأمانة وحسن المعاملة. ومن أبرز أخلاقيات العمل التي دلت عليها السنة النبوية ما يأتي:

أولا: حق الأجير في الأجرة

اعتنت السنة النبوية بالعامل وحرصت على أداء حقوقه من قبل أفراد المجتمع الإسلامي، ومن هذه الحقوق التي حظيت بالعناية في السنة النبوية: حق الأجير في الحصول على أجره بعد أداء عمله، وتُعدّ الأجرة الركن الأساس في علاقة العمل، والعنصر الأبرز الذي تقوم عليه مصلحة العامل وحاجته، فهي المقابل الذي يبذل لأجله جهده ووقته ومهارته، وبها تتحقق له الكفاية الاقتصادية والاستقرار الاجتماعي، ولذلك جاءت الشريعة الإسلامية الغرّاء بتشريعات دقيقة تُعلي من شأن الأجرة وتحرّم المساس بها أو تأخيرها، وترسم إطارًا أخلاقيًا صارمًا يحفظ للعامل حقّه في الكسب الكريم دون مماطلة أو ظلم، وقد وردت نصوص نبوية كثيرة تُدين التلاعب بأجور العمال وتعدّه من أعظم صور الظلم، وتربط بين الوفاء بالأجر وبين القيم الإيمانية الكبرى كالعدل والإحسان وصيانة الكرامة الإنسانية.

فقد وردت أحاديث نبوية تحث على إعطاء الأجير أجره المستحق مقابل عمله وجهده، ومن هذه الأحاديث ما يلي:

- عن أبي هريرة رضي الله عنه، عن النبي ﷺ قال: قال الله: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة: رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حرا فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يعط أجره.[34]

ويدل هذا الحديث النبوي الشريف على أهمية دفع الأجرة للعامل عند القيام بأداء عمله، والتحذير من أكل حقه وعدم دفعه إليه، وقد أكد شرّاح الحديث على هذا المعنى حيث قال ابن الملقن – رحمه الله– عند شرحه لهذا الحديث: " ومن منع أجيرًا أجره فقد ظلمه حين استخدمه، واستحل

[34] البخاري.1993. صحيح البخاري. كتاب البيوع. باب: إثم من باع حرا. رقم الحديث 2227.

عرقه بغير أجر، وخالف سيرة الله تعالى في عباده؛ لأنه استعملهم، ووعدهم على عبادته جزيل الثواب وعظيم الأجر، وهو خالقهم[35] ".

ويكشف هذا الحديث القدسي عن شدّة عناية الشريعة بحقوق العمال، إذ جعلت ظلم الأجير من القضايا التي يتولى الله تعالى الخصومة فيها يوم القيامة، وهذا أعظم وعيد يمكن أن يسمعه المسلم، لأنه يعني أن من أكل أجر العامل، أو ماطله، أو انتقص من حقه، فقد تعرّض لخصومة رب العالمين، وهي خصومة لا يقوم لها أحد، كما يدل الحديث على أن الأجرة ليست منّة يتفضل بها صاحب العمل، بل هي حق خالص للعامل يجب أداؤه تامًّا غير منقوص بمجرد إتمام العمل أو ما جرى عليه العرف والعقد، وأن الاستئجار التزام شرعي قبل أن يكون التزامًا نظاميًا، وأن الاعتداء على حقوق العمال هو تعدٍ على حدود الله قبل أن يكون اعتداءً على حقوق البشر.

- وعن عبد الله بن عمر، قال: قال رسول الله ﷺ: أعطوا الأجير أجره، قبل أن يجف عرقه.[36]

ففي هذا الحديث يحث النبي ﷺ إعطاء الحقوق للعمال المستأجرين، ويحذر من إضاعة حقوقهم ويتوعد من فرط في ذلك بالعقاب يوم القيامة، بل حث على المبادرة والمسارعة إلى الوفاء بأجور العمال عند إنتهائهم من أداء عملهم، قال ابن عثيمين–رحمه الله: ومراد النبي ﷺ المبادرة بإعطائه أجره حتى يعطي قبل أن يجف عرقه، فلو عمل عملا ليس فيه عرق يعطى من حين أن ينتهي، والأمر هنا ليس للوجوب وإنما هو للاستحباب؛ لأن المبادرة بإعطاء الأجر أفضل ما لم يصل إلى حد المماطلة، فإن وصل إلى حد المماطلة صار التأخير حراما لقول النبي ﷺ: مطل الغني ظلم.

إذن نأخذ من هذا الحديث: استحباب المبادرة بإعطاء الأجير أجره[37].

ولاشك بأن الالتزام بهذا الحق يساهم في رفع الإنتاجية لدى الموظفين، ويشعرهم بالأمان الوظيفي أثناء أداء مهام عملهم، فالواجب على الشركات والمؤسسات التجارية التي تبحث

---

[35] ابن الملقن، أبو حفص عمر بن علي الأنصاري. 1429هـ. التوضيح لشرح الجامع الصحيح. ج. 15. ص. 57.

[36] ابن ماجه. 1418هـ. سنن ابن ماجه. بيروت: دار الجيل. كتاب الرهون. باب: أجر الأجراء. رقم الحديث: 2473.

[37] ابن عثيمين، محمد بن صالح. 2006. فتح ذي الجلال والإكرام بشرح بلوغ المرام. القاهرة: المكتبة الإسلامية للنشر والتوزيع. ج. 4. ص. 257.

عن تحقيق أفضل المكاسب أن تحرص على حصول العمال لمستحقاتهم المادية من رواتب ومكافآت بشكل دوري؛ لتحقيق مصالح جميع الأطراف واستمرار العمل بشكل منتظم وعدم حصول الإضرابات العمالية.

ثانيا: التحلي بالصدق والأمانة

يُعدّ التحلي بالصدق والأمانة من أهم الواجبات التي تقع على عاتق العامل في إطار علاقة العمل، لما لهذه القيمة من أثر بالغ في حفظ الحقوق، وضمان حسن سير العمل، وتعزيز الثقة بين أطراف العلاقة العمالية سواء العامل أو صاحب العمل، فالعامل لا يقتصر دوره على أداء المهام الموكلة إليه، بل يُعد مؤتمنًا على ما تحت يده من عمل ومال وأدوات، مطالبًا بأدائها بصدق ونزاهة، بعيدًا عن كل صور الغش أو الإهمال أو استغلال الوظيفة.

وقد أولت الشريعة الإسلامية هذا الواجب عناية كبيرة، فجعلت الصدق والأمانة من أعظم القيم الأخلاقية، وربطت أداءها بكمال الإيمان، وحذّرت من الخيانة وعدّتها من الصفات المذمومة التي يتصف بها المنافق،

وقدجاء الحث على الاتصاف بهذه الصفات في السنة النبوية: فعن ابن عمر–رضي الله عنه– قال: قال رسول الله ﷺ: (التاجر الأمين الصدوق المسلم مع الشهداء يوم القيامة.[38])

قال الملا علي القاري: التاجر: أي المشتغل بنحو بيع وتجارة على أي وجه كان، الصدوق: أي كثير الصدق قولا وفعلا، الأمين: أي الموصوف بالأمانة المحفوظ من الخيانة، والصيغتان للمبالغة، فمن اتصف بهما اتصف بسائر صفات الكمال، فيستحق أن يحشر أو يكون في الجنة، مع

[38] ابن ماجه1418هـ. سنن ابن ماجه. كتاب التجارات. باب: الحث على المكاسب. رقم الحديث: 2139. انظر: الألباني، محمد ناصر الدين. 2000. صحيح الترغيب والترهيب. الرياض: مكتبة المعارف. ط. 1. ج. 2. ص. 342. قال الألباني: حسن صحيح.

النبيين: أي لإطاعتهم، والصديقين: لموافقتهم في صفتهم، والشهداء: لشهادتهم على صدقه وأمانته.[39]

وعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، عَنِ النَّبِيِّ ﷺ قَالَ: (آيَةُ الْمُنَافِقِ ثَلَاثٌ: إِذَا حَدَّثَ كَذَبَ، وَإِذَا وَعَدَ أَخْلَفَ، وَإِذَا اؤْتُمِنَ خَانَ).[40]

يدل هذا الحديث بمفهوم المخالفة أن من أهم الصفات التي يجب على المسلم أن يتصف بها صفات الصدق والأمانة، وهي صفات تشمل جميع المسلمين بمختلف فئاتهم، ومن أهم الفئات التي ينبغي أن تتحلى بهذه الصفات فئة العمال، لما يُناط بهم من مسؤوليات وما يُسند إليهم من أعمال وحقوق، فالعامل مؤتمن على ما تحت يده من مهام وأدوات ووقت، مطالب بأدائها على الوجه المطلوب دون تقصير أو إخلال، لأن الإخلال بذلك يُعد نوعًا من الخيانة التي حذّر منها الحديث.

كما أن الأمانة في العمل لا تقتصر على حفظ المال أو عدم التعدي، بل تمتد لتشمل حسن الأداء، والصدق في التنفيذ، وعدم الغش أو التلاعب، والالتزام بما تم الاتفاق عليه، وهو ما يعكس صدق العامل وأمانته، ومن ثمّ، فإن التزام العامل بالأمانة يُعد من مقتضيات الإيمان وحسن السلوك، ويُسهم في حفظ الحقوق وتحقيق الثقة بين أطراف العلاقة العمالية، ويؤكد أن الأمانة ليست مجرد قيمة أخلاقية، بل هي واجب شرعي يلازم العامل في جميع أعماله.

---

[39] ملا علي، الهروي القاري.2002. مرقاة المفاتيح شرح مشكاة المصابيح. ط. 1. ج. 5، (بيروت: دار الفكر)، ص. 1909.

[40] البخاري. محمد بن إسماعيل. 1993. صحيح البخاري. كتاب الايمان. باب: علامة المنافق. رقم الحديث: 33، مسلم بن الحجاج، أبو الحسين القشيري. 1433هـ. صحيح مسلم. كتاب الايمان. باب: بيان خصال النفاق. رقم الحديث: 107.

وتتجلى هذه الخصال من خلال مراقبة الله تعالى في أداء العمل على الوجه المطلوب في الوقت المطلوب، دون تأخير أو تعطيل، فالصادق الأمين يعلم بأن الله يراه فلا يقبل مالا لا يحلّ له بأي صورة كانت، سواء كانت عن طريق الرشوة أو السرقة أو التحايل أو الفساد في أداء العمل.

ثالثا: الإتقان في أداء العمل

يعدّ إتقان العمل وإجادته من الواجبات الأساسية التي تقوم عليها علاقة العمل، لما له من أثر مباشر في تحقيق الأهداف المهنية ورفع كفاءة الأداء وضمان جودة المخرجات، ولا يقتصر هذا الواجب على كونه التزامًا وظيفيًا فحسب، بل يمتد ليعكس قيمة أخلاقية ومهنية تجسّد مسؤولية العامل تجاه عمله وصاحب العمل والمجتمع، إذ إن حسن الأداء وإتقانه يُسهم في تعزيز الثقة، وتحقيق الاستقرار في بيئة العمل، ودعم مسيرة التنمية.

وقد أولت الشريعة الإسلامية عناية كبيرة بهذا الواجب، فحثّت على الإحسان في العمل، وأكدت على ضرورة أدائه على الوجه الأكمل، بما يحقق مقاصد العمل ويصون الحقوق، وإتقان العمل من الأمور التي تحرص عليها جميع المؤسسات والشركات في وقتنا المعاصر، لما له من أثر بالغ في أداء الأعمال باحترافية وجودة عالية، وقد جاء الأمر باتقان العمل في السنة النبوية أحاديث عديدة ومنها:

عن عائشة قالت قال رسول الله ﷺ: (إن الله تعالى يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه.)[41]

[41] البيهقي، أحمد بن الحسين. 2003. شعب الإيمان. ط. 1. ج. 7، (الرياض: مكتبة الرشد)، ص. 233. رقم الحديث: 4930.

وعن شداد بن أوس قال: ثنتان حفظتهما عن رسول الله ﷺ قال: (إن الله كتب الإحسان على كل شيء، فإذا قتلتم فأحسنوا القتلة، وإذا ذبحتم فأحسنوا الذبح، وليحد أحدكم شفرته، فليرح ذبيحته .)[42]

قال ابن رجب –رحمه الله– في شرحه لحديث شداد بن أوس السابق: أن الله كتب الإحسان إلى كل شيء أو في كل شيء، أو كتب الإحسان في الولاية على كل شيء... وهذا الحديث يدل على وجوب الإحسان في كل شيء من الأعمال.[43]

والإحسان في هذا الحديث يشمل جميع مناحي الحياة المختلفة من عبادات ومعاملات بين الناس، ومن تأمّل في شروح العلماء لهذا الحديث وجدهم يؤكدون هذا الشمول في الإحسان، ومن ذلك ما قاله ابن عثيمين –رحمه الله–:" إن الله كتب الإحسان على كل شيء" أي في كل شيء، ولم يقل: إلى كل شيء، بل قال: على كل شيء، يعني أن الإحسان ليس خاصا بشيء معين من الحياة بل هو في جميع الحياة."[44]

ولا شك أن من أعظم أشكال الإحسان إحسان العامل في إتقان العمل المطلوب منه، إذ يندرج ذلك ضمن عموم هذا التوجيه النبوي الذي يجعل الإحسان قاعدةً شاملةً في جميع التصرفات، فيؤدي العامل عمله على وجه الإحكام والإجادة، ملتزمًا بمعاييره ومتطلباته، متجنبًا مظاهر التقصير والإهمال، كما أن الإحسان في العمل يقتضي بذل العناية اللازمة في تنفيذه، واستفراغ الوسع في تحسين نتائجه، بما يحقق مقصوده ويصون الحقوق المرتبطة به.

فهذه الأحاديث تدل على أهمية إتقان العمل بجميع صوره وأشكاله، وأن على المسلم أن يحرص على أداء العمل بإتقان وجودة، وهو من الأمور التي يجب على المسلم القيام بها لأن الإتقان في

---

[42] مسلم بن الحجاج، أبو الحسين القشيري. 1433هـ. صحيح مسلم. كتاب الصيد. باب الأمر بإحسان الذبح والقتل وتحديد الشفرة. رقم الحديث: 1955.

[43] ابن رجب، عبد الرحمن بن شهاب الدين. 2004. جامع العلوم والحكم. ط. 2. ج. 1 ، (القاهرة: دار السلام)، ص. 428.

[44] العثيمين. محمد بن صالح. 1341هـ. شرح الأربعين النووية. الرياض: دار الثريا للنشر. ص. 185.

العمل من الوفاء بالعقد، ولأن التقصير ونقص العمل من الخيانة وإخلاف الوعد، فكما تريد أن تأخذ راتبك وأجرتك كاملة، يجب أن تؤدي عملك كاملًا، بغض النظر عن راتبك قلَّ أو كثر، وسواء قدرت جهودك أم لا، سواء حصلت على التكريم والترقية أم لم تحصل عليها، فعليك الوفاء بالعقد والقيام به على أكمل وجه وإن لم يقدر جهد المسؤول، فأنت مسؤول عن عملك أمام الله سبحانه وتعالى، وكسبت الكسب الطيب الحلال الذي لا شبهة فيه ولا إثم فيه.

ويعد الإتقان في العصر الحديث من أهم معايير التميز المؤسسي والتنافس الاقتصادي بين المؤسسات والدول، حيث أصبحت الجودة والإبداع والسرعة في الإنجاز من المؤشرات الأساسية لنجاح المؤسسات واستمرارها. ولذلك فإن مفهوم الإتقان في الإسلام لا يقتصر على أداء العمل بصورة شكلية، بل يشمل أداءه بأعلى درجات الجودة الممكنة، مع الالتزام بالأمانة وتحمل المسؤولية، والسعي إلى تطوير الأداء وتحسين النتائج.

كما أن إتقان العمل يعكس الصورة الحضارية للمجتمع المسلم، ويساهم في تعزيز الثقة بالمنتجات والخدمات التي يقدمها، ويؤدي إلى رفع مستوى الإنتاج والكفاءة، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الاقتصاد والتنمية والاستقرار الاجتماعي.

رابعا: التواضع

يُعدّ التواضع من الأخلاق العظيمة التي دعا إليها الإسلام، وحثّت عليها نصوص القرآن الكريم والسنة النبوية؛ لما له من أثر كبير في تحقيق الألفة والمحبة بين الناس، وترسيخ بيئة قائمة على الاحترام والتعاون، بعيدًا عن الكبر والتعالي. وقد جاءت السنة النبوية مؤكدة على فضل التواضع وعلو منزلة المتصفين به، فقال النبي ﷺ: (ما نقَصت صَدقةٌ مِن مالٍ ، وما زادَ اللَّهُ رجلًا بعفوٍ إلَّا عزًّا ، وما تواضعَ أحدٌ للَّهِ إلَّا رفعَهُ اللَّهُ.)[45]

[45] مسلم بن الحجاج، أبو الحسين القشيري. 1433هـ. صحيح مسلم. كتاب البر والصلة والآداب. باب استحباب العفو والتواضع. رقم الحديث: 2588.

وقد بيّن العلماء معنى التواضع وآثاره فقال ابن عثيمين –رحمه الله–: والتواضع لله له معنيان: المعني الأول: أن تتواضع لدين الله، فلا تترفع عن الدين ولا تستكبر عنه وعن أداء أحكامه. والثاني: أن تتواضع لعباد الله من أجل الله، لا خوفا منهم، ولا رجاء لما عندهم، ولكن لله –عز وجل–.[46]

ثم أوضح رحمه الله أن من تواضع لله رفعه الله في الدنيا والآخرة، وأن التواضع سبب لمحبة الناس وحسن الذكر بينهم، مستشهدًا بتواضع النبي ﷺ، وهو أشرف الخلق، حيث كان يقضي حوائج الناس بنفسه، ويعامل الجميع بلين ورحمة، دون تكبر أو استعلاء، رغم علو مكانته ﷺ.

ويُعدّ التواضع من القيم المهمة في بيئة العمل؛ إذ يسهم في تعزيز العلاقات الإنسانية بين المدير والموظفين، ويُشيع روح الاحترام والتعاون بينهم، مما ينعكس إيجابًا على سير العمل واستقراره. فتواضع المدير لموظفيه، وحسن تعامله معهم، واستماعه لآرائهم ومشكلاتهم، من أسباب نجاح العمل ورفع الروح المعنوية لدى العاملين، كما أن تواضع الموظف مع زملائه والعمال والمراجعين يعكس حسن الخلق والرقي في التعامل، ويؤدي إلى تقوية أواصر المحبة والثقة داخل بيئة العمل. كما أن التواضع يسهم في إزالة الحواجز النفسية بين أفراد العمل، ويعين على تقبل النصيحة، والتعاون في أداء المهام، ومعالجة المشكلات بروح إيجابية بعيدة عن التعالي أو التكبر. ولذلك كان التواضع من الصفات التي تزيد الإنسان رفعةً ومكانةً في قلوب الناس، وتجعله أكثر قدرة على التأثير الإيجابي فيمن حوله.

ومن خلال ذلك يتبين أن التواضع ليس مجرد خُلُق فردي محمود، بل هو قيمة إسلامية عظيمة تسهم في بناء بيئة عمل قائمة على الاحترام والتراحم والتعاون، وتساعد على تحقيق الاستقرار والانسجام بين أفراد المجتمع.

خامسا: تجنب الغش والخداع

[46] ابن عثيمين، محمد بن صالح. 1426هـ. شرح رياض الصالحين. ج. 3. ص. 526.

الغش والخداع من الأمور المحرمة في ديننا الإسلامي، وهي من الصفات المذمومة التي ينبغي الحذر من الوقوع فيها، لما لها من آثار سيئة على الفرد المسلم والمجتمع المسلم، والغش والخداع له صور وأشكال متنوعة، ومن ذلك ما يدخل في جانب العمل الوظيفي، من خلال الغش التجاري ، أو من خلال تزوير المؤهلات العلمية، أو أن يقوم الموظف بتقديم تقارير طبية لعمله من أجل الحصول على إجازة مرضية أو تخفيف الأعباء الوظيفية، وهو غير مستحق لهذه الأعذار، أو أن يصادق المهندس الإنشائي على مخططات غير مستوفية للشروط، وغيرها من صور الغش الأخرى، فالواجب على كل موظف أن يخلص في وظيفته، وأن يؤديها على أكمل وجه دون غش ولا خداع، وأن يعلم بأن الله سبحانه وتعالى لا تخفى عليه خافية وسيحاسبه على كل صغيرة وكبيرة. وقد جاءت أحاديث في السنة النبوية تدعو إلى التحذير الشديد من الغش والخداع، ومن هذه الأحاديث:

فعن أبي هريرة–رضي الله عنه– أن رسول الله ﷺ مر على صبرة طعام فأدخل يده فيها، فنالت أصابعه بللا، فقال: (ما هذا يا صاحب الطعام؟ قال: أصابته السماء، يا رسول الله. قال: أفلا جعلته فوق الطعام كي يراه الناس؟ من غش فليس مني).[47]

قال ابن عثيمين –رحمه الله– عند شرحه لهذا الحديث: ومن فوائد الحديث: تحريم الغش لقوله:(من غش فليس منا) بل من فوائده: أن الغش من كبائر الذنوب، وجهه: أن النبي ﷺ تبرأ من فاعله، والبراءة من فاعله تقتضي أن يكون كبيرة؛ لأن علامات الكبيرة أن يتبرأ النبي ﷺ من فاعل هذا العمل.

ومن فوائد الحديث: أن الغش في كل شيء من كبائر الذنوب لعموم قوله: (من غش فليس مني).

ومن فوائده أيضا: أن الغش كبيرة سواء كانت المعاملة مع مسلم أو مع كافر لقوله: (من غش) أطلق[48].

---

[47] مسلم بن الحجاج، أبو الحسين القشيري. 1433هـ. صحيح مسلم.كتاب الإيمان. باب قول النبي صلى الله عليه وسلم من غشنا فليس منا. رقم الحديث: 102.

[48] ابن عثيمين، محمد بن صالح. 2006. فتح ذي الجلال والإكرام بشرح بلوغ المرام. القاهرة: المكتبة الإسلامية للنشر والتوزيع. ج. 3. ص. 605.

سادسا: البعد عن النميمة

تُعدّ النميمة من الأخلاق المذمومة التي نهى عنها الإسلام أشد النهي؛ لما يترتب عليها من فسادٍ في العلاقات، وإثارةٍ للعداوة والبغضاء بين الناس. والنميمة هي نقل الكلام بين الأشخاص أو الجماعات على وجه الإفساد وإشعال الخلافات، وهي من السلوكيات التي تهدم الثقة وتقطع أواصر المحبة والتعاون داخل المجتمع.

والنميمة: هي نقل الحديث من قوم إلى قوم على جهة الإفساد والشر.[49]

وقد جاءت النصوص الشرعية محذّرة من هذا الخلق الذميم، ومبينة خطورته وعظيم أثره السيئ على الفرد والمجتمع، ففي صحيح مسلم عن حذيفة–رضي الله عنه– (أنه بلغه أن رجلا ينم الحديث، فقال حذيفة: سمعت رسول الله ﷺ يقول: لا يدخل الجنة نمام).[50]

ويدل هذا الحديث على شدة خطورة النميمة، وأنها من الكبائر التي تفسد القلوب والعلاقات بين الناس.

كما أن الشريعة الإسلامية دعت إلى حفظ اللسان، وصيانة أعراض الناس، وعدم نقل الكلام الذي يؤدي إلى الفتنة أو يزرع الشكوك والعداوة بين المسلمين، ولذلك كان المسلم مأمورًا بتحري الصدق، وحسن الظن، والابتعاد عن كل ما يفسد العلاقات الإنسانية.

وتظهر خطورة النميمة بصورة أوضح في بيئة العمل؛ إذ تؤدي إلى إضعاف روح الفريق، وخلق التوتر والخلاف بين العاملين، كما تسهم في انتشار الكراهية وفقدان الثقة بين الموظفين، مما ينعكس سلبًا على الأداء والإنتاجية واستقرار بيئة العمل. فكثير من النزاعات والمشكلات الإدارية يكون سببها نقل الكلام بصورة محرّفة أو بقصد الإفساد والإيقاع بين الزملاء أو بين الموظفين والإدارة.

ومن آثار النميمة في بيئة العمل كذلك إشغال العاملين بالخلافات الجانبية، وإضعاف التعاون بينهم، وإفساد العلاقات المهنية، إضافة إلى نشر أجواء القلق وعدم الارتياح داخل المؤسسة، الأمر الذي قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الإنجاز وكثرة النزاعات والشكاوى.

---

[49] ابن منظور، محمد بن مكرم. 1414هـ. ج. 12. ص. 592.

[50] مسلم بن الحجاج، أبو الحسين القشيري. 1433هـ. صحيح مسلم. كتاب الإيمان. باب بيان غلظ تحريم النميمة. رقم الحديث: 168.

ولذلك ينبغي على المسؤولين والإدارات في المؤسسات اتخاذ موقف حازم تجاه هذه الظاهرة، والعمل على الحد منها من خلال نشر القيم الأخلاقية وتعزيز ثقافة الاحترام المتبادل بين العاملين، ووضع ضوابط واضحة تمنع الإساءة ونقل الكلام بقصد الإفساد، مع تشجيع الحوار المباشر والمناقشة الهادئة لحل المشكلات وسوء الفهم بين الموظفين.

كما أن من الوسائل المهمة للحد من النميمة ترسيخ ثقافة حسن الظن، وتعزيز الثقة بين العاملين، وتوعية الموظفين بخطورة الكلمة وآثارها، وحثّهم على حفظ أسرار العمل واحترام خصوصية الآخرين، وعدم تداول الأخبار والشائعات دون تثبت.

ومن خلال ذلك يتبين أن البعد عن النميمة من الأخلاق الإسلامية الرفيعة التي تسهم في بناء بيئة عمل مستقرة وآمنة، قائمة على الثقة والتعاون والاحترام، وتساعد على تحقيق الانسجام بين العاملين، بما ينعكس إيجابًا على الفرد والمؤسسة والمجتمع بأسره.

الخاتمة

لقد اعتنت شريعتنا الغرّاء بالأخلاق في شتى مجالات الحياة؛ لما لها من أثر عظيم في تحقيق الاستقرار والتعاون ونشر المحبة والألفة بين أفراد المجتمع، ودعت إلى التحلّي بمكارم الأخلاق في مختلف التعاملات الإنسانية، سواء في علاقة الإنسان مع أسرته أو جيرانه أو أصدقائه أو زملائه في العمل، مما يدل على شمولية هذا الدين العظيم وصلاحيته لكل زمان ومكان. ومن المجالات التي أولتها الشريعة الإسلامية عناية خاصة: مجال العمل، لما له من أهمية كبيرة في بناء المجتمعات وتحقيق مصالح الناس واستقرار حياتهم.

وقد تناول هذا البحث جانبًا مهمًا من جوانب الشريعة الإسلامية، وهو أخلاقيات العمل في الإسلام، وذلك من خلال دراسة النصوص الواردة في القرآن الكريم والسنة النبوية، وبيان ما اشتملت عليه من توجيهات أخلاقية تسهم في بناء بيئة عمل قائمة على الأمانة والإتقان والتعاون والاحترام المتبادل.

ومن خلال هذه الدراسة توصّل الباحث إلى عدد من النتائج، من أبرزها ما يأتي:

- دعا الإسلام إلى العمل والسعي في طلب الرزق، ونهى عن البطالة والكسل، وجعل العمل سببًا لعمارة الأرض وتحقيق مصالح الناس.
- حرص الأنبياء عليهم السلام على العمل والكسب الحلال رغم عظم مسؤولياتهم الدعوية، مما يدل على مكانة العمل وأهميته في الإسلام، وأن العمل الشريف لا يتعارض مع العبادة والدعوة إلى الله تعالى.
- جاء النبي ﷺ متممًا لمكارم الأخلاق، فدعا إلى الأخلاق الفاضلة، وحذّر من الأخلاق السيئة.
- أكدت النصوص الشرعية على أهمية التحلي بالقوة والأمانة عند أداء العمل، لما لهاتين الصفتين من أثر في تحقيق الجودة والكفاءة والإتقان في أداء الأعمال والواجبات.
- من الأخلاق التي ينبغي للعامل التحلي بها حفظ الجوارح عن المعاصي والاعتداء على حقوق الآخرين، واستعمالها فيما يرضي الله سبحانه وتعالى من الأقوال والأفعال.
- يحرص المسلم ـ رغم انشغاله بأداء عمله ـ على أداء العبادات في أوقاتها، وعلى رأسها الصلاة، فلا تشغله متطلبات الحياة والسعي في طلب الرزق عن أداء حقوق الله سبحانه وتعالى.
- من الأخلاق التي دعا إليها القرآن الكريم خلق العفو والصفح، لما لهما من أثر في تقوية العلاقات الإنسانية، ونشر روح التسامح والتعاون بين العاملين في بيئة العمل.
- اعتنت السنة النبوية بحقوق العامل، وأكدت على ضرورة إعطائه أجره وعدم ظلمه أو بخسه حقه، مما يدل على عناية الإسلام بتحقيق العدالة وصيانة حقوق العمال.
- أكدت السنة النبوية على أهمية الصدق والأمانة والإخلاص في العمل، وربطت ذلك بمراقبة الله تعالى، مما يجعل الالتزام الأخلاقي نابعًا من رقابة ذاتية وإيمانية قبل أن يكون التزامًا وظيفيًا.
- جاءت النصوص النبوية حاثّة على إتقان العمل وأدائه على أكمل وجه، بما يحقق الجودة والإحسان في مختلف الأعمال والمهن.
- أكدت السنة النبوية أهمية التواضع في التعاملات الإنسانية والوظيفية، لما له من أثر في تعزيز الاحترام المتبادل وتقوية العلاقات بين العاملين ونشر روح التعاون بينهم.

- حذّرت السنة النبوية من الغش والخداع في المعاملات، وبيّنت ما يترتب عليهما من أضرار على الأفراد والمجتمعات، وبالأخص في مجال العمل والوظيفة.
- أظهرت الدراسة أن النميمة من أخطر السلوكيات السلبية في بيئة العمل؛ لما تسببه من إفساد للعلاقات المهنية، وإضعاف لروح التعاون، وتهديد لاستقرار بيئة العمل.
- تبيّن من خلال الدراسة أن أخلاقيات العمل في الإسلام لا تقتصر على الجانب المهني فحسب، بل ترتبط بالجوانب الإيمانية والسلوكية والإنسانية، بما يسهم في بناء شخصية العامل الصالح القادر على أداء عمله بإخلاص وأمانة.
- يسهم التزام العامل والمدير بالأخلاق الإسلامية في تحقيق الاستقرار الوظيفي، ورفع مستوى الإنتاجية، وتعزيز الثقة والتعاون داخل بيئة العمل.
- ومن خلال ما سبق يتبين أن الإسلام قد وضع منهجًا متكاملًا لأخلاقيات العمل يقوم على تحقيق التوازن بين الجوانب الإيمانية والأخلاقية والمهنية، بما يضمن حفظ الحقوق، وتحقيق العدالة، وتعزيز التعاون والإتقان في العمل، الأمر الذي يؤكد شمولية الشريعة الإسلامية وصلاحيتها لتنظيم مختلف جوانب الحياة الإنسانية.

ومن خلال هذا البحث يوصي الباحث بالتوصيات الآتية:

- إدراج أخلاقيات العمل الإسلامية ضمن برامج التدريب والتأهيل الوظيفي في المؤسسات الحكومية والخاصة.
- إعداد أدلة مهنية مستمدة من القرآن الكريم والسنة النبوية توضح أخلاقيات العمل المناسبة لكل بيئة وظيفية.
- تشجيع الجامعات ومراكز البحث على إجراء دراسات تطبيقية تقيس أثر الالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية في رفع الإنتاجية وجودة الأداء.
- تعزيز ثقافة النزاهة والأمانة والإتقان من خلال البرامج التدريبية والمبادرات المؤسسية.
- الاستفادة من المبادئ الأخلاقية الإسلامية في تطوير مدونات السلوك المهني داخل المؤسسات.

وختامًا، فإن أخلاقيات العمل في الإسلام ليست مبادئ نظرية مجردة، وإنما هي منظومة عملية متكاملة تهدف إلى بناء الإنسان الصالح والمؤسسة الناجحة والمجتمع المستقر. وكلما ازداد الالتزام بهذه المبادئ في بيئات العمل، انعكس ذلك على جودة الأداء، وتعزيز الثقة، وتحقيق التنمية المستدامة، وهو ما يؤكد شمول الشريعة الإسلامية وصلاحيتها لكل زمان ومكان.

References

Ibn al-Qayyim, Muhammad ibn Abi Bakr. Al-Tibyan fi Aqsam al-Qur'an. Beirut: Dar al-Ma'rifah.

Ibn Taymiyyah, Ahmad ibn 'Abd al-Halim. 2019. Al-Siyasah al-Shar'iyyah. Riyadh: Dar 'Ata'at al-'Ilm.

Ibn Rajab, 'Abd al-Rahman ibn Shihab al-Din. 2004. Jami' al-'Ulum wa al-Hikam. Cairo: Dar al-Salam.

Ibn 'Uthaymin, Muhammad ibn Salih. 1426 AH. Sharh Riyad al-Salihin. Riyadh: Dar al-Watan.

Ibn 'Uthaymin, Muhammad ibn Salih. 2006. Fath Dhi al-Jalal wa al-Ikram bi Sharh Bulugh al-Maram. Cairo: Al-Maktabah al-Islamiyyah lil-Nashr wa al-Tawzi'.

Ibn Kathir, Isma'il ibn 'Umar. 1999. Tafsir al-Qur'an al-'Azim. Madinah: Dar Tayyibah.

Ibn Majah. 1418 AH. Sunan Ibn Majah. Beirut: Dar al-Jil.

Ibn Miskawayh, Ahmad ibn Muhammad. n.d. Tahdhib al-Akhlaq wa Tathir al-A'raq. Cairo: Maktabat al-Thaqafah al-Diniyyah.

Ibn Manzur, Muhammad ibn Mukarram. 1414 AH. Lisan al-'Arab. Beirut: Dar Sadir.

Ahmad ibn Hanbal. 2001. Musnad Ahmad. Beirut: Mu'assasat al-Risalah.

Al-Albani, Muhammad Nasir al-Din. 2000. Sahih al-Targhib wa al-Tarhib. Riyadh: Maktabat al-Ma'arif.

Al-Bukhari, Muhammad ibn Isma'il. 1993. Sahih al-Bukhari. Damascus: Dar Ibn Kathir.

Muslim ibn al-Hajjaj Abu al-Husayn al-Qushayri. 1433 AH. Sahih Muslim. Beirut: Dar Tawq al-Najah.

Al-Bayhaqi, Ahmad ibn al-Husayn. 2003. Shu'ab al-Iman. Riyadh: Maktabat al-Rushd.

Al-Tirmidhi, Muhammad ibn ‘Isa. 1996. Sunan al-Tirmidhi. Beirut: Dar al-Gharb al-Islami.
Al-Jurjani, ‘Ali ibn Muhammad. 1983. Al-Ta‘rifat. Beirut: Dar al-Kutub al-‘Ilmiyyah.
Al-Jawhari, Isma‘il ibn Hammad. 1987. Al-Sihah Taj al-Lughah wa Sihah al-‘Arabiyyah. Beirut: Dar al-‘Ilm lil-Malayin.
Al-Sa‘di, ‘Abd al-Rahman ibn Nasir. 2000. Taysir al-Karim al-Rahman fi Tafsir Kalam al-Mannan. Beirut: Mu’assasat al-Risalah.
Al-Shaybani, Muhammad ibn al-Hasan. 1980. Al-Kasb. Edited by Suhayl Zakkar. Damascus: ‘Abd al-Hadi Harsuni.
Al-Tabari, Muhammad ibn Jarir. 2001. Jami‘ al-Bayan ‘an Ta’wil Ay al-Qur’an. Cairo: Dar Hajr.
Al-Mubarak, Muhammad. 1972. Nizam al-Islam al-Iqtisadi. Beirut: Dar al-Fikr.
Mulla ‘Ali al-Qari al-Harawi. 2002. Mirqat al-Mafatih Sharh Mishkat al-Masabih. Beirut: Dar al-Fikr.