ردمد: ١٦٥٢-٧١٨٩ ردمد (النشر الإلكتروني): ١٦٥٢-٧٤٧٢ المجلد (١٠) العدد (٤٠)... يوليو-سبتمبر ٢٠٢٤م

مجلة جامعة الباحة

للعلوم الإنسانية

دورية - علمية - محكمة

مجلة علمية تصدر عن جامعة الباحة

البريد الإلكتروني: buj@bu.edu.sa الموقع الإلكتروني: https://portal.bu.edu.sa/ar/web/bujhs

مجلة جامعة الباحة
للعلوم الإنسانية

المجلد العاشر العدد الأربعون... يوليو – سبتمبر ٢٠٢٤م ردمد: ١٦٥٢-٧١٨٩ ردمد (النشر الإلكتروني): ١٦٥٢-٧٤٧٢

المحتويات

التعريف بالمجلة .....(متوفر بصفحة المجلة بموقع الجامعة)

الهيئة الاستشارية لمجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية .....(متوفر بصفحة المجلة بموقع الجامعة)

المحتويات.....(متوفر بصفحة المجلة بموقع الجامعة)

مقومات الأمن الفكري في دعوة الأنبياء في سورة الأعراف دراسة تحليلية..... ١

أ. د. حسن محمد علي آل أيوب عسيري

قواعد أبي جعفر ويعقوب وخلف العاشر: تأليف العلامة أبي المواهب محمد بن عبدالباقي الحنبلي (ت١١٢٦هـ)..... ٢٢

د. عبدالله بن موسى الكثيري

استعمال "أصح" أو "أحسن" عند ابن المنذر في "الأوسط": دراسة حديثية تحليلية ٥٩

د. طارق بن إبراهيم بن عبد الرزاق المسعود

نية الرجوع في الحقوق المالية وتطبيقاتها في الفقه الإسلامي والقضاء السعودي..... ١٠٢

د. مسفر بن سعد بن مسند الجروي

نقدُ الإمامِ ابنِ حزمٍ الظَّاهِرِي لتحكُّمَاتِ الفقهاءِ دراسةٌ تأصيليةٌ تطبِيقيَّةٌ في أحكامِ العبادَات..... ١١٩

د. سلطان بن علي بن محمد المزم

قيم العمل المحققة للتنمية المستدامة في ضوء التربية الإسلامية..... ١٧٩

د. فوزية بنت عبد المحسن بن عبد الكريم العبد الكريم

فاعلية برنامج تدريبي قائم على الأنشطة المتعددة لتنمية المفاهيم البيئية للأطفال ذوي الإعاقة الفكرية..... ٢١٧

د. رمضان عاشور حسين سالم

متطلبات التَّنمية المهنية لمعلِّمات الطُّفولة المبكِّرة في المملكة العربية السُّعودية في ضَوء المعايير المهنية للمعلِّمين..... ٢٦٥

د. سارة راجح عوض الروقي

الإمكانات التشكيلية والتعبيرية للخطوط والظلال كمدخل لاستلهام لوحات تصويرية مجردة..... ٢٩٥

د. سفر محمد أحمد المروعي

العدالة التنظيمية والأداء في المؤسسات العامة السعودية: دراسة عن الوساطة التي يقدمها التوظيف الإلكتروني والتأثير المعدل للثقة في الذكاء الاصطناعي ٣٣٢

د. صالح بن حامد حمدان الحربي

د. محمد بن سعد الشمراني

المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

جامعة الباحة

وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي

مجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية

تصدر عن جامعة الباحة

مجلة دورية ـ علمية ـ محكمة

الرؤية: أن تكون مجلة علمية تتميز بنشر البحوث العلمية التي تخدم أهداف التنمية الشاملة بالمملكة العربية السعودية وتسهم في تنمية القدرات البحثية لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم داخل الجامعة وخارجها.

الرسالة: تفعيل دور الجامعة في الارتقاء بمستوى الأداء البحثي لمنسوبيها بما يخدم أهداف الجامعة ويحقق أهداف التنمية المرجوة ويزيد من التفاعل البناء مع مؤسسات المجتمع المحلي والإقليمي والعالمي.

رئيس هيئة التحرير:

أ.د. محمد بن حسن الشهري

أستاذ – كلية الآداب والعلوم الإنسانية بجامعة الباحة

نائب رئيس هيئة التحرير

د. أحمد بن محمد الفقيه الزهراني

أستاذ مشارك – كلية الآداب والعلوم الإنسانية بجامعة الباحة.

هيئة التحرير:

د. عبدالله بن زاهر الثقفي

أستاذ مشارك - كلية الآداب والعلوم الإنسانية جامعة الباحة

د. محمد بن عبيدالله الشبيتي

أستاذ مشارك - كلية الآداب والعلوم الإنسانية جامعة الباحة

د. سعيد بن محمد جمعان الهدية

أستاذ مشارك - كلية الآداب والعلوم الإنسانية جامعة الباحة

د. سعيد بن صالح المنتشري

أستاذ مشارك – كلية التربية بجامعة الباحة

د. محمد بن عبد الكريم علي عطية

أستاذ مشارك - كلية التربية جامعة الباحة

ردمد النشر الورقي: ١٦٥٢ـ ٧١٨٩

ردمد النشر الإلكتروني: ١٦٥٨ـ ٧٤٧٢

رقم الإيداع: ١٤٣٨ ـ ١٩٦٣

ص.ب: ١٩٨٨

هاتف: ٧٢٥٠٣٤١ ١٧ ٠٠٩٦٦ / ٧٢٧٤١١١ ١٧ ٠٠٩٦٦

تحويلة: ١٣١٤

البريد الإلكتروني: buj@bu.edu.sa

الموقع الإلكتروني: https://portal.bu.edu.sa/ar/web/bujhs

قيم العمل المحققة للتنمية المستدامة في ضوء التربية الإسلامية

د. فوزية بنت عبد المحسن بن عبد الكريم العبد الكريم

أستاذ التربية الإسلامية المشارك بقسم أصول التربية

كلية التربية بجامعة الإمام مُحَمَّد بن سعود الإسلامية

النشر: المجلد (10) العدد (40)

الملخص:

هدف البحث للكشف عن قيم العمل المحققة للتنمية المستدامة في ضوء التربية الإسلامية من خلال التعرف على القيم الواجب توافرها لدى العامل لتحقيق التنمية المستدامة في ضوء التربية الإسلامية. والتعرف على قيم العمل الواجب توافرها ولدى صاحب العمل لتحقيق التنمية المستدامة في ضوء التربية الإسلامية. وقد تم تطبيق المنهج الوصفي الوثائقي، والأسلوب الاستقرائي والاستنباطي. وكان من أهم النتائج ما يلي: أن التربية الإسلامية تقوم على أسس تنموية تنظم العمل وتحوي قيماً تتميز به غيرها بخصوصيتها الربانية في المصدر والمنهج والهدف، وبتوازنها وحضاريتها وواقعيتها الموافقة للفطرة الإنسانية السوية، فإذا وجدت هذه القيم لدى العامل وصاحب العمل حققت أهداف التنمية المستدامة للفرد والمجتمع. ومن النتائج أن القيم التي يجب أن يلتزم بها العامل عند أدائه للعمل تمثل في إحدى عشر قيمة هي: التقوى، والإخلاص، والأمانه، والصدق، والمسؤلية، والوفاء بالعهد، والمراقبة، والإتقان، وتحريم الغش، والسمع والطاعه، والمحافظة على الوقت. وبالمقابل فإن القيم التي يجب أن يلتزم صاحب العمل وتضمن حفظ حق العامل وتزيد لصاحب العمل إنتاجه وتحقق التنمية المستدامة فأهمها: الوفاء بالعقد، وإعطاء الأجر، وتحريم الظلم، والرفق والتعاون، والشكر والمكافأة. ومن التوصيات: أن على المؤسسات التربوية العناية بتنشئة الأجيال على قيم العمل المحققة للتنمية المستدامة ونشرها وتطبيقها وفي مقدمة هذه المؤسسات الأسرة والمدرسة، بغرس القيم لدى الأجيال، وتتكامل الأدوار مع المسجد ووسائل الإعلام بالمحتوى الهادف والطريقة الجاذبة.

الكلمات المفتاحية: مبادئ العمل في الإسلام؛ العمل المستدام؛ أثر القيم في التنمية؛ التربية والتنمية.

Values That Achieve Sustainable Development in Light of Islamic Education

Dr. Fawzia bint Abdul Mohsen bin Abdul Karim Al Abdul Karim

Associate Professor of Islamic Education, Department of Department of Educational Foundations

Faculty of Education, Imam Muhammad ibn Saud Islamic University

Published: Vol. (10) Issue (40)

Abstract:

This research aimed at identifying work-related values that achieve sustainable development in light of Islamic education; by highlighting the values that must be adhered to by the worker to achieve sustainable development, in light of Islamic education. Moreover, it sought to identify work-related values that must be adhered to by the employer to achieve sustainable development, in light of Islamic education. Therefore, the researcher used the descriptive documentary methodology, adopting an inductive and deductive approach. The most important results included: Islamic education is based on developmental foundations that organize work and instill values that distinguish it from other approaches; due to its divine source, its methods and goals, its balance, its modernity and realism that conform to sound human nature. If these values are included in the set of core values adopted by the worker and the employer, they will achieve the goals of sustainable development on the level of the individual and society as well. The results stressed also that the values which the worker must adhere to when performing work are eleven, including: piety, sincerity, honesty, truthfulness, sense of responsibility, fulfilling your covenants, self-monitoring, mastery, avoiding fraudulent actions, obedience and timekeeping. On the other hand, the values which the employer must adhere to in order to ensure preserving the worker's rights, increasing production and achieving sustainable development include: fulfilling the contract, giving wages, prohibiting injustice, kindness and cooperation, gratitude and reward. At the end, the researcher made a number of recommendations, such as: educational institutions should pay greater attention to instilling the values of work in the coming generations so as to achieve sustainable development and ensure applying them in the future. Family and school come on top of these institutions; as they play a pivotal role in instilling values in future generations; in addition to the roles played by the mosque and the media in providing purposeful content using attractive methods.

Keywords: Principles of Work in Islam, Sustainable Work, The Impact of Values on Development, Education and Development.

مقدمة:

يعد موضوع التنمية المستدامة من أبرز القضايا التي تشغل اهتمام العالم والدول على أعلى المستويات، وتبذل المنظمات الدولية ذات العلاقة مثل منظمة اليونسكو، والأمم المتحدة جهوداً كبيرةّ بشأنها، وتعمل على اصدار التقارير الدورية والسنوية والخطط المستقبلية لتحقيقها وحث الدول على رفع مؤشراتها في التنمية المستدامة وتحقيق أهدافها.

وتتمحور التنمية المستدامة حول ثلاثة أبعاد أساسية تشمل: المجتمع، والبيئة، والاقتصاد، بالإضافة للثَّقافة، والتي تُعَدُّ بُعدًا ضمنيًّا يقومُ بالربط بينَ هذه الأبعاد، يمكِّنُ جميع الأشخاص من توسيع نطاق قُدراتهم البشريَّة إلى أقصى حدٍّ ممكنٍ، وتوظيفها أفضل توظيف في جميع الميادين، وتوفير خيارات الحماية للأجيال القادمة، فهي تُعالج الإنصاف داخلَ الجيل الواحد، والأجيال المتعاقِبة. (UNESCO،2006م)، وقد وضعت الأمم المتحدة 17 هدفاً لتحقيقها.

وتجدر الإشارة أن هذه الأهداف تتحقق من خلال جهود الموارد البشرية بالعمل؛ فالعمل من أهم العوامل تأثيراً على تحقيق التنمية المستدامة لارتباطها بكل أبعادها الأساسية؛ الاجتماعي والبيئي الاقتصادي؛ لارتباطه بعجلة الإنتاج والاقتصاد للفرد والمجتمع.

كما أن أهداف التنمية المستدامة وقيمها إنما تتحقق بالعمل وتستلزم قيماً إيجابية فاعلة. فعلى سبيل المثال يتبين من الهدف الأول وهو القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان، وكذلك الهدف الثاني القضاء على الجوع وتوفير الأمن الغذائي والتغذية المحسنة وتعزيز الزراعة المستدامة، والهدف الثالث ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية في جميع الأعمار. وكل هذه الأهداف يحققها العمل اللائق الذي تحكمه القيم حيث يسهم في توفير مصدر الدخل ومن ثم القضاء على الفقر والجوع والأمن الغذائي والصحة والرفاهية. كما أن العمل يسهم في تحقيق كل الأهداف الأخرى لاسيما الهدف الثامن: الذي ينص على تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع، والهدف التاسع الذي يتمحور حول إقامة بُنى تحتية قادرة على الصمود، وتحفيز التصنيع المستدام الشامل للجميع، وتشجيع الابتكار. (الأمم المتحدة، 2015م).

إلا أن المتفحص والمتابع لتقارير التنمية المستدامة الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة (UNDP) وتوصياتها يلاحظ انخفاضاً ملحوظاً في مؤشرات التنمية المستدامة، وخروج التوصيات والتقارير بضرورة بذل المزيد من الجهود لرفعها، ويؤكد ذلك التصريحات الواردة فيها فقد صرح التقرير لعام (2022م، ص 3) أن هناك جهوداً ولكنها غير

كافية رغم تظافر الجهود في إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، ويكشف التقرير عن خطر جسيم يواجه خطة التنمية المستدامة لعام 2030م.

وتتكرر مثل هذه التوصيات والتصريحات في تقارير التنمية البشرية مما يجعل التساؤلات تدور حول أن هناك أزمات في تحقيق الأهداف، وعلى الرغم من كثافة الجهود الضخمة المبذولة على أعلى المستويات فإن الوضع لا يزال يمثل أزمات تواجه العالم؛ إلا أن الجهود المادية الوضعية وحدها لا تكفي فلابد من تحفيز القيم الدينية واستنهاضها للمواجهة ورفع معدلات التنمية البشرية والمستدامة وحل أزمات العالم الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والبحث عن حلول ناجعة، وقد أشارت كذلك دراسة (عيسى ESA وآخرون، 2023م) في نتائجها إلى أن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) طوّر مؤشراً للتنمية البشرية (HDI)، واعتبرته المؤشر الأكثر شمولاً إلا أنه يعد غير كاف وغير ملائم، مما يؤكد أن أسس التنمية البشرية من منظور إسلامي تعد من عناصر فعالة بشكل ملحوظ للتخفيف من حدة الفقر، وبالتالي رفع معدلات التنمية.

ويجد المتأمل لتلك الجهود اعتماداً كبيراً على الجوانب المادية، وإغفالاً للجوانب المعنوية الدافعة للسلوك للتطوير والتنمية وهو الدافع الداخلي والمعايير الذاتية والاجتماعية، وقد تنبهت لذلك الجهات المسؤولة عن التنمية فأدرجت بعض القيم ضمن الأهداف مثل قيم النزاهة والعدالة والمسئولية الاجتماعية، إلا أن الأمر بحاجة إلى ما هو أبعد من ذلك الأمر الذي جعل بعض الجهات الدولية والدراسات تلتفت إلى دور القيم الدينية في تعزيز التنمية، وقد توصلت بعض مراكز التطوير العالمية إلى هذا التوجه وجعلته شعاراً تنادي به منها مركز أبحاث التطوير العالمي (IDRC) الذي قام بدراسة ريادية للعلاقة بين الدين والعلم، وتأثيرها على التنمية والتطوير. وضرورة الاهتمام بدور القيم الدينية واعتبروها القوى المثلى لتحريك عجلة التنمية والاقتصاد (تقارير المركز الدولي للبحوث في التنمية،2023م).

مشكلة البحث:

حظي موضوع التنمية المستدامة باهتمام بالغ على مستوى المنظمات الرسمية والدول، وقد نادى الكثير من الباحثين في دراساتهم في مجال التنمية المستدامة بالاهتمام بدراسة القيم الإسلامية لتحقيق التنمية المستدامة، وقد تبين من عرض نتائج التقارير آنفاً عجز الجهود على المستوى الدولي في رفع مؤشرات التنمية المستدامة والتوصيات التي تطالب بتفعيل دور القيم في تحقيق التنمية المستدامة منها على سبيل المثال دراسة (نور وشهير، 2023) التي أشارت في توصياتها إلى أهمية أن تركز الأبحاث المستقبلية الضوء على أخلاقيات المهنة وذلك نظراً لأهمية الجانب القيمي والخلقي وأثره الإيجابي لجميع أطراف العمل. ودراسة (الراوي، 2023م) التي أوصت بضرورة إمعان النظر في التنمية المستدامة الواردة من القرآن الكريم، وأن تكون منهاجاً لحياتنا، لتحقيق الأمن والرخاء.

وفي هذا السياق أيضاً ينادي العديد من الباحثين إلى استنهاض القيم الإسلامية لتحقيق التنمية منها ما جاء في دراسة (حرايرة وسعدالله، 2019م) فيشيران إلى أن التجارب الوضعية أثبتت عبر تاريخها قصورها عن حمل المعاني السامية للتنمية والتنمية المستدامة، لذلك فإن إعادة بعث القيم عملية مهمة تتطلبها كل عملية تنمية وتطوير من أجل توجيه اهتمامات وسلوك الفرد والمجتمع نحو الغايات.

كل ذلك يؤكد أهمية إبراز قيم التربية الإسلامية في مجال العمل والرجوع إليها، فالتربية الإسلامية تتميز عن غيرها بأنها تقوم على أسس اقتصادية متينة تنظم العمل، وتشتق من المصادر الإسلامية الأساسية وهي القرآن الكريم والسنة النبوية، فقد وضعت معايير للعمل توجه جميع الأطراف ذات العلاقة المباشرة بشكل عادل من جهة العامل ومن جهة صاحب العمل، وتمتاز هذه القيم بكونها ربانية المصدر والمنهج والهدف، فهي ثابتة موضوعية على أصول راسخة لا تخضع للحكم الذاتي وهوى أي طرف من الأطراف، فهي تنبثق من إيمان الفرد بالله فهي توجهه وتراقبه من الداخل وتعمل كموجهات سلوك ذاتية.

كما تذكر دراسة خيري (2021م) في نتائجها ما يؤكد هذا التفرد لقيم العمل في التربية الإسلامية وأهمية ربطها بالتنمية المستدامة مبينة أن القيم الإسلامية تميزت عما سواها بالثبات والوضوح للمعالم فهي ربانية، منضبطة الحدود بلا تناقضات غرضها مصلحة الإنسان ومنفعته ومسئوليته الأخلاقية، وتنبذ الفوضى والتعدي والتعالي والظلم والفساد، فهي منسجمة مع أصل التشريع الإسلامي الذي يقرر كرامة الإنسان وحريته فهي تدور علي الحق والتسامح والعدل وتحث على العلم والعمل وتحقق العدل والمساواة والسلام. وهذه القيم الإسلامية هي محور التنمية المستدامة.

ويتضح مما سبق الحاجة لدراسة القيم العمل المحققة للتنمية المستدامة في ضوء التربية الإسلامية وهذا ما تسعى الدراسة الحالية لتحقيقه.

أسئلة البحث:

تتحدد مشكلة البحث بالسؤال الرئيس الآتي: ما قيم العمل المحققة للتنمية المستدامة في ضوء التربية الإسلامية؟ ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1. القيم الواجب توافرها لدى العامل لتحقيق التنمية المستدامة في ضوء التربية الإسلامية؟
2. قيم العمل الواجب توافرها لدى صاحب العمل لتحقيق التنمية المستدامة في ضوء التربية الإسلامية؟

أهداف البحث:

يسعى البحث إلى الكشف عن قيم العمل المحققة للتنمية المستدامة في ضوء التربية الإسلامية من خلال الأهداف الفرعية الآتية:

1. التعرف على القيم الواجب توافرها لدى العامل لتحقيق التنمية المستدامة في ضوء التربية الإسلامية.
2. التوصل إلى قيم العمل الواجب توافرها لدى صاحب العمل لتحقيق التنمية المستدامة في ضوء التربية الإسلامية.

أهمية البحث:

الأهمية النظرية:

1. تأتي أهمية هذا البحث كونه يؤصل لقيم العمل في ضوء المصادر الإسلامية، وعلاقتها بالتنمية المستدامة من حيث أثرها الإيجابي على التنمية وفي ذلك إضافة لمكتبة التربية الإسلامية النظرية، وخدمة البحث العلمي في هذا المجال.
2. تأتي أهمية هذا البحث التطبيقية من حيث ارتباطه بموضوع حيوي وضرورة حياتية تتوافق مع التوجهات العالمية في سعيها لتحقيق "التنمية المستدامة" التي هي من أهم القضايا التي تحظى باهتمام كبير بين الدول والمنظمات الدولية. والهدف الذي تسعى كلِّ الحكومات والمؤسَّسات لتحقيقه؛ لتنمو مواردها اقتصاديًّا، وبيئيًّا، واجتماعيًّا، وعلى كافة الأصعدة، وضمان حقوق الأجيال الحاضرة والمستقبليَّة
3. تأتي أهمية البحث استجابة لتطلعات رؤية السعودية (2030م)، واسهاماً لتحقيق أهداف برنامج تنمية القدرات البشرية وإعداد الكوادر والموارد البشرية المؤهلة للعمل قيمياً وهو الوقود للتطوير المهاري.

الأهمية التطبيقية:

1. يسهم في التوجيه التربوي والتوعوي لأطراف العمل من صاحب العمل والعامل والمجتمع، فينعكس إيجابا على الإنتاج وتحسين الآداء؛ لتحقيق التنمية المستدامة.
2. يفيد هذا الموضوع المؤسسات التربوية كالأسرة من خلال غرس قيم العمل مبكراً في نفوس الأطفال والناشئة، فإذا تربت الأجيال على القيم الصحيحة للعمل النابعة من المصادر الإسلامية، ونشرت بين الناس لكونها عالمية وتصلح لكل زمان ومكان؛ كان ذلك أحرى لتثبيتها وغرسها في النفوس والالتزام بها في الكبر مما يسهم في رفع معدلات التنمية المستدامة وحل الكثير من مشكلاتها.
3. يفيد المؤسسات المهنية في التعريف بقيم العمل في التربية الإسلامية وعلاقتها بتحقيق التنمية المستدامة.

حدود البحث:

يقتصر هذا البحث في حدوده على قيم العمل من جهتين: قيم العمل، وقيم صاحب العمل، باعتبارهما طرفي العمل الأساسيين.

المصطلحات:

القيم: عّرفت القيم تعاريف كثيرة وأقربها للمعنى المراد في هذا البحث ما ذكره الجلاد (1435، ص375) بأنها "مجموعة من المعايير والمقاييس المعنوية بين الناس يتفقون عليها فيما بينهم ويتخذون منها ميزاناً يزنون به أعمالهم ويحكمون بها على تصرفاتهم المادية والمعنوية ". وبما أن كل مجتمع يستمد قيمه من الدين أو الفلسفة التي يؤمن بها، وتغرس وتتشكل من خلال العمليات التربوية والاجتماعية كالتنشئة الاجتماعية.

وعلى ضوء ذلك يكون المعنى الإجرائي لقيم العمل في ضوء مصادر التربية الإسلامية في هذا البحث هو: المعايير والأحكام النابعة من مصادر التربية الإسلامية وتصوراته عن الإنسان والكون والحياة لتوجيه ولضبط العلاقة بين العامل وصاحب العمل بما يحقق التنمية المستدامة.

التَّنمية المستدامة:

تعرف اصطلاحًا بأنها: مفهومٌ ذو أبعادٍ ثلاثةٍ مترابِطةٍ، تتضمَّن المجتمع، والبيئة، والاقتصاد، بالإضافة للثَّقافة، والتي تُعَدُّ بُعدًا ضمنيًّا يقومُ بالربط بينَ هذه الأبعاد، يمكِّنُ جميع الأشخاص من توسيع نطاق قُدراتهم البشريَّة إلى أقصى حدٍّ ممكنٍ، وتوظيفها أفضل توظيف في جميع الميادين، وتوفير خيارات الحماية للأجيال القادمة، فهي تُعالج الإنصاف داخلَ الجيل الواحد، والأجيال المتعاقِبة (UNESCO،2006م). وهذا التعريف المراد في هذا البحث.

المنهجية والإجراءات:

للإجابة عن تساؤلات البحث تم تطبيق المنهج الوصفي "الوثائقي"، وأسلوب الاستنباط والاستقراء لأهم قيم العمل التي تحقق التنمية المستدامة نظرا لطبيعة مشكلة الدراسة، واستنباط قيم العمل من النصوص المقدسة في القرآن والسنة، وكذلك تم تطبيق المنهج الوصفي الوثائقي التحليلي. وقد تم اتباع خطوات البحث الإجرائية على النحو الآتي:

1-استقراء واستنباط قيم العمل في التربية الإسلامية من خلال الرجوع للمصادر الأساسية والثانوية وقد بلغ عددها 11 قيمة لقيم العامل و4 من قيم صاحب العمل.

2- التحليل الوثائقي للكتب بالبحث عن الموضوع حول كل قيمة ومناقشتها من حيث تعريف القيمة في اللغة والاصطلاح لتحرير المعنى بالرجوع للمصادر والمراجع العلمية المناسبة للموضوع والقيمة، ثم تجلية أهمية القيمة ومكانتها في الإسلام، باستخدام أسلوب الاستنباط للنصوص المقدسة في الآيات الكريمة والأحاديث الشريفة.

3- بناءاً على الخطوة السابقة يتم استنتاج أثر القيمة على العمل لتحقيق التنمية المستدامة.

الإطار النظري:

يحوي الإطار النظري مناقشة الآتي: مفهوم العمل ومكانته وضوابطه، ومفاهيم القيم، والتنمية المستدامة وعلاقتها بالقيم.

أولاً: مفهوم العمل في مصادر التربية الإسلامية:

تقوم التربية الإسلامية على المصادر الإسلامية التي تمثل القرآن الكريم والسنة النبوية، وتوصف بأنها قيمية لأنها تقوم على قيم وأخلاقيات يتربى عليها الأجيال وترتبط في التربية الإسلامية المعتقدات بالسلوك في كل زمان ومكان فهي ثابتة وأساسية، وواقعية، فقد جاء اهتمام القرآن الكريم بموضوع العمل كموضوع أساسي حيث تقوم عليه الحياة وتبني به الحضارات، وأكد أهمية العمل الصالح القائم على الخلق القويم، وجاءت أغلب آيات العمل مقرونة بالعقيدة فرتبت العمل الصالح على الإيمان بالله، وقد توصلت دراسة (حميد، 2010م) إلى أن موضوع العمل جاء في القرآن عاماً لكل نشاط إنساني مقصود، شاملا للعبادات والمعاملات والعلاقات الاجتماعية، ورتب الجزاء علي هذه الأنواع جميعا، وجاءت التطبيقات النبوية لتؤكد أهمية العمل وترفعه إلي درجة العبادة.

وبعد الثورة الصناعية واتساع مجالات الصناعة والزراعة والتجارة على الناس في هذا الزمن، وكثر أصحابها، وتعددت وتنوعت، وقامت المؤسسات والشركات المتفاوتة، فانحصر مفهوم العمل وأصبح يراد به كل جهد يبذله الإنسان ذهني أو بدني لخلق منفعة اقتصادية أو زيادتها (المصري،1430هـ)، وقد بيّن خياط (1420، ص ١٠) مفهوم العمل بمعنى أكثر وضوحاً: " هو كل جهد يبذله الإنسان لتحصيل قوته، وتأمين معيشته وتحسين أسلوب حياته". وهذا هو المفهوم الشائع الذي يحصر العمل في العمل المأجور أو العمل الاقتصادي وعلى هذا يكون العامل: هو (من يعمل بأجر)، وهذا المفهوم المحصور هو الذي يشير إليه فقهاء الشريعة الإسلامية ببيع المنفعة ويدرجونه ضمن عقود الإجارة.

ومن هذا المنطلق يشمل كل عقد إجارة أو اتفاقية عمل سواء كانت بين الدولة والأفراد كموظفين أو معلمين أو مستشارين أو رؤساء أو نحو ذلك كذلك بين المؤسسات أو أرباب العمل والمتاجر والمصانع ومع من يتفقون معه على أداء عمل عندهم. وهذا أيضاً هو الذي يدور عليه ويرتكز هذا البحث.

وتجدر الإشارة إلى أن لفظ (العمل) جاءت في نصوص الشريعة بمعنى أعم وأشمل من هذا المعنى الاصطلاحي المحصور، حيث جعلته يشمل الأعمال القلبية والعقائدية وأداء العبادات والمناسك الشرعية من الصيام والصلاة، والحج، وبر الوالدين، والصدقة، والإحسان، وحسن المعاملة ونحوها بالإضافة إلى المعنى الاصطلاحي لأن نظرة التربية الإسلامية شمولية للدنيا والآخرة ولا تفرق بين ما هو مادي دنيوي وما هو عبادي أخروي، فكل جهد ونشاط في الحياة يبذله الإنسان لنيل منفعة دنيوية أو دينية هو عبادة إذا احتسبها وكانت مشروعة.

مكانة العمل في الإسلام:

اهتم الإسلام بالعمل بكافة معانيه وبمعناه الاصطلاحي الخاص به ورفع من قيمته. بل إن الإسلام يجعل هذا العمل التكسب مرتبط بالثواب الأخروي داخل في دائرة العبادة التي خلق الإنسان من أجلها، ولو لم يكن هذا العمل من ضمن العبادة التي يتقرب بها إلى الله عز وجل لهجر النبي ﷺ وأصحابه والمتسابقون وسائر المؤمنون التكسب والبناء والتعمير والبحث والنظر والبيع والشراء ونحوها، ولا تقوم الحياة وعمارة الأرض إلا بالعمل وتبادل المنافع.

ومما يؤكد أهمية العمل ومكانته في الإسلام بعض الأدلة التالية:

– كثرة ورود لفظ العمل في القرآن مقروناً بالعمل الصالح بالإيمان في القرآن في أكثر من سبعين آية من آياته.

– ربط الأعمال بالنيات قال رسول الله ﷺ: (إنما الأعمال بالنيات وإنما لكل امرئ ما نوى). (رواه البخاري في كتاب بدء الوحي، رقم الحديث1، ومسلم في كتاب الإمارة، رقم الحديث 155)، فإذا نوى الفرد بعمله نية الخير بأن يعف نفسه وعياله عن مسألة الناس، وأن يتكسب بالحلال لمن يعول فهو في عبادة ومأجور على عمله الدنيوي لأنه لو تكسب بالحرام فهو آثم. (عبد الكافي،1410، 35).

–ثناء النبي ﷺ على العمل وكسب اليد والكد على العيال واحتراف الصنعة ومن ذلك قوله ﷺ: (ما أكل أحد طعاماً خيراً من أن يأكل من عمل يده وإن نبي الله داود – عليه السلام – كان يأكل من عمل يده)، (رواه البخاري في كتاب البيوع، رقم الحديث ١٩٣٠)، وقوله ﷺ لما سأل أي الكسب أطيب؟ قال: (عمل الرجل بيده وكل كسب مبرور). (رواه الحاكم والبيهقي).

وقوله ﷺ حاثاً على العمل (لو قامت القيامة وفي يد أحدكم فسيلة فليزرعها). (رواه والبخاري في الأدب، وأحمد، ٣/١٩١٠١٨١) وقوله ﷺ: (لأن يحتطب أحدكم حزمة على ظهره خير له من أن يسأل أحداً فيعطيه أو يمنعه). (رواه البخاري في كتاب البيوع، حديث رقم ١٩٣٢).

–ومما يبين أهمية العمل في التربية الإسلامية اهتمام علماء الإسلام وفقهاء الشريعة بالعمل حيث جعلوا من ضمن مصنفاتهم العريقة باباً في أحكام الإجارة وما يتعلق بها. بالإضافة إلى أنهم يعتبرون هذه الأعمال الحرفية والمأجورة هي من فروض الكفاية قال شيخ الإسلام ابن تيمية رحمه الله: "فلهذا قال غير واحد من الفقهاء من أصحاب الشافعي وأحمد بن حنبل وغيرهم كأبي حامد الغزالي وأبي الفرج بن الجوزي وغيرهم أن هذه الصناعات فرض كفاية. فإنه لا يتم مصلحة الناس إلا بها كما أن الجهاد فرض على الكفاية". (ابن تيمية، دت، ص 44).

ضوابط العمل في التربية الإسلامية:

وضعت التربية الإسلامية ضوابط وموجهات للعمل فمن أهم هذه الضوابط ما يلي:

1-التوازن بين الدنيا والآخرة فقد حث الإسلام على العمل بمفهومه الخاص يربطه بالجانب الأخروي ويجعله متعلق به قال الله تعالى: (هو الذي جعل لكم الأرض ذلولاً فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور) (سورة الملك، آية 15). فكان الأمر بطلب الرزق بحال المشي أي بذل السبب دون تجاوز الحد وجعله للآخرة سباقاً ومسارعة، فالواجب الاعتدال والتوازن في ذلك، قال الله تعالى: (يا أيها الذين آمنوا لا تلهكم أموالكم ولا أولادكم عن ذكر الله ومن يفعل ذلك فأولئك هم الخاسرون) (سورة المنافقون، آية 1).

2- أن يكون العمل مباحاً يقول الله تعالى: (يا أيها الرسل كلوا من الطيبات واعملوا صالحا إني بما تعملون عليم) (المؤمنون، آية 51)، والنبي ﷺ يقول: (كل لحم نبت من حرام فالنار أولى به) (رواه أحمد، وانظر صحيح الجامع ٢/٨٣١)، فيتضح أنه لابد أن يكون العمل صالحا والكسب حلالاً طيباً فلا يجوز للمسلم أن يؤجر نفسه على عمل محرم كصفة خمر أو إيذاء مسلم ونحوه. بل لابد أن يكون العمل الذي يمارسه المسلم منضبطا بضوابط الشرع.

3- أن يكون العمل موافقاً لتعاليم الإسلام ومبادئه وهذا الضابط وإن كان داخلا في الضابط الذي قبله.

ثانياً: مفهوم القيم:

يكثر استعمال وتداول مصطلح القيم في مجالات مختلفة كالتربية والاقتصاد والفلسفة ونحو ذلك، ولهذا يجدر بنا في هذا السياق أن نحدد مفهوم القيم في هذا البحث.

القيم في اللغة: قيم جمع مفردها قيمة، وأصل لفظ القيم مأخوذ وعائد إلى مادة " ق و م "، التي تدل على الانتصاب والعزم وتأتي في اللغة عند ابن منظور (2008، ص600). بمعاني مختلفة حسب السياق وتفيد في جملتها المعنى، ويمكن عرضها في الآتي:

القيمة ثمن الشيء، الثبات على الشيء، بمعنى الديمومة والاستدامة، فكل من ثبت على الشيء وتمسك به فهو قائم عليه. قال الله تعالى (ليسوا سواء من أهل الكتاب أمة قائمة يتلون آيات الله) (سورة آل عمران، الآية 113). كما تأتي القيم بمعنى الاستواء والاستقامة من الفعل قام بمعنى وقف (نقيض الجلوس)، واعتدل واستوى. وبمعنى القيام والعزم، وقد جاء وصف الإنسان أو الشيء أو العمل أو الدين بكونه قيماً أي مستقيماً لا عوج فيه كقوله عز وجل :(ذلك الدين القيم) (سورة التوبة، الآية 67)، أي الأمر المستقيم الذي لا زيغ فيه، ومن معاني القيم أيضاً المحافظة والإصلاح ومنه قوله تعالى: (الرجال قوامون على النساء) (سورة النساء، الآية 34).

المعنى الاصطلاحي للقيمة:

تعددت بتعدد مجالات استخدامها في النشاطات الإنسانية، وإن كل معنى من هذه المعاني يتخذ خاصية المعيار للمجال الذي استخدم فيه، وعرفت بأنها تلك القواعد والمعايير التي تمكن الفرد من التميز بين الصح والخطأ، ويعبر عنها بأنها ناتجة عن الإيمان بأفكار ومعتقدات معينة من حيث الاعتقاد بأن نمطاً سلوكياً معيناً هو الأفضل في ضوء هذا الإيمان) (العثيمين، 1418هـ).

وقد استخلص حرايره، وسعد الله (2019م) المفهوم عن القيم بأنها توصف بمبادئ تعتنق، أو اتجاهات، أو سلوك، أو معايير تحدد سلوك الفرد وتصرفاته وأقواله وأفعاله وآراءه، كما تعكس نمط علاقاته بغيره ومحيطه وتشكل اتجاهاته العملية والعلمية والفكرية.

مما سبق يمكن القول بأن القيم تشمل كل هذه المعاني اللغوية والاصطلاحية فهي لا تتضاد فيما بينها إنما تشير إلى ما هو ذا قيمة معنوية عالية، كما تشمل معنى الاستدامة والثبات والاستمرارية، وبها تنهض الحضارات ولا تستقيم الحياة إلا بها، وهي بمثابة معتقدات تشكل معايير وموجهات للسلوك وتضبط العلاقات، وتستمد من عقيدة المجتمع أو فلسفته التي يؤمن بها، وتغرس القيم وتعزز من خلال عمليات التربية والتعليم والتنشئة والتعلم الاجتماعي المختلفة.

ثالثاً: مفهوم التنمية المستدامة وعلاقته بقيم العمل:

يتمحور مفهوم التنمية المستدامة حول ثلاثة محاور أو أبعاد هي بحسب تقارير اليونسكو (UNESCO،2006م):

- البعد الاقتصاديُّ: النُّموُّ الاقتصاديُّ المستديم، كفاءة رأس المال، العدالة الاقتصاديّةَ.
- البُعد الاجتماعيُّ: ويتمحور حولَ تحقيق العدالة في التَّوزيع، والصِّحَّة، والتَّعليم، والمساواة الاجتماعيَّة والمحاسبة، وتوسيع فرص المشاركة.
- البُعد البيئيُّ: يُعنى بالموارد والبيئة المادِّيَّة، ويتضمَّن التنوُّعَ الحيوانيَّ وتوازنه، ومكافحة التَّلوُّث والتَّصحُّر، واستبعاد أنماط الإنتاج السَّيِّئة، واستخدام التِّقنيَّة النَّظيفة.

وتتميز فكرةُ التَّنمية المستدامة أنها تقوم على ثلاث رُؤًى رئيسة، وهي: التَّنمية والبيئة لا ينفصِلان، والاعتماد العالمي المتبادَل، والأمل في المستقبل، والذي يرتكز على أخلاقيَّات العدالة بين الأجيال. (الطويرقي، 2023م، ص 25). ويتضح مما سبق أن التنمية الشاملة تستند على الأخلاقيات القيم وعلاقتها بالعمل والنمو الاقتصادي والمجتمع.

العلاقة بين قيم العمل والتنمية المستدامة:

العلاقة بين التنمية والعمل علاقة طردية وثيقة ومتبادلة وتشكل نهجاً شاملاً لتحقيق مستقبل أفضل للإنسانية، فتُساهم قيم العمل الإيجابية؛ مثل المسؤولية والنزاهة والأمانة والاحترام، في تحقيق أهداف التنمية المستدامة المرتبطة بالعمل ارتباطاً وثيقاً، بينما تُعزز التنمية المستدامة بيئة عمل إيجابية تُحفز الموظفين وتُشجعهم على تبني هذه القيم.

ومن الأمثلة الواقعية الدالة على كيفية ارتباط قيم العمل بالتنمية المستدامة تظهر من خلال استقراء تقارير التنمية المستدامة، منها ما تشير إليه منظمة العمل الدولية (ILO) (2023) في موقعها الرسمي أهمية قيم المسؤولية البيئية حيث تتطلب التنمية المستدامة من الشركات والموظفين على حدٍ سواء اتباع ممارسات تُحافظ على البيئة، مثل تقليل النفايات واستخدام الموارد بكفاءة. ويشير برنامج الأمم المتحدة للبيئة (UNEP) (2022م) إلى قيم العمل الاجتماعية وأهمية النشاط الاقتصادي المستدام بتشجيع قيم وممارسات اقتصادية تُحافظ على الموارد الطبيعية وتُوفر فرص عمل عادلة للجميع. (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية للأمم المتحدة لآسيا والمحيط الهادئ ESCAP، 2023).

ويرى الراوي (2023م) أن مفهوم التنمية المستدامة في القرآن الكريم يتماشى مع المعنى اللغوي والاصطلاحي من حيث التوازن في إشباع حاجيات الأجيال الحالية وتحقيق رفاهيتهم دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على إشباع حاجياتهم بمسئولية ووعي بحقوق الأجيال القادمة؛ وهذا هو المغزى والجوهر للاستدامة في التنمية التي تتعالى بها أصوات دول العالم للحفاظ على الثروات واستثماراتها الأمر الذي يؤكد العلاقة الوثيقة بين قيم العمل في الإسلام والتنمية المستدامة.

الدراسات السابقة:

تم البحث عن الدراسات السابقة المحكمة ذات العلاقة المباشرة بموضوع الدراسة الحالية للاستفادة مما توصلت إليه في البناء المعرفي وذلك في المصادر العلمية للمعلومات، وفيما يلي عرضها من حيث هدف الدراسة ومنهجها وأهم نتائجها وقد وتم عرضها من الأحدث إلى الأقدم على النحو الآتي:

وأجرى الراوي (2023م) دراسة هدفت تأصيل لمفهوم التنمية المستدامة من القرآن الكريم وتوضيح مكانتها في الإسلام وفقاً لمنهج وتفسير الآيات وبيان مراد الله تعالى منها، بالمنهج الاستنباطي والوصفي الوثائقي، والتوصل الى مدى ودور التنمية المستدامة في بناء الإنسان وتطوره وازدهاره. وتوصل البحث إلى ما يؤكد على دعم الدين الإسلامي لمفاهيم الاستدامة وتطبيقاتها على الفرد والمجتمع، والتوصل إلى التوجيهات القرآنية بشأن التنمية المستدامة ودورها في بناء الإنسان وعمارة الأرض وحفظ الثروات التي هي مصدر قوة الإنسان.

في حين هدفت دراسة الخيري (2021م) إلى بيان مفهوم القيم الإنسانية والحضارية في التربية الإسلامية، وإبراز نماذج من القيم الإنسانية والحضارية التي تضمنتها التربية الإسلامية، وتحديد بعض مضامين القيم الإنسانية والحضارية في التربية الإسلامية. واستخدمت الدراسة المنهج الاستنباطي، وتوصل البحث إلى عدة نتائج منها: أن القيم الإنسانية والحضارية في التربية الإسلامية تستند إلى المصادر الربانية الكتاب والسنة، وهو ما يميزها عن غيرها من القيم ذات الوضعية البشرية. وهذه القيم هي نتيجة تفاعل متبادل بين مكوناتها: الإنسان والقيم والحضارة وهي معايير ومحكات تضبط سلوك الإنسان وفعله الحضاري. وإن الإسلام قد ضمن كافة المنظومة القيمية اللازمة لحفظ كرامة وصيانة حقوق الإنسان.

أما دراسة حرايرة (2019م): وهدفت الى التعرف على منظومة القيم ودورها في إرساء دعائم التنمية المستدامة في الاقتصاد الإسلامي، من خلال الإجابة عن تساؤلات الدراسة عن المحددات الفعلية لمنظومة القيم الأخلاقية التي يمكن أن تسود في المجتمعات العربية والإسلامية، والتنمية المستدامة ودلالاتها في المنهج الإسلامي، ودورها في إرساء دعائم ومقومات التنمية المستدامة. وطبقت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتوصل إلى نتائج أهمها أن من أهم القيم الأخلاقية التي ارتبطت بالتنمية والتطوير هي قيمة العمل، وقيم حد الكفاية، وأن الإسلام قدم نظاماً اجتماعياً متكاملاً يجمع بين شؤون الدين وأمور الدنيا، بين العلم والعقيدة، ويوازن بين الفرد والمجتمع بما يحمله من قسم شاملة ومتوازنة، وتبين حقوق الجميع، والاقتصاد الإسلامي هو اقتصاد أخلاقي منتج.

وقد هدفت دراسة القحطاني (2016م) إلى استكشاف أُطر التصور والضوابط لأخلاقيات الوظيفة العامة في ضوء التربية الإسلامية؛ كما هدفت إلى التعرف على أخلاقيات الوظيفة العامة في اللوائح الوظيفية الواردة في نظام الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية. واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، مع الاستعانة بأداة الاستبانة، لتطبيقها على عينة من الموظفين الإداريين بكليتي التربية في جامعة المجمعة، عددها الإجمالي للموظفين بكليتي التربية والزلفى (419)، وقد تم توزيع (220) استبانة، وبلغت نسبة الاستجابة في المتوسط 54% للوقوف على واقع ممارساتهم لأخلاقيات الوظيفة العامة، ومرئياتهم حول أليات وإجراءات تعزيز تلك الأخلاقيات في بنية العمل الإداري والوظيفي بما يساعد في صياغة التوصيات المتعلقة بتعزيز أخلاقيات الوظيفة العامة لدى الموظفين.

أما دراسة دخان (2012م) فقد هدفت لمعرفة أخلاقيات العمل الإداري في ضوء نصوص السنة النبوية وسيرة السلف الصالح ، والتعرف على بعض هذه النماذج التطبيقية، والأمثلة الحيّة، من سيرة النبي صلى الله عليه وسلم والخلفاء من بعده، وطبقت المنهج التحليلي، وخرجت الدراسة بالعديد من النتائج منها: أن للعمل الإداري أخلاقيات وضوابط وشروط يتحقق بها النجاح، وقد ضرب لنا رسول الله ﷺ والخلفاء من بعده، أروع الأمثلة في هذا الباب، وكانوا أمثلة تطبيقية حية، فيها كل الأسوة والقدوة لأيّ عامل في أيّ مؤسسة سواء كان رئيسا لها

مسؤولا عنها، أو عاملا من عمّالها وفي سيرة أصحابه من بعده، الذين ساروا على دربه، وتمثّلوا الإسلام وأخلاقه في كلّ جانب من جوانب حياتهم، تلك السيرة العطرة التي سعدت بها المجتمعات الإسلامية.

وقد جاءت دراسة حميد (2010م) بهدف التعرف على ضوابط العمل الأخلاقية في القرآن الكريم، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الوثائقي والاستنباطي وتوصل الى نتائج عديدة منها أن الضوابط الأخلاقية التي يقوم عليها العمل ليكون صالحا من خلال النصوص أولها: المحاسبة الذاتية للمسلم النابعة من الإيمان بالله والاقتداء بالرسول. الذي كان خلقه القرآن، وثانيها: مشروعية العمل بمعرفة الحلال الطيب من الحرام الخبيث في الأعمال عامة والكسب والإنفاق خاصة، وآخرها، القيم والمبادئ العامة في القرآن كالمساواة والحرية والعدالة والشورى والتكافل الاجتماعي، ثم الأخلاق المطلوبة في العمل ليكون صالحا متقبلا يرفع من شأن الفرد والأمة.

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

تتفق جميع الدراسات على أهمية القيم الأخلاقية في تحقيق الحضارة والارتقاء سواء في مجال عمل الفرد أو على مستوى المؤسسات .وتؤكد الدراسات على أن الإسلام يقدم منظومة قيمية متكاملة تضمن تحقيق الخير للفرد والمجتمع. كما تشير جميع الدراسات إلى قيمة العمل في الإسلام، وأنه واجب على كل مسلم قادر .وقد ركزت دراسة دخان (2012م) أخلاقيات للعمل الإداري في الإسلام، ودراسة القحطاني (2016م) أكدت على أخلاقيات الوظيفة العامة بشكل خاص، واتفقت مع دراسة الراوي(2023م) ودراسة حرايرة (2019م) في علاقة القيم بالتنمية المستدامة مع اختلاف الدراسة الحالية بالتركيز على قيم العمل في ضوء التربية الإسلامية وتقسيمها لكل من العامل وصاحب العمل واستخدمت مناهج متعددة تناسب طبيعة المشكلة. وبربط قيم العمل بتحقيق التنمية المستدامة فهو من أهم ما تسعى الدول لتحقيقه.

مناقشة وتحليل النتائج للإجابة عن تساؤلات البحث:

بعد مراجعة الإطار النظري، وبعد مراجعة وعرض الدراسات السابقة ومناقشتها يمكن الإجابة عن سؤالي البحث كالتالي: المبحث الأول: الإجابة عن سؤال: ما قيم العمل الواجب توافرها في العامل في ضوء مصادر التربية الإسلامية لتحقيق التنمية المستدامة؟ للإجابة عن هذا السؤال تم تحرير المصطلح لغوياً واصطلاحياً، والرجوع للأدب النظري لمعرفة الخلفية العلمية عن متغيرات الدراسة، وبعد مراجعة الدراسات السابقة تم التحليل الوثائقي لمواضيع التربية الإسلامية واستقراء واستنتاج أهم القيم التي تنظم سلوك العمل في ضوء التربية الإسلامية وبيان أثار القيمة لتحقيق التنمية المستدامة وتم التوصل للقيم الآتية:

أولاً: التقوى:

تعد قيمة التقوى أساس القيم ومنها تنبع وتحته تندرج، ويتضح ذلك جلياً بمعرفة معناها، ومعنى التقوى لغة: مأخوذة من مادة " وقى "، التي تدل على دفع شئ عن شئ بغيره. والاتقاء هو اتخاذ الوقاية. ومعنى التقوى اصطلاحاً هي امتثال أوامر الله تعالى واجتناب نواهيه بفعل كل مأمور به، وترك كل منهي عنه حسب الطاقة. ويبين الحليمي: حقيقة التقوى فيقول أنها:" فعل المأمور به والمندوب إليه واجتناب المنهي عنه والمكروه، لأن المراد من التقوى وقاية العبد نفسه من النار (نضرة النعيم، ج٤، ص ١٠٧٩- ١٠٨٠).

وعلى ذلك فالتقوى في العمل مبنية على أن يقي العامل وصاحب العمل نفسه أثناء العمل وقبله وبعد خوفاً من عذاب وسخطه وذلك بلزوم طاعة الله وبفعل أوامره من صدق وأمانة واستشعار للمسئولية ومراقبة الله في آداء العمل، واجتناب معصيته باجتناب ما نهى عنه والبعد عن الخيانة والكذب وكل ما يخل بالمسئولية.

أهمية التقوى:

التقوى وصية الله للأولين والآخرين كما قال تعالى: (ولقد وصينا الذين أوتوا الكتاب من قبلكم وإياكم أن اتقوا الله). (سورة النساء، آية ١٣١)، وقد أمر الله تعالى عباده المؤمنين بالتقوى، وأكثر من الأمر بها في آيات متعددة في القرآن الكريم والسنة المطهرة، من ذلك قوله تعالى: {يا أيها الذين آمنوا اتقوا الله ولتنظر نفس ما قدمت لغد واتقوا الله إن الله خبير بما تعملون)، (سورة الحشر: ١٨)، وقد أوصى النبي ﷺ أصحابه وأمته بالتقوى في الكثير من الأحاديث فعن أبي در ﷺ قال: قال لي رسول الله ﷺ: (اتق الله حيثما كنت واتبع السيئة الحسنة تمحوها وخالق الناس بخلق حسن). (رواه الترمذي وقال حسن صحيح، رقم الحديث٢٠٥٣).

ومما يؤكد أهمية التقوى في العمل أنها جعلت سبب الفلاح ودخول الجنة فقد أخبر النبي ﷺ أنها أكثر ما يدخل الناس الجنة ترغيباً فيها وحثاً على الالتزام بها جاء ذلك جليا في قوله ﷺ لما سئل عن أكثر ما يدخل الناس الجنة قال: (تقوى الله وحسن الخلق). (رواه الترمذي وقال حديث حسن، ٦١٦). وغيرها الكثير من الآيات والأحاديث في فضل التقوى.

أثر قيمة التقوى على أداء العمل:

حين يتربى المسلم على قيمة التقوى وينشأ عليها منذ الصغر ويربي نفسه ويجاهدها ويلزمها بتقوى الله فإن لذلك أثر كبير عليه حين يكلف بعمل ويكون مسؤولاً عنه فإنه سيُراعي ما أمر الله تعالى به في أداء هذا العمل على أكمل وجه فتراه في عمله أميناً صادقاً مخلصاً وفياً محافظاً عليه نصوحاً فيه متقناً له، وسيحذر في عمله من أن يقع فيما حرم الله ونهي عنه من الغش والخيانة والإهمال والتقصير والإخلال، وبهذا يكون العمل تاماً على أكمل وجه يحرص على اتقانه اتباعا لوصية النبي ﷺ: (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه)، (رواه الألباني في

صحيح الجامع، رقم الحديث 1880)، والعمل بالتقوى مؤدى على أحسن حال قد بذل فيه العبد التقي غاية جهده ومنتهى وسعه وقدر استطاعته.

ومن آثار اتصاف العامل بالتقوى على المستوى الاقتصادي للمجتمع ارتفاع معدلات الإنتاج وجودته، كما أن لها أثر على الفرد ذاته إيجاباً فهي سبب في زيادة الرزق للإنسان، وأسباب نجاحه في الدنيا، ومن أسباب سعادته، قال الله تعالى (وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا ۝ وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ) (سورة الطلاق: 2-3)، وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مِنْ أَمْرِهِ يُسْرًا) (سورة الطلاق: 4).

وبالعمل بالتقوى يقضى على الفساد الإداري في العمل الوظيفي، وهي القضية التي تعاني منها الكثير من الدول والمؤسسات والشركات الكبرى والذي ليس له علاج إلا إحياء الضمير ومراقبة الله جل وعلا والوازع الذاتي ولا يكون ذلك إلا بالتقوى. يقول النبي ﷺ: (لا يسرق السارق حين يسرق وهو مؤمن.) (رواه البخاري ومسلم، رقم الحديث6782).

فالتقوى من أعلى درجات الإيمان التي إذا تحلى بها العبد وربى نفسه ومن يعول عليها نهت عن الوقوع في المحرم والإضرار بالعمل مهما كانت المغريات، فالتقوى هي القيمة الكبرى والمبدأ العظيم الذي يجعل العمل يسير كما ينبغي حتى لو غاب الرقيب أو جهل صاحب العمل خطط التلاعب والأساليب فكل عامل رقيب على نفسه، وهذا يتحقق به أهداف التنمية المستدامة وقيمها، مثل المسؤولية، والنزاهة، والأمانة، والاحترام، على كافة الأبعاد منها المسئولية الاقتصادية عن المال والمنتج، والعدلة الاجتماعية والحفاظ على البيئة (UNESCO,2006)، وعدم الإفساد في الأرض حفاظاً على مقدرات الكون التي أمر الله بالحفاظ عليها وتنميتها لتستديم للأجيال القادمة بإذن الله.

ثانياً: الإخلاص:

وهو أهم القيم اللازمة للعمل على الإطلاق، وهو من أصعبها تحقيقاً لأن مصدره من داخل الفرد العامل فلا يمكن لصاحب العمل إلزام العامل به أو التحقق من وجوده وهو أمر معنوي؛ ويأتي معنى الإخلاص لغة: مأخوذ من مادة " خ ل ص " التي تدل على تنقية الشيء وتهذيبه وخلص الشيء (ابن منظور، 2008، ج 2، ص ١٢٢٧). ومعنى الإخلاص اصطلاحاً: هو القصد بالعبادة إلى أن يعبد المعبود بها وحده. وقيل تصفية السر والقول والعمل. (موسوعة نضرة النعيم،2021م، ج٢، ص ١٢٤،١٢٥).

أهميته الإخلاص ومكانته في الإسلام:

أمر الله تعالى عباده بالإخلاص له في جميع الأعمال الظاهرة والباطنة في جميع شئون الحياة به. قال تعالى (قل إن صلاتي ونسكي ومحياي ومماتي لله رب العالمين لا شريك له وبذلك أمرت وأنا أول المسلمين)، (الأنعام ١٦٢). وقوله تعالى (قل إني أمرت أن أعبد الله مخلصاً له الدين) (الزمر آية 11)، وهو من شروط قبول الأعمال عند الله عز وجل ونيل ثوابها وأجرها قال ﷺ:(إنما الأعمال بالنيات، وإنما لكل امرئ ما نوى)، (رواه البخاري ومسلم ١٩٠٧).

والعمل إذا أريد به وجه الله خالصاً له فإنه يكون لصاحبه ذخراً ومنجاة في الشدائد، كما في قصة ثلاثة النفر الذين انطبقت عليهم الصخرة فدعوا الله بصالح أعمالهم وأخلصها الله فانفرجت عنهم الصخرة وزالت كربتهم. في الحديث عن أَبي عَبْد الرَّحْمَن عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ بْنِ الْخَطَّابِ، رضيَ اللهُ عنهما قَالَ: سَمِعْتُ رسولَ الله ﷺ يَقُولُ: انْطَلَقَ ثَلاَثَةُ نَفَرٍ مِمَّنْ كَانَ قَبْلَكُمْ حَتَّى آوَاهُمُ الْمبِيتُ إِلَى غَارٍ فَدَخَلُوهُ، فانْحَدَرَتْ صَخْرَةٌ مِنَ الْجبلِ فَسَدَّتْ عَلَيْهِمْ الْغَارَ ... الحديث متفق عليه. مما يبين أهمية الإخلاص في جميع أعمال الإنسان.

أثر قيمة الإخلاص في أداء العمل:

تظهر آثار الإخلاص في العمل على سلوك العامل وأداءه بشكل إيجابي فهو يعمل امتثالاً لأمر الله ويحسن ابتغاء مرضاته ووفاءً بما أبرمه من عقد مبرم، فيظهر منه أخلاقيات المهنة الحسنة من المثابرة والتفاني والحرص على الإتمام وألا يخل بشيء مما وجب عليه ولو كان ذلك على حساب مصلحته الشخصية، ولا ينقص من ساعات العمل المكلف بها.

فالإخلاص يجعل صاحبه مؤدياً لعمله كما يراد منه مستشعرا أمر الله، قائماً به مستمرا عليه ولو لم يره أحد كصاحب العمل، أو المسؤول، أو غيرهم، وهو لا ينتظر الشكر والثناء، لأنه إنما قام به لوجه الله ولأداء الواجب وإبراء الذمة. والمخلص ولا يلتفت إلى هوى نفسه ولا يرائي أحداً من البشر في عمله، ويبذل المخلص كل ما يستطيعه من جهد ونصح ورأي يرى أن مصلحة العمل فيه، حتى لو لم يُطلب منه ذلك، ولو كان ذلك يكلفه المزيد من المشقة.

ولكن إذا اختلت قيمة الإخلاص عند العامل فيظهر التقصير في العمل والتكاسل عن الواجب، ويكون قيامه بالعمل بحسب المصلحة التي يجنيها من ذلك فتظهر الأخلاقيات النسبية ويظهر مؤشرات التذبذب في الأداء حيث يحسن في بعض المواقف يسيء في مواقف أخرى، مما يؤثر على الإنتاجية ومصلحة العمل ويصبح أكثر عرضه لعمليات الفساد.

وبذلك فإن قيمة الإخلاص من القيم المحققة للإنتاجية العالية ورفع الاقتصاد وتتفق مع قيمة النزاهة وبالتالي تحقق التنمية المستدامة للفرد والمجتمع. ويتفق ذلك مع دراسة القيسي (2017م، ص593)، في نتائج دراسته عن أثر الإخلاص في العمل في بناء المجتمعات مبيناً أن الإخلاص يعد مبدأ اساسياً في التنمية والتطوير

للمجتمعات في جميع مجالات الحياة، مؤكداً على أن الإخلاص فيه محافظة على ثروات الأمة وإمكانياتها للأجيال القادمة وبذلك تستمر خيراتها، وبيّن أن السبيل إلى الإخلاص بالمحاسبة وبالتربية الفردية على النهج القويم الذي أرشدنا إليه الله، وأن يبدأ الإخلاص من البيت حتى أعلى المستويات مشيراً لدور الأسرة بالتربية على الإخلاص ، ويجدر بالذكر أن من ضروريات التي نعين العامل بها على الإخلاص في العمل التذكير بذلك في الاجتماعات، وأن يُعطى العامل والموظف أجراً كافياً يغنيه ويسد حاجته عن الطرق المحرمة من أخذ الرشاوى وغيرها من أوجه الفساد الإداري.

ثالثاً: الأمانة:

الأمانة من أعظم القيم المرتبطة بالعمل والحفاظ على حقوق الناس، وتعريف الأمانة في اللغة هي مصدر أمن مأخوذ من مادة " أ م ن " التي تدل على سكون القلب. واصطلاحاً هي خلق ثابت في النفس يعف به الإنسان عما ليس له يحق حتى وإن قدر عليه ويؤدي به حق غيره عليه دون إلحاق أي نقص فيه. (موسوعة نظرة النعيم، 2021م، ج٣. ص ٥٠٥).

أهمية الأمانة ومكانتها في الإسلام:

الأمانة صفة عظيمة وصف بها رسله من الملائكة والبشر فمن الملائكة جبريل عليه السلام حيث قال عز وجل (وإنه لتنزيل رب العالمين نزل به الروح الأمين) (الشعراء آية ١٩٢-١٩٣). وقالها هود عليه السلام لقومه مبيناً ومقنعاً لهم بصفة الأمانة قال الله تعالى (إذ قال لهم أخوهم هود ألا تتقون، إلى لكم رسول أمين). (الشعراء آية ١٢٥)، وهكذا سائر أنبياء الله عز وجل وخاتمهم نبينا مُحَمَّد ﷺ حيث شهد له أعداءه بالأمانة فما كان يسمى في قريش إلا مُحَمَّد الأمين.

ومما يدل على المكانة العظيمة لقيمة الأمانة أن الله امتدح الله عز وجل المؤمنين الراعين لأماناتهم القائمين على حفظها وإصلاحها فيقول تعالى في سياق ذكر صفات المؤمنين المفلحين (والذين هم لأماناتهم وعهدهم راعون). (المؤمنون آية 8). ويقول الله تعالى (إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها) (النساء آية 58)، ويقول تعالى (فإن أمن بعضكم بعضاً فليؤد الذي اؤتمن أمانته وليتق الله ربه) (البقرة آية 283). فهذه الآيات فيها الأمر الواضح الصريح الملزم بوجوب أداء الأمانة.

وفي مجال العمل تعتبر الأمانة أهم معايير الأجير، بل وهي مناط الخيرية والأفضلية عند اختيار العامل وذلك جاءت في قوله تعالى في قصة موسى: (إن خير من استأجرت القوى الأمين)، (القصص اية ٢٦).

وفي الحديث عن أبي موسى الأشعري- ﷺ- عن النبي ﷺ قال :(إن الخازنَ المسلمَ الأمينَ، الذي يُنْفِذُ (وربما قال يُعطي) ما أُمرَ به، فيعطيه كاملاً مُوَفَّراً، طيبةً به نفسُهُ، فيدفعُه إلى الذي أُمر له به؛ أحدُ المتصدقين)

(رواه مسلم في صحيحه، كتاب الزكاة، باب أجر الخازن الأمين، رقم الحديث 1023)، لذا فالتربية الإسلامية تعد الأمانة من أهم المبادئ والقيم الاقتصادية في مجال العمل.

أثر قيمة الأمانة في أداء العمل:

الاتصاف بالأمانة له أثر ظاهر على سلوك العامل، وينعكس على آداه وإنتاجيته في العمل ومن فاعلية المؤسسة، فإذا تحلى العامل بصفة الأمانة يظهر الأثر في حسن سيرته وأداءه لعمله، وحفظ حقوق وضمانها وأمنها، كما أن التخلق بخلق الأمانة في العمل ينشر ثقافة النزاهة في مجتمع العمل وخارجه ويقطع سبل الفساد الإداري بأشكاله وصوره الذي يؤثر سلباً في صميم العمل، فلا تقديم للمصالح الشخصية والقرابة والأصحاب على مصلحة العمل، والمعيار في المفاضلة في ذلك لمن هو أحق.

فالعامل الممتثل لأمر الله لا يقبل من أحد مكافأة فوق أجره من غير صاحب العمل بقصد التقرب إليه والنيل من العمل فجاء في الحديث النبوي قول النبي صلى الله عليه وسلم:(هدايا العمال غلول). (أخرجه أحمد في باقي مسند الأنصار رقم ٢٢٤٩٥ ، ورواه البخاري بمعناه رقم ٦٤٦٤، ومسلم في الإمارة رقم ٣٤١٣).

وبذلك يتحقق بالأمانة الكثير من العوائد الاقتصادية من ترشيد النفقات والمصروفات مما يعود بالمنفعة على صاحب العمل، ويذكر توفيق (1417هـ) أنه حين يعُم التعامل بقيمة الأمانة ينقطع الطريق على الفساد والخيانة، ويستغنى عن كثير من المراقبين والمتابعين، وكثير من القيود والمواصفات التي تشكل عبئاً إدارياً ومادياً، إلا ما كان استدراكاً لما قد يقع من نقص أو تقصير بشري. فالأمانة في العاملين خير ما يؤدي إلى ذلك فهي ترشيد وتوفير الموارد والثروات والاقتصاد وزيادة الإنتاجية، وهي بذلك تتوافق مع أهداف وقيم التنمية المستدامة وتحققها.

رابعاً: الصدق:

وهو من أهم القيم التي يتطلبها العمل، والصدق لغة يبينه ابن منظور (2008، ص٢٤١٧) أنه "مأخوذ من مادة "صدق" وتدل على المطابقة بين القول والعمل والاعتقاد". والصدق اصطلاحاً عند الجرجاني: "استواء السر والعلانية والظاهر والباطن بألّا تكذب أحوال العبد أعماله ولا أعماله أحواله" (في موسوعة نظرة النعيم، 2023م، ص ٢٤٧٤)، وهذا كله في نطاق الصدق في الإيمان والاستقامة والعبودية لله تعالى ولا شك أن العمل من العبادة التي يجب أن يراعي فيها العامل أوامر الله ورسوله ﷺ ومنها الصدق بحيث يكون العامل صادقاً في أداء عمله على ما أمر به وطلب منه على الوجه الأكمل ما استطاع.

أهمية الصدق وفضله ومكانته:

الصدق أساس الحسنات وركن قبول الطاعات عند الله وعليه يترتب الأجر والثواب، يقول الله تعالى (ليجزي الصادقين بصدقهم) (الأحزاب آية ٢٤)، وقال سبحانه واصفاً الموقف يوم القيامة: (هذا يوم ينفع

الصادقين صدقهم لهم جنات تجري من تحتها الأنهار) (المائدة آية ١١٩)، كما جاء في الصحيحين عن النبي صلى الله عليه وسلم: (عليكم بالصدق فإن الصدق يهدي إلى البر) (رواه البخاري ٦٠١٤ ومسلم ٢٦٠٧)، قال ابن تيمية رحمه الله: "الصدق أساس الحسنات وجماعها، والكذب أساس السيئات ونظامها" (2004، ص ٧٤).

حينما يحرص المؤمن على الصدق في كل الأمور وفي جميع المجالات يوصله ذلك إلى أعلى المراتب بعد مرتبة النبوة وهي مرتبة الصديقين الذين ذكرهم الله فيمن أنعم عليه قال الله تعالى: (فأولئك مع الذين أنعم الله عليهم من النبيين والصديقين والشهداء والصالحين وحسن أولئك رفيقاً) (النساء، آية ٦٩)، وملازمة الصدق والاستمرار عليه في كل شئون المرء يجعله صدّيقاً، قال ﷺ: (ولا يزال الرجل يصدق ويتحرى الصدق حتى يكتب عند الله صديقا.)، (رواه البخاري، ٦٠٩٤ ومسلم ٢٦٠٧)، وتظهر أهمية الصدق في مجال العمل بتلك الثمرات العظيمة التي تحصل منه في الدنيا والآخرة من البركة والقبول والإصلاح والأجر العظيم والثواب الجزيل في الآخرة.

أثر قيمة الصدق في أداء العمل:

الصدق يدعو صاحبه إلى المثابرة في عمله وبذل وسعه وما يستطيع من جهد في سبيل إقامته على أكمل وجه، لأنه يكون بهذا قد صدق رب العمل فيما اتفق معه عليه في العقد فعاقده وعاهده عليه، وإن لم يفعل ذلك أو قصر أو أهمل أو تكاسل فيكون قد أخل بصدقه، فالقيام بالعمل والوفاء بالعهد والعقد هو الصدق قال تعالى: (ليس البر أن تولوا وجوهكم قبل المشرق والمغرب ولكن البر من أمن بالله واليوم الآخر والملائكة والكتاب والنبيين وآتي المال على حبه ذوي القربى واليتامى والمساكين وابن السبيل والسائلين وفي الرقاب وأقام الصلاة وآتى الزكاة والموفون بعهدهم إذا عاهدوا والصابرين في البأساء والضراء وحين البأس أولئك الذين صدقوا وأولئك هم المتقون) (البقرة آية ١٧٧). فالصدق يؤدي إلى إتمام أهداف العمل وحسن إنتاجه.

وإن نظرة العامل المسلم إلى العمل والإنتاج ليست نظرة مادية بحتة، بل هي نظرة ذات أبعاد ومفاهيم معنوية لا تقاس بالمقاييس المادية وإنما تستشعر، فيجد أثرها حقيقة على عمله مثل مفهوم البركة التي إذا حلت أكثرت القليل وزادت الكثير، وهي ملازمة لقيمة الصدق، فالصدق في العمل والتعامل سبب كبير من أسباب حلول البركة فيما صدق فيه، وهذا يتجلى في قول النبي ﷺ في ذلك حيث قال: (البيعان بالخيار ما لم يتفرقا فإن صدقا وبينا بورك لهما في بيعهما) (رواه البخاري في البيوع (٢٠٧٩) ومسلم في البيوع (١٥٣٢)). فموضع الشاهد في الحديث قوله "فإن صدقا وبينا بورك لهما"؛ فيكون الصدق جالب للبركة ومسبب لها، وإذا بورك في العمل تحقق نجاحه وإنتاجه.

وإن فقدان قيمة الصدق في العامل أو الإخلال به فيه دلالة ضارة على العمل، ذلك أن الكذب وخاصة في العمل يؤدي إلى إفساد المصالح والإضرار بالمنتج والمستهلك، وصاحب العمل والعامل والمجتمع، ويؤدي إلى

القضاء على العلاقات الحسنة وبنية العمل ومحق البركة وقلة الإنتاج كما في الحديث السابق" وإن كتما وكذبا محقت بركة بيعهما"، وهذا يتفق مع تؤكده، به الدراسات السابقة مثل دراسة الراوي(2023م)، فليس بعد الصدق إلا الكذب، ويجب التربية على الصدق واجتناب الكذب وعدم التهاون به، فمن أهمل قيمة الصدق فقد عرض نفسه للخسارة على مستوى العمل وكذلك على المستوى الشخصي والاجتماعي عاجلاً أو آجلا.

ومن العوائد لامتثال قيمة الصدق في العمل الاقتصاد وتقليص التكاليف، فحينما يكون كل عامل صادق في عمله فلا حاجه إلى مزيد رقابة ومراقبين، وفي ذلك ترشيد للنفقات، فالصدق بذلك من أهم القيم المحققة للتنمية المستدامة لاسيما وإن كان المصدر والباعث والرقيب ذاتي داخلي.

خامساً: المسئولية:

ترتبط قيمة المسئولية بالقيم السابقة فهي تنشأ من استشعار معية الله تعالى واطلاعه على العبد وإحصائه لكل صغيرة وكبيرة وصدقه مع ربه وأمانته. وتعريف المسئولية في اللغة: مصدر صناعي[1] "مأخوذ من مادة " س أ ل " التي تدل على استدعاء شئ مرغوب فيه من الغير. كالمعرفة والمال ونحوه". والمسئولية اصطلاحاً لها تعريفان بحسب أحوالها وسياقها ولكن معناها المقصود هنا والمستعمل معناه في هذا البحث هو: "خلق يشعر صاحبه بأن عليه واجبات وتكاليف لابد من القيام بها وأنه إذا قصر فسوف يحاسب عليها". (موسوعة نظرة النعيم، ص ٣٤٠).

المسئولية ومكانتها في الإسلام:

من التصورات الأساسية في التربية الإسلامية في نظرة الإسلام للإنسان أنه مسئول عما يفعله في الحياة الدنيا وسيحاسب على أعماله في الآخرة، قال تعالى (فوربك لنسئلنهم أجمعين عما كانوا يعملون}، (سورة الحجر، آية ٩٢-٩٣).

وفي ضوء هذا التصور فإن كل فرد من أفراد المجتمع المكلفين له قدر من المسئولية سيحاسب عليه باختلاف درجاتهم وطبقاتهم ومجالات عملهم. وقد جاء ذلك صريحاً في قول النبي ﷺ: (كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته، الإمام راع ومسئول عن رعيته والرجل راع في أهله ومسئول عن رعيته والمرأة راعية في بيت زوجها ومسئولة عن رعيتها، والخادم راع في مال سيده ومسئول عن رعيته قال: وحسبت أنه قال: والرجل راع في مال أبيه ومسئول عن رعيته وكلكم راع ومسئول عن رعيته). (رواه البخاري ومسلم ،1829).

وهذه المحاسبة والمسئولية على كافة المجالات في الحياة العامة ومجال العمل ولسوف يُسأل الإنسان ويُحاسب عن وفاءه بعهده من عدمه قال الله تعالى:(وأوفوا بالعهد إن العهد كان مسئولاً) (الإسراء آية ٣٤).

[1] هو كون الشيء منسوبا إلى أصل الفعل.

كم يتجلى عظم مكانة المسئولية من شدة الوعيد والتحذير في النصوص الشرعية لمن قصر وأخل بما كلف برعايته قال النبي ﷺ: (ما من عبد يسترعيه الله رعية يموت يوم يموت وهو غاش لرعيته إلا حرم الله عليه الجنة) (رواه البخاري ومسلم، 142).

ومن المسئولية التي يحاسب الإنسان عليها المسئوليات العامة مثل الحفاظ على الموارد والممتلكات العامة والخاصة واستشعار خطورة التفريط وعدم الإفساد في الأرض قال تعالى: (وَلَا تَبۡغِ ٱلۡفَسَادَ فِي ٱلۡأَرۡضِۖ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُحِبُّ ٱلۡمُفۡسِدِينَ) (سورة القصص، ص77). وهذا جوهر التنمية المستدامة الذي تدعو إليه في تقاريرها بالحفاظ على ثروات الأجيال القادمة،

أثر المسئولية على أداء العمل:

يظهر أثر المسئولية على سلوك العامل حين يمتثل بها ويلتزمها في عمله، ويستشعر أنه مسترعى على هذا العمل، ومحاسب عليه فإنه سوف يبذل قصارى جهده في أدائه والقيام به على الوجه المطلوب، وبهذا يحصل اتفاق العمل وتتحقق التنمية المستدامة. من منطلق مبدأ الحديث: (كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته). (رواه البخاري ومسلم،1829).

وإن الإحساس بالمسئولية لدى العامل يجعل منه حريصاً على متابعة العمل وعدم التقصير فيه، ويحمله على اجتناب التقصير بل ويدفعه بمحرك داخلي نحو الرعاية والمحافظة حتى يتم عمله ويؤديه كما يجب، فهذه القيمة تعزز قيم النزاهة والمسئولية الاجتماعية وهي من قيم التنمية المستدامة كما أن لإحساس بالمسئولية لدى العامل يبعث فيه روح المثابرة والجد والاجتهاد في أداء العمل، وبذل النصائح وإسداء الآراء والتوجيهات التي من شأنها أن ترفع من قيمة العمل وتزيد من إنتاجه وبالتالي ارتفاع الاقتصاد.

ومن العوائد التي تجنى من امتثال العامل للمسئولية الارتياح النفسي على مستوى الفرد، ويعود بالنفع على العمل بترشيد النفقات على المراقبة لأن قيمة المسئولية بمثابة الحارس الداخلي على النفس يدفعه لأداء العمل أحسن وجه دون الحاجة إلى مزيد من تكاليف مادية أو جهات رقابية لكي تقوم بذلك.

سادساً: الوفاء بالعهد:

الوفاء بالعهود قيمة إسلامية إنسانية عظيمة لصلاح المجتمع، ويعرف الوفاء بالعهد في اللغة الوفاء مأخوذ من مادة "وفي" التي تدل على الإتمام والإكمال، قال الأصفهاني (1421هـ، ص 878) "الوافي: الذي بلغ التمام

وأوفى: إذا تمم العهد ولم ينقض حفظه"، أما الوفاء بالعهد اصطلاحاً هو إتمامه والمحافظة على بنوده وعدم نقض شئ من شروطه أو نقضها. (موسوعة نظرة النعيم ،2023، ص٣٦٣٩).

أهمية الوفاء بالعهد ومكانته في الإسلام:

أمر الله عز وجل عباده المؤمنين بالوفاء بالعهود والعقود قال تعالى {وأوفوا بالعهد إن العهد كان مسئولاً الإسراء آية ٣٤}، وقال سبحانه:{يا أيها الذين آمنوا أوفوا العقود)، (سورة المائدة، آية 1).وقد امتدح جل شأنه الموفين بالعهود من المؤمنين وأثنى عليهم فقال سبحانه: (والموفون بعهدهم إذا عاهدوا والصابرين في البأساء والضراء وحين البأس) ثم قال سبحانه: (أولئك الذين صدقوا وأولئك هم المتقون}، (البقرة آية ١٧٧)، فكان الوفاء بالعهد ملازماً للصدق وقال تعالى {أفمن يعلم أنما أنزل إليك من ربك الحق كمن هو أعمى إنما يتذكر أولوا الألباب، الذين يوفون بعهد الله ولا ينقضون الميثاق) (سورة الرعد، آية 20، 19).

كما تظهر الأحاديث النبوية هذا الفضل والمكانة لقيمة الوفاء بضمان الجنة: قال ﷺ. (اضمنوا لي ستاً من أنفسكم اضمن لكم الجنة: اصدقوا إذا حدثتم. وأوفوا إذا وعدتم، وأدوا إذا أتمنتم، واحفظوا فروجكم، وغضوا أبصاركم، وكفوا أيديكم) (رواه أحمد، ٥/٣٢٣).

أثر الوفاء في أداء العمل:

الوفاء بالعهد يجعل صاحبه حريصاً على إتمام عمله وإنجازه كما عاهد عليه من الشروط والمطالب، كما يجعل صاحبه يتجنب كل ما يُخل بالوفاء بعمله كالتأخر والإهمال والتكاسل وتراكم المتطلبات ونحو ذلك مما يُربك العمل ويعيق سيره. والوفاء يجعل العامل منضبطاً في عمله متقيداً بالتعليمات كما اتفق عليها في نظام العمل.

وإن لعدم الوفاء بالعهد أضرار جسيمة على العامل ومجتمع العمل بل والمجتمع بأسره من ظهور الظلم والكراهية، وسبب للمنازعات والفساد في الذمم، وقطع العلاقات وضياع الحقوق وهذا من أشد المحرمات في الإسلام. (التميمي،2005م). مما ينعكس سلباً على الإنتاجية والاقتصاد. فينبغي تربية الأجيال على قيم الوفاء في أعمالهم وأداء الحقوق كاملة تامة.

سابعا: المراقبة:

تعريف المراقبة باللغة: قال الأصفهاني (1412هـ، ص 362): والرقيب: الحافظ، وأخبر عز وجل عن نفسه أنه على كل شئ رقيباً في قوله تعالى: (وكان الله على كل شي رقيباً) (الأحزاب آية ٥٢) قال في التفسير: " أي حفيظاً ". وقال الفيروز آبادي (1415هـ، ص ٨٥): "ورقبه ورقباناً – بكسرهما – ورقوباً –بالضم – ورقابة ورقوباً ورقبة – يفتحهن انتظره كترقبه وارتقبه .... وارتقب: أشرف وعلا".

والمراقبة اصطلاحاً قال ابن القيم (1996م، ص68): "المراقبة دوام علم العبد وتيقنه باطلاع الحق سبحانه وتعالى على ظاهره وباطنه". وبهذا تكون المراقبة شعور في النفس وحالة في القلب تنشأ عن اطلاع ومعرفة بوجود أحد يعلم بما يفعل ويحاسبه عليه.

أهمية قيمة المراقبة في الإسلام ومكانتها:

يربي الإسلام العبد المؤمن على المراقبة في كل أحواله ويجعل مراقبته لله تعالى، فقد قال سبحانه: (واتقوا الله الذي تساءلون به والأرحام إن الله كان عليكم رقيباً) (النساء آية 1)، وجاء في تفسير الجلالين (1419، ص ٧٧): "حافظاً لأعمالكم فيجازيكم بها". كما يخبر الله عز وجل بأن لكل إنسان كتاب يعرض عليه ويسجل عليه كل صغيرة وكبيرة قال تعالى مخبراً عن تضجر الكافرين من هذا الكتاب (مال هذا الكتاب لا يغادر صغيرة ولا كبيرة إلا أحصاها ووجدوا ما عملوا حاضراً ولا يظلم ربك أحداً) (سورة الكهف، آية ٤٩).

وفي السنة النبوية يتبين مقام المراقبة في أعلى مراتب العبودية كما في حديث جبريل الطويل الذي جاء فيه: (قال ما الإحسان؟ قال: أن تعبد الله كأنك تراه فإن لم تكن تراه فإنه يراك.) (رواه البخاري كتاب الإيمان (٤٨)، ومسلم كتاب الإيمان (١٠)).

أثر المراقبة في أداء العمل:

من أبرز الآثار لقيمة المراقبة على العامل العوائد الإيمانية الدافعة، فحينما يقوم خلق المراقبة في النفس فإنه يبعثها على ألا تعمل إلا العمل الحسن التام، لأنها تستشعر أن فوقها رقيب يراقبها، ومعها ملكان يقيدان ويحصيان عليها ما تعمل كما قال تعالى {ما يلفظ من قول إلا لديه رقيب عتيد) (سورة ق آية ١٨)، وذلك في كل لحظة ودقيقة، في أي ساعة من ليل أو نهار، في أي مكان من الأرض فوق الجبال أو في غمار البحار.

وإن من العوائد الاقتصادية لقيمة المراقبة الترشيد للنفقات والاستهلاك، ذلك أن أي مؤسسة مهما بلغت ميزانياتها وإمكانياتها وأجهزتها فلن تستطيع أن تجعل من كل شخص رقيب عليها، ومهما بلغ عدد المراقبين ودقة الأجهزة؛ إلا أن الإنسان قد يستطيع أن يجد يهرب منها في ساعة من الساعات بأي حيلة، فلا يردع النفس ولا يضبطها إلا القيم الداخلية كقيمة المراقبة حينما تغرس فيها النفوس وتتربى عليها استشعاراً لرقابة الله، فلا حاجة بعد ذلك إلى المزيد من النفقات والمراقبين ولا لتكثيف أجهزة مراقبة والمتابعة لتحسن سير العمل.

وهذه القيمة ذات عوائد إنتاجية عالية فالعامل الذي يراقب الله يقوم بعمله بكل دقة وعناية وعندها سيكون الإنتاج عالياً، وبين حته (1983م) هذا بتصور كيف يكون حال المجتمع لو طبق العاملين رقابة الضمير في كل عمل وجعل نفسه حارساً قانونياً، أميناً في أداء واجبه مؤمناً بالجزاء الدنيوي والأخروي؛ فإن هذا المجتمع

سيعم فيه الأمن والخير، ويتضاعف فيه الإنتاج، وينعم أفراده في ظل الكفاية والعدل. ويستمر النمو للأجيال القادمة، فبالالتزام بقيمة المراقبة تتحقق التنمية المستدامة حيث أن ذلك مما تسعى إليه أهدافها.

ثامناً: الإتقان:

تعريف الإتقان في اللغة هو إحكام الشئ وأداءه بحذق ودقة قال ابن منظور(2008، ص ٤٣٧): " أتقن الشئ: أحكمه وإتقانه إحكامه، والإتقان الإحكام للأشياء"، وفي القرآن الكريم: (صنع الله الذي أتقن كل شئ) (النمل آية ٢٧)، وذكر الفيروز أبادي " أتقن الشئ أحكمه"، (الفيروزابادي،1415،ص ١٠٦٦)، والمراد بالإتقان هنا : أداء العمل على الوجه الأكمل بكل دقة وجودة.

أهمية إتقان العمل ومكانته في الإسلام:

يرتبط الإتقان بالعمل في الإسلام، وجاء التوجيه النبوي بأهميته وأنه سبب لمحبة الله لعظم شأنه ، كما أنه قيمة من أهم القيم يقول صلى الله عليه وسلم: (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه). (رواه البيهقي وأبو يعلى وذكره الألباني في السلسلة الصحيحة ٣/١٠٦ رقم ١١١٣). فهذا الحديث فيه دعوة مباشرة وحث على إتقان العمل وإجادته وإكماله وعدم التقصير فيه وربطه بجوانب العبادات القلبية من المحبة لله، فالعامل المتمثل لتعاليم الإسلام وقيمه يجب عليه أن يتقن عمله تحقيقاً لهذا التوجيه الكريم، كما أنه لا يمكن للعامل أن يحقق ما سبق من المبادئ والقيم من الإخلاص والصدق والأمانة والوفاء بالعهد والمسئولية حتى يتقن عمله فإتقان العمل لا شك نتيجة لالتزام هذه المبادئ والقيم.

الإسلام يكرم العامل إذا أتقن عمله ونصح فيه وأجاد وبذل كل ما يستطيع في سبيل إظهاره على أكمل وجه، فالنبي صلى الله عليه وسلم يقول: (إن العبد إذا نصح لسيده وأحسن عبادة الله فله أجره مرتين؛ بل إن الإسلام يعتبر أطيب الكسب والدخل هو كسب العامل إذا أدى عمله على أكمل وجه، حيث يقول النبي صلى الله عليه وسلم :(إن خير الكسب كسب يدي عامل إذا نصح) (رواه البخاري في كتاب العتق 2306 ومسلم كتاب الإيمان رقم ٣١٤٣).

كل هذا من الحث على إتقان العمل والاجتهاد في أداءه على أكمل وجه ممكن ولهذا أثار بالغة في تحقيق التنمية المستدامة للفرد والمجتمع كما يأتي في الآثار.

أثر الإتقان على أداء العمل:

من الآثار والعوائد لقيمة الإتقان أنه سبب يؤثر في زيادة الإنتاجية والعوائد الإقتصادية، ويمكن استخراج قاعدة باستلهام النصوص: أنه كلما كان العمال أكثر إتقاناً لعملهم كلما خرج العمل بأحسن هيئاته وصفاته، وكلما كان الإنتاج سليماً متقناً كلما كان الإقبال عليه كبيراً وبالتالي العائد منه وفيراً .

ومن العوائد لإلتزام قيمة الإتقان في العمل تحقيق جودة الآداء للفرد وجهة العمل، فإذا استشعر العامل مبدأ الإتقان في عمله واستصحبه معه أثناء أداء العمل بذل كل الوسائل والطرق والأساليب التي تجعل من هذا العمل عملاً متقناً من العلم بالعمل قبل البدء فيه، وحسن إدارة العمل ، والتخطيط الجيد ودراسته بخطوات منهجية، وجودة التطبيق، وحسن التنظيم، والتوجيه والمتابعة، التقويم للعمل حتى يستديم الإنتاج والنجاح لكي يخرج عملاً متقناً وتسهل متابعته. (ناشد، 2018م). وبذلك تتحقق للفرد والمجتمع التنمية المستدامة.

ومن العوائد الإيجابية بذل النصح فالعامل المستشعر واجب الإتقان في العمل ناصح أمين، فلا يبخل برأى أو علم لمصلحة العمل.

ومن العوائد الإقتصادية والإحضارية لقيمة الإتقان بالعمل أنه من أسباب نيل ثقة المستهلك ونجاح العمل، لذلك تحرص الشركات الكبرى والماركات العالمية على الإتقان لتنال ثقة المستهلك ويصبح المنتج ذا جودة عالية وهذا أحد أهم مطالب التنمية المستدامة.

تاسعاً: تحريم الغش:

وهو مبدأ مرتبط بالقيم التي قبله وهي داعية لإجتناب الغش وتحريمه، وتعريف الغش في اللغة: قال ابن منظور: "الغش : نقيض النصح ، وهو مأخوذ من الغشش وهو المشرب الكدر ومن هذا الغش في المباعات"، وقال الفيروز ابادي (1415هـ، ص ٥٣٩):"غشه : لم يُمحضه النصح أو أظهر له خلاف ما أضمره... ". والغش اصطلاحاً خلق يبعث على دس العيب وإخفاءه وإظهار صلاحه وإبداء الأمر على غير حقيقته. (موسوعة نظرة النعيم، 2021م، ص ٥٠٦٩).

أهمية تحريم الغش في الإسلام:

حُرم الغش في الإسلام في جميع المعاملات والمجالات وقد جاء عن النبي صلى الله عليه وسلم في الحديث الذي رواه أبو هريرة: (أنه مرّ على صبرة طعام فأدخل يده فيها فنالت أصابعه بللاً فقال: ما هذا يا صاحب الطعام؟ قال: أصابته السماء يا رسول الله قال: أفلا جعلته فوق الطعام كي يراه الناس من غش فليس مني) (رواه مسلم في كتاب الإيمان رقم ١٤٧، الترمذي في البيوع رقم ١٢٣٦، وابن ماجة في التجارات ٢٢١٥). وقال صلى الله عليه وسلم: (ما من وال يلي رعية من المسلمين فيموت وهو غاش لهم إلا حرم الله عليه الجنة.) (رواه البخاري في كتاب الأحكام ١٩١٨ ومسلم في الإيمان ٢٠٣).

ويحمل الغش معاني الكذب والخيانة والزور والنفاق وكلها عدها الإسلام من الكبائر، وما دخلت هذه المعاني في عمل إلا اتصف بالفساد وقلة النزاهة، وخفضت انتاجيته وقلت الموثوقية به وكانت الخسارة نهايته وكل هذه المعاني تقلل مؤشرات التنمية المستدامة.

أثر تحريم الغش في العمل:

لما حرم الإسلام هذا الخلق الذميم أغلق باب الفساد والانحراف وضياع الحقوق وتفكك المجتمع واندثار الثروات، فحرمه وشدد في الوعيد حماية للأفراد والمجتمعات من تلك الأضرار الناجمة عن الغش.

والعامل المسلم المؤمن بتحريم الغش ونبذه الذي جعل من الله تعالى رقيباً عليه في عمله يحرص على ألا يُخلّ بشيء من مستلزمات العمل.

كما إن تحريم الغش سبب لخلق بيئة عملة جاذبة وآمنة تبعث على الطمأنينة لكافة الأطراف ذات العلاقة بالعمل، وإن صاحب العمل يطمئن لعمله أنه سوف يؤدى على وجه حسن من دون غش في ذلك، وبهذا عوائد اقتصادية كبيرة حيث تحفظ الحقوق، وتستقيم علاقات الناس وفيه فوائد اجتماعية، وترشيد الإنفاق فتصرف الجهود والتكاليف المبذولة لصد الغش واكتشافه إلى مجالات أخرى فيها صلاح العمل أوتصبح في قائمة الأرباح. وقد أصبحت المنظمات الدولية مثل برنامج الامم المتحدة النمائي يوصي بتحقيق قيمة النزاهة لعلاقتها الوثيقة بأهداف التنمية المستدامة. (برنامج الامم المتحدة النمائي ،2022م)

عاشرا: السمع والطاعة:

تعريف الطاعة مأخوذة من مادة " طوع " التي تدل على الانقياد والإصحاب، يقال طاعه: إذا انقاد معه ومضى أمره وقال ابن منظور (2008، ص٢٧٢٠): "المطاوعة – الموافقة ... وأطاع النبت إذا لم يمتنع على أكله". (موسوعة نظرة النعيم،2021م، ص ٢٦٧٣). والمراد : موافقة المأمور لما أمر به من العمل وانقياده له.

أهمية بالسمع والطاعة في الإسلام ومكانتها :

تتجلى أهمية السمع والطاعة لولي الأمر في العمل استناداً على كثير من الأدلة فقد أمر الله عز وجل بطاعة ولاة الأمر قال تعالى: { يا أيها الذين آمنوا أطيعوا الله والرسول وأولى الأمر منكم فإن تنازعتم في شئ فردوه إلى الله والرسول إن كنتم تؤمنون بالله واليوم الآخر ذلك خير وأحسن تأويلا)، (النساء آية ٥٩) ويوضحه قول النبي صلى الله عليه وسلم:(على المرء المسلم السمع والطاعة فيما أحب أو كره إلا أن يؤمر بمعصية فإن أمر بمعصية فلا سمع ولا طاعة). (رواه مسلم في كتاب الإمارة ٣٤٢٣ ٢٨).

ومنها ما روي عن عبادة بن الصامت رضي الله عنه قال:(دعانا النبي صلى الله عليه وسلم فبايعناه فقال فيما أخذ علينا أن بايعنا على السمع والطاعة في منشطنا ومكرهنا وعسرنا ويسرنا وأثرة علينا وأن لا تنازع الأمر

أهله إلا أن تروا كفرا بواحا عندكم فيه من الله برهان) (رواه البخاري كتاب الفتن، حديث رقم ٦٥٣٢). وعن جرير بن عبد الله رضي الله عنه قال :(بايعت النبي صلى الله عليه وسلم على السمع والطاعة فلقنني فيما استطعت والنصح لكل مسلم.) (رواه مسلم في كتاب الإيمان ٨٥).

فكل ما تقدم من النصوص من القرآن والسنة تبين عظم أمر الطاعة لولاة الأمر والمجال هنا بتوجيه العامل بطاعة ولي الأمر في العمل والتحذير من مخالفته، لما في ذلك من حكم عظيمة يظهر لنا منها استتباب النظام وحسن الأدارة وخلاف ذلك مدعاة للفوضى والضرر الكبير على الفرد والمجتمع، والعمل وأطرافه والانتاجية الاقتصاد والتنمية.

أثر قيمة السمع والطاعة على أداء العمل:

للسمع والطاعة أثر نافع على تنظيم المجتمعات المهنية بالنظام الهرمي المتدرج المترابط بعضه ببعض، وهذا ما يضبط العمل ويتقنه ويخرجه بأحسن صورة خاصة فيما يتعلق بالوظائف والأعمال، فمن ولّاه الوالي والياً على عامل فيما فيه مصلحة؛ فإنه يجب السمع والطاعة له فيما يأمر به أو يوجهه إليه، وبذلك تنضبط الأعمال، وتستقيم الأمور وتسير شئون المجتمع على خير حال، وتتحقق أهدافه التنموية .

ومبدأ السمع والطاعة فيه مصالح عديدة اقتصادية وقيمية وتنموية لاسيما إن كان هذا الأمر والتوجيه فيما فيه صالح العمل ونجاحه، فعند ذلك يجب السمع والطاعة وتكون استجابة لأمر الله ورسوله وتقرباً بها إليه وعبادة، وبالسمع والطاعة من العامل لولي الأمر تنظيم للعمل ومنع للفوضى والتصرفات العشوائية، وحفظ للحقوق وضبط لإدارة دفة العمل وإلا لأصبح الأمر يقاد من كل أحد وكل يأخذ بها وجهته، وضاع الهدف والموارد.

الحادي عشر: حفظ الوقت:

الوقت هو الحياة، وهو ساعات العمر ولحظاته التي لو ذهبت لا تعود، وحفظ الوقت من أهم ما يتسم به العامل الجيد، فإذا استثمره وحافظ عليه قطف ثماره في الدنيا والآخرة، وإذا فرط فيه وجد الخسارة. وبالنظر إلى سياسة المؤسسات والشركات الكبرى والمصانع الناجحة يظهر أن من أهم ما يميزها الحرص على الوقت وقيمته، ودقة تخطيطهم الزمني، وتقديرهم لليوم الواحد من العمل بل الساعة الواحدة، ويحتسب كم من العمل ينبغي أن يبذل؟ وكم من الإنتاج ينبغي أن يحصل؟ وكم قيمة إنتاج الدقيقة؟ وكم ينبغي أن نستثمر من وقت العامل؟ وفي ذلك أرقام وإحصائيات نتائجها مدهشة ومذهلة حينما تتراكم ويجمع بعضها إلى بعض. وذلك الاهتمام يفسره تقديرهم لقيمة الوقت فاعتنوا به واستثمروه لتتحقق التنمية والأهداف الحضارية.

ومصادر التربية الإسلامية تضمنت الأمر بحفظ الوقت واستغلاله وحسن استثماره، بالإضافة إلى دوره في عمارة الأرض، وفيما يلي ذكر لبعض من ذلك من نصوص الكتاب والسنة وأقوال السلف ومواقفهم.

أهمية الوقت في الإسلام ومكانة:

1- تعددت الآيات في كتاب الله تعالى التي جاء فيها إقسام الله تعالى بأجزاء من الوقت والزمن في مطلع العديد من سور القرآن الكريم، مما يشير إلى عظمة هذه الوقت وأهمية الحفاظ عليه واستثماره:

قال الله تعالى (والليل إذا يغشى۝ والنهار إذا تجلى) (سورة الليل آية ١،٢)، وقال تعالى: (والفجر ۝ وليال عشر) (سورة الفجر: آية 1-2)، وقال الله تعالى (والضحى ۝ والليل إذا سجى)، (الضحى: آية ١،٢)، وقال تعالى: (والعصر۝ إن الإنسان لفي خسر) (سورة العصر: آية ١،٢).

وكذلك جاء الإخبار بتسخير الليل والنهار واستثمارهما، كقوله تعالى: (وهو الذي جعل الليل والنهار خلفة لمن أراد أن يذكر أو أراد شكورا) (الفرقان آية ٦٢)، أي يخلف كل منهم الآخر فمن فاته في أحدهما من خير فيفعله في الآخر، وقال تعالى: {ما يلفظ من قوال إلا لديه رقيب عتيد) (سورة ق، آية ١٨)، أي أن جميع أعماله وأقواله مسجلة عليه محاسب عليها فلا بد أن تكون في عمل صالح نافع. (الجلالين، 1419هـ، ص ٣٦٥.). كل هذه الآيات جاءت لتبين مكانة الوقت وعظمته في الإسلام.

وأما في السنة النبوية فقد جاءت الأحاديث مصرحة بالحفاظ على الوقت وضرورة اغتنامه، فعن ابن عباس رضى الله عنهما قال: قال النبي ﷺ:(نعمتان مغبون فيهما كثير من الناس الصحة والفراغ) (رواه البخاري في كتاب الرقائق رقم٥٩٣٣)، والمغبون هو الخاسر محروم الأجر، وعن أبي برزة الأسلمي رضى الله عنه قال: قال رسول الله ﷺ :(لا تزول قدما عبد يوم القيامة حتى يسأل عن عمره فيما أفناه وعن عمله فيم فعله وعن ماله من أين أكتسبه وفيم أنفقه وعن جسمه فيم أبلاه) (أخرجه الترمذي في كتاب صفة القيامة رقم ٢٣٤١ وقال: حديث حسن صحيح، وأخرجه الدارمي في المقدمة رقم ٥٣٦.). فالمسلم محاسب على عمره وعلى شبابه، مما يجعله حريصا متنبها لما يقضي وقته فيه وما يمضيه فيه من الأعمال.

كما أن النبي ﷺ في كثير من الأحاديث يحث ويدعوا إلى اغتنام الأوقات لما لها من أهمية عظيمة وضرورة ملئها بالأعمال الصالحة التي تعود على الإنسان بالنفع والخير في الدنيا والآخرة. فعن عبد الله بن عباس رضي الله عنه قال: قال رسول الله ﷺ (أغتنم خمساً قبل خمس حياتك قبل موتك وصحتك قبل سقمك وفراغك قبل شغلك، وشبابك قبل هرمك وغناك قبل فقرك.)، (رواه الحاكم وأحمد في الزهد وذكره الألباني في صحيح الجامع ١/٢٤٤ رقم ١٠٧٧).

ولهذا لما فهم السلف الصالح نصوص الكتاب والسنة أدركوا تعظيمها للوقت فكانوا حريصين على أعمالهم وساعات أوقاتهم. فقد ذكر ابن رجب من ذلك أنه روى عن الحسن البصري أنه قال: " أدركت أقواماً كان أحدهم أشح على عمره منه على درهمه" فهو بهذا يعني صحابة رسول الله ﷺ وكبار التابعين ويحكي حالهم مع الوقت وشدة حرصهم ومحافظتهم عليه، فلا يبدلونه إلا فيما يوقنون في نفعه وخيريته. وكان الفاروق عمر بن

الخطاب رضى الله تعالى عنه يقول: " إني لأكره أن أرى أحدكم سبهللا – أي فارغا – لا في عمل دنيا ولا في عمل آخرة ". (ابن رجب، 1436هـ، ص ١٤٦)

وهكذا يتبين لنا أهمية الوقت واهتمام الإسلام به، وحرص العلماء عليه وإدراكهم لعظمته ومنزلته، فهو قيمة من القيم الإسلامية الهامة ومبدأ من المبادئ التي جاء بها هذا الدين الحنيف وجعلها أساساً في الحياة، ونهى عن تضييعه وهذا ما تنادي بها الآن المنظمات الدولية بالالتزام بقيم احترام الوقت واستثماره لتحقيق التنمية المستدامة.

أثر المحافظة على الوقت على أداء العمل:

إذا كانت هذه قيمة حفظ الوقت مغروسة في نفوس العمال، فسيكون لها أثر بالغ بالإنجاز والإنتاج ويظهر العامل حرصه على وقت العمل فيبادر بإنجاز عمله وتوزيعه على الوقت وإنجاز ما لديه مهام، لأنه يدرك ويقدر عظيم الخسارة التي يسببها حينما يتأخر عن عمله أو يتغيب بلا سبب وفي هذا عوائد اقتصادية كبيرة.

وتقديراً لقيمة الوقت يجد المتأمل في إدارة الأعمال اتخاذ الإجراءات ذات الأثر الفاعل في إدارة الوقت بوضع الأهداف للإنجاز ثم اقتراح الخطط الزمنية ثم التنظيم وتوزيع العمل ثم المتابعة لسير العمل والإشراف عليه ثم تقويمه ومعرفة السلبيات والإيجابيات والأمور المحسنة للإنتاج والأمور المخلة بالعمل فيقومها، ويطورها حتى يكون العمل على أحسن وجه وأكثر إنتاج.

المبحث الثاني:

في المبحث الأول يتبين أن على العامل الالتزام بقيم العمل في التربية الإسلامية تحقيقاً للتنمية المستدامة، وفي هذا المبحث تم تناول قيم صاحب العمل في ضوء التربية الإسلامية والمحققة للتنمية المستدامة، لتنتظم العلاقة بين أطراف العمل العامل من جهة وقد تم بيانها في المبحث السابق وصاحب العمل من جهة أخرى، وسنتطرق في هذا المبحث إلى أهم هذه القيم:

أولاً: الوفاء بالعقد وإعطاء الأجر للعامل:

فالعقد اتفاق بين العامل وصاحب العمل لقاء أجر معلوم، فإذا قام العامل بالعمل وجب على صاحب العمل الوفاء بالعقد وإنفاذه بإعطائه الأجر كاملاً (الخياط، 1409م، ص ٥٦) يقول تعالى {يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود} (المائدة: آية 1). ويقول النبي ﷺ فيما يرويه عن ربه قال: (ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة، ومن كنت خصمه خصمته، رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً وأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعط أجره.)، (رواه البخاري في البيوع رقم ٢٠٧٥، ورواه ابن ماجة في الأحكام رقم ٢٤٣٣).

في هذه النصوص وغيره يظهر خطورة منع العامل أجره والوعيد لمن يحصل منه ذلك، فالواجب على صاحب العمل إعطاء العامل أجره حال انتهاء عمله، ولهذا عوائد تنموية وتربوية كبيرة على جميع الأطراف، منها

أن ذلك يشجع العامل ويرفع من معنوياته فيقدم على عمله مثابراً متحمساً متقناً له إذا علم أنه سوف يستوفي حقه، وبالمقابل إذا لم يستوف حقه أو شعر بذلك فإنه يتكاسل في عمله، ولا يقوم به على الوجه الأكمل، أو لا يقوم به أصلاً فيتضرر العمل بذلك. ومنع العمال أجورهم ظلم ومن أسباب التدهور الاقتصادي والفقر وإحداث الاضطرابات والمظاهرات ونحو ذلك، مما فيه فساد كبير وضرر على المجتمع فضلاً عن ذات العمل وصاحب العمل، كما أنها تتنافى مع أهداف العمل والعدالة والتنمية المستدامة.

ثانياً: تحريم الظلم:

جاء في تعريف الظلم لغة عند ابن منظور هو وضع الشيء في غير موضعه. واصطلاحاً: التصرف في حق الغير أو مجاوزة الحق فيه وفي الشريعة التعدي عن الحق إلى الباطل. (موسوعة نظرة النعيم،2021م، ص ٤٨٧١).

تحريم الظلم في الإسلام:

حرم الله الظلم على نفسه وحرمه على عباده فقال سبحانه وتعالى: (وأن الله ليس بظلام للعبيد} (سورة الأنفال آية ٥١). كما حذر النبي ﷺ من الظلم أشد تحذير وعظم من إثمه وخطره فيقول (الظلم ظلمات يوم القيامة). (رواه البخاري في المظالم رقم ٢٢٦٧ ومسلم في البر والصلة رقم ٤٦٧٦)، كما أن النبي صلى الله عليه وسلم بين أن هذا الخلق ليس من أخلاق المسلم ولا من مبادئه وقيمه (المسلم أخو المسلم لا يظلمه ولا يسلمه) (رواه مسلم في البر والصلة رقم ٤٦٧٧).

وفي الإسلام لا يجوز الظلم في العمل إطلاقاً، فليس لصاحب العمل ظلم العامل سواء بمنعه أجره أو بجحده شيئاً مما يستحقه. أو تكليفه بما لا يطيقه، أو عدم إطعامه وكسوته وتوفير سكنه وصحته أو الإخلال بأي أمر من أمور العقد وشروطه فإنه ظلم له. يقول النبي ﷺ: (إخوانكم جعلهم الله تحت أيديكم فمن كان أخوه تحت يده فليطعمه مما يأكل وليكسه مما يلبس، ولا يكلفه ما يغليه فإن كلفه ما يغلبه فليعنه). (أخرجه البخاري في الإيمان رقم ٢٩ ومسلم في الإيمان رقم ٣١٣٩).

آثار الظلم على العمل:

للظلم آثار وخيمه على العامل والعمل وصاحب العمل، فإذا أحس العامل بالظلم، وبالإنقاص من حقوقه، أو تكليفه فوق طاقته أو ما ليس متفق عليه، فإنه لن يكون عمله متقناً سليماً جيداً، لأن الظلم يؤثر على نفسية العامل ومن ثَم على أدائه وإنتاجه. وبهذا يتضرر العمل وربما يتوقف أو يتعوق بسبب الظلم، وفي ذلك خفض وضرر في الإنتاجية والتنمية المستدامة والعدل والكفاءة.

والظلم يمحق بركة العمل وإنتاجه فدعوة المظلوم على ظالمه مستجابة وهي كفيلة بأن تأتي على صاحب العمل وعمله بكل شر وسوء بسبب الظلم، يقول ﷺ محذراً عامله ووالیه على اليمن " واتق دعوة المظلوم فإنه ليس بينها وبين الله حجاب ". (رواه البخاري في الزكاة رقم ١٤٠١، ومسلم في الإيمان رقم ٢٧، ٢٨).

ثالثاً : الرفق والتعاون:

الرفق ضد العنف وهو اللطف، قال الليث وابن منظور: "الرفق لين الجانب ولطافة الفعل" والمقصود: التلطف مع العامل ولين الجانب له وحسن معاملته أياً كانت ديانته، ولكن إذا كان مسلماً يتأكد أكثر حسن التعامل معه من باب الأخوة وحقوق الإسلام حتى لو كان أجيراً أو خادماً فما بالك إذا كان زميلاً أو موظفاً (موسوعة نظرة النعيم، 2021م، ص ١٦٩٤)، وقد وجه النبي صلى الله عليه وسلم إلى هذا الأمر بقوله: (إخوانكم خولكم جعلهم الله تحت أيديكم فمن كان أخوه تحت يده فليطعمه مما يأكل وليكسه مما يلبس ولا يكلفه ما لا يطيق) (أخرجه البخاري في كتاب الإيمان رقم ٢٩ ،ومسلم في الإيمان رقم ٣١٣٩).

والتكليف هو ما لا يطيق من المشقة على العامل والأذى له، ولذا جاء في نفس الحديث الإرشاد إلى التعاون مع العامل حينما يكون العمل شاقاً ويرى صاحب العمل أنه كثير على العامل وشاق عليه فإنه ينبغي له أن يعاونه ويساعده على عمله حيث قال صلى الله عليه وسلم (فإن كلفه ما يغلبه فليعنه) (أخرجه البخاري في كتاب الإيمان رقم ٢٩، ومسلم في الإيمان رقم ٣١٣٩).

فإعانة العامل في أداء عمله من الآداب والقيم التي جاء بها الإسلام خاصة إذا كان العمل شاقاً أو فوق طاقة العامل وهذا لا شك من حسن الخلق وحسن التعامل.

أثر الرفق والتعاون في أداء العمل:

من الفوائد المترتبة على الرفق والتعاون مع العامل من قبل صاحب العمل كثيرة وتؤتي ثمارها الإيجابية ليس على العامل فحسب بل ولصاحب العمل؛ فالعامل حين يرى هذه المعاملة الصادقة، وهذا الرفق الكريم ولين الجانب والتعاون والمشاركة في العمل يجتهد في إتقائه وإتمامه على أكمل وجه، وهو من مقاصد التربية الرحمة والتعاون والرفق لتشيع العلاقات الطيبة في العمل، وما يعرف حاليا باسم بيئة العمل المحفزة، في الحديث السابق وجه النبي صلى الله عليه وسلم صاحب العمل بالرفق بأخوانه العمال الذين هم تحت رئاسته فقال: (إخوانكم خولكم جعلهم الله تحت أيديكم) (رواه البخاري ومسلم).

وفي المقابل في حال التعامل الفظ الغليظ والجفاء والشقاق بين العامل وصاحب العمل أو المشرف المسئول عن العمل ستكون ضارة بجميع الأطراف وتعيق أداء العمل الجيد، ويحدث بيئة طاردة، ويظهر الخلل والاضطراب

في سير العمل مما ينعكس سلبا على الإنتاجية الإقتصادية والإجتماعية بل والنفسية، ولتجنب هذه الأمور الخطيرة كان ينبغي الرفق في التعامل والتعاون والمشاركة ومعاملة الأخوة بين المسلمين .

رابعا : الشكر والمكافأة:

والشكر هو: معرفة الإحسان ورؤية الجميل، والثناء على المحسن بما أحسن وهو من المبادئ والقيم الكريمة التي جاء بها الإسلام ليجعله من الجماليات التي تحسن التعامل بين المسلمين وخاصة في مجال الأعمال.

فالعامل إذا قام بعمله على أكمل وجه يُراد منه، من حيث الانضباط والإتقان والمبادرة والمثابرة ونحوها فإنه جدير بأن يُكرم ويشكر على ما قام به من عمل. حتى وإن كان ذلك واجباً عليه وأخذ أجرته. فالله أكرم الأكرمين يوفق المؤمنين للعمل الصالح ويدلهم عليه ثم يثني عليهم ويشكرهم إذا فعلوه ويكافئهم فهو الشكور سبحانه قال تعالى ﴿لِيُوَفِّيَهُمْ أُجُورَهُمْ وَيَزِيدَهُمْ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّهُ غَفُورٌ شَكُورٌ﴾ (سورة فاطر، آية 30) وقوله تعالى: ﴿إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا) (الكهف،آية30)

وقد وجه النبي صلى الله عليه وسلم إلى مكافأة صانع المعروف ولو بالدعاء فعن عبد الله بن عمر رضي الله عنه قال : قال صلى الله عليه وسلم : (من استعاذ بالله فأعيذوه، ومن سأل بالله فأعطوه، ومن دعاكم فأجيبوه، ومن صنع إليكم معروفا فكافئوه فإن لم تجدوا ما تكافئونه، فادعوا له حتى تروا أنكم قد كافأتموه) (رواه أبو داود في كتاب الزكاة رقم ١٤٢٤ وأحمد في مسند المكثرين رقم ٥٤٨٤ والنسائي في الزكاة رقم ٢٥٢٠ وذكره الألباني في صحيح الجامع ٢/١٠٤٠ رقم ٦٠٢١). فعلاقة العمل تدخل من حيث أن العامل قد يؤدي عمله وزيادة على ذلك من وقته وجهده وعمره فما أعطاه يزيد عن الأجر المادي، فكان من جماليات التربية الإسلامية التي تحقق التنمية المستدامة.

أثر الشكر والمكافأة على أداء العمل:

الشكر وتقدير المجتهد وتشجيع المحسن على إحسانه من القيم الحضارية والجمالية في الإسلام، والله سبحانه هو الشكور وهو الشاكر سبحانه: (إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ شَكُورٌ) (الشورى، آية 23) ويأمر عبادة بالشكر، وقد ذم الجحود والنكران، ومن تمام شُكْر الله تعالى شُكْرُ الناس على معروفهم وإحسانهم، قال النبي صلى الله عليه وسلم: (من لم يشْكُرِ الناسَ لم يشْكُرِ صحيح، وفي رواية: (لا يَشْكُرُ اللهَ مَن لا يَشْكُرُ الناسَ) (رواه أبو داود، وصححه الألباني).

فمن مقتضيات الإيمان به أن يكون المسلم شكوراً في معاملاته لما للشكر من أثر فيحمل على الزيادة وهو مما يرفع من معنوية العامل، ويزيد من إنتاجه وإقباله ،وخاصة في مجال الأعمال المصنعة والوظيفية، فإذا رأى العامل أن لجده واجتهاده تقدير وإكرام فإنه سيستمر ويبذل المزيد مما يزيد في إتقان العمل وإكماله وإنتاجه.

وهذا له أثر بارز ومعروف في تحسين الانتاج والاقتصاد ورفع معدلات الآداء ومؤشرات التنمية المستدامة. فإذا تساوى المحسن المجتهد المثابر مع المتواني الكسول فهذا من الظلم ثم هو مما يحبط المشاعر ويكبت الطموحات، ويغمر الإبداع وتؤكد هذا نظريات العمل والإنتاج. وتدعو إلى الشكر والتقدير التوجهات الحديثة لزيادة انتاجية الموظف مما ينعكس إيجاباً على تحسين وتحقيق التنمية المستدامة.

النتائج:

يتبين من هذا البحث النتائج الآتية:

1. أن قيم العمل في ضوء التربية الإسلامية المحققة للتنمية المستدامة كثيرة تم تصنيفها إلى قسمين: الأول: قيم للعامل ، والثانية قيم لصاحب العمل .
2. أن أبرز القيم التي يجب أن يلتزم بها العامل عند أدائه للعمل لضمان جودة الأداء وحسن الانتاج والنصح فيه، وليكون لها أثر في تحقيق التنمية المستدامة تمثلت في إحدى عشر قيمة هي: التقوى، الاخلاص، الأمانه، الصدق، المسؤلية، الوفاء بالعهد، المراقبه، الإتقان، تحريم الغش، والسمع و الطاعه، والمحافظة على الوقت.
3. أن من أبرز القيم التي يجب أن يلتزم صاحب العمل وتضمن حفظ حق العامل وتزيد لصاحب العمل إنتاجه وتحقق التنمية المستدامة للمجتمع كثيرة أبرزها: الوفاء بالعقد، وإعطاء الاجر، وتحريم الظلم، والرفق والتعاون، والشكر والمكافاه.
4. أن العمل والكسب وطلب الرزق والحث عليه أساس من الأسس الاقتصادية التي تقوم عليها التربية وتحويها مصادر التربية الإسلامية .
5. أن العمل والكسب عبادة يؤجر عليه صاحبه إذا كان وفق قيم الإسلام واحتسب فيجتمع له أجر الدنيا والآخرة .
6. أن مصادر التربية الإسلامية تحوي قيماً فريدة للعمل لها أثر فعّال في تحقيق التنمية المستدامة تتميز به غيرها لخصوصيتها في المصدرية الربانية فلم يضعها بشر يعتريه القصور بل تتصف بالكمال في دستورها، وربانية المنهج ويسرها وموافقتها للفطرة السوية، وربانية الأهداف فالباعث إيماني داخلي، فهي قوة عظيمة إذا وجدت في العامل وصاحب العمل جعلت العمل عظيماً ومباركاً.

التوصيات:

1. على المؤسسات التربوية الإسلامية وفي مقدمتها الأسرة والمدرسة العناية بتنشئة الأجيال على قيم العمل لدى العامل وصاحب العمل لتحقيق التنمية المستدامة، فيقوم الوالدان بغرس تلك القيم في نفوس الأبناء،

وترفد المناهج ومحتواها بالتعريف بها وتعزيزها بالأنشطة الصفية واللاصفية بأساليب تربوية فاعلة ويدعم ذلك الدور المسجد ووسائل الإعلام بالمحتوى الهادف والطريقة الجاذبة.

2. تطوير السياسات التربوية في ضوء قيم التربية الإسلامية المتعلقة بالعمل ووضع الأهداف والخطط في ضوءها لتحقيق التنمية المستدامة في ضوء التربية الإسلامية.
3. نشر قيم العمل في التربية الإسلامية المحققة للتنمية المستدامة وجعلها ثقافة مجتمعات العمل لدى الجهات المتخصصة بالعمل والعاملين.
4. تفعيل قيم العمل في ضوء التربية الإسلامية لدى مؤسسات المجتمع وربطها بأهداف التنمية المستدامة.
5. أن يكون الوالدان في الأسرة قدوة لأبنائهما في تطبيق القيم الإسلامية للعمل.
6. تضمين المقررات الدراسية في المرحلة الجامعية والتدريب الميداني للخريجين أثناء الدراسة على قيم العمل في التربية الإسلامية المحققة للتنمية المستدامة بتخصيص جانب أساسي من التقويم.
7. توجيه الباحثين للبحث في مجال التنمية المستدامة في ضوء التربية الإسلامية.

المقترحات:

إجراء دراسات حول الموضوعات الآتية:

- برنامج مقترح لتطبيق قيم العمل في المرحلة الثانوية قائم على مدخل التربية الإسلامية
- دور الأسرة في تعزيز القيم الاقتصادية التنموية لدى أولادها في ضوء أهداف التربية الإسلامية
- أسس التنمية المستدامة المستنبطة من القرآن الكريم والسنة النبوية: دراسة تأصيلية.

قائمة المراجع:

ابن تيمية، احمد. (1992). الحسبة في الإسلام. بيروت: دار الكتب العلمية.

ابن تيمية، (2004)). مجموع الفتاوى (تحقيق: عبد الرحمن بن مُحَّد بن قاسم). دار عالم الكتب

ابن ماجه، مُحَّد. (2009). سنن ابن ماجه، تحقيق صهيب الأرناؤوط. بيروت: دار الرسالة العلمية.

ابن حنبل، أحمد. (1998). مسند الإمام أحمد. القاهرة: دار المعارف.

ابن رجب، عبد الرحمن. (1436هـ). الذيل على طبقات الحنابلة، تحقيق عبد الرحمن العثيمين. الرياض: مكتبة العبيكان.

ابن قيم الجوزية، مُحَّد. (1996م). مدارج السالكين بين إياك نعبد وإياك نستعين. بيروت، دار الكتاب العربي.

ابن منظور. (2008). لسان العرب. بيروت: دار المعارف.

أبو داود، سليمان. (1392). سنن أبي داود. بيروت: المكتبة العصرية.

الألباني، مُحَمَّد بن ناصر. (1408هـ). الجامع الصغير وزيادته. بيروت: المكتب الإسلامي.

الأمم المتحدة. (2022م). تقرير التنمية المستدامة. مسترجع من /
https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2022_Arabic.pdf

البخاري، مُحَمَّد بن إسماعيل. (1987). صحيح البخاري. بيروت: دار العلم.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. (2015م). أهداف التنمية المستدامة بالعمل. مسترجع من/
https://www.undp.org/ar/arab

برنامج الأمم المتحدة للبيئة. (2023). (UNEP): https://sdgs.un.org/goals

الترمذي، مُحَمَّد بن عيسى. (1395). سنن الترمذي، (تحقيق أحمد شاكر وفؤاد عبد الباقي). بيروت: دار الكتب العلمية.

التميمي، عز الدين الخطيب. (2005م). العمل في الإسلام. عمان: دار عمان.

الجلاد، ماجد. (1435). المرشد العلمي للتربية على القيم: رؤية تطبيقية نظرية. مؤسسة قمم المعرفة.

حرايرة، عتيقة، (2019م). منظومة القيم ودورها في إرساء دعائم التنمية المستدامة في الاقتصاد الإسلامي، مجلة هيرودوت للعلوم الإنسانية والاجتماعية (ع 9)، ص10.

الحميدي، عبد الرحمن. (1403 هـ). الجامع الصغير للشاطبي مع شرحه للعراقي. بيروت: دار المعرفة.

حميد، عفاف. (2012م). العمل وضوابطه الأخلاقية في القرآن الكريم. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، مج 7(ع 2)، ص 73-114.

الخيري، طلال. (2021). القيم الإنسانية والحضارية ومضامينها التربوية في ضوء التربية الإسلامية: دراسة تحليلية. مجلة التربية (ع191، ج2، ص107-146).

الخياط، عبد العزيز. (1409هـ). نظرة الإسلام للعمل. بيروت: دار السلام.

دخان، عبد العزيز. (2012هـ). أخلاقيات العمل الإداري في ضوء نصوص السنة النبوية وسيرة السلف الصالح، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية (مج9, ع2، ص 1-28).

الراغب الأصفهاني. (2012م). مفردات ألفاظ القرآن. دمشق: دار القلم.

الراوي، قتيبة، جسام. (2023م). التنمية المستدامة في القرآن الكريم ودورها في بناء الإنسان. المؤتمر الدولي الثالث للعلوم الإنسانية، KnE Social Sciences، ص ص 400-419.

زين العابدين، وتوفيق عابد. (1417هـ). الأمانة والنزاهة. بيروت: دار البشير للثقافة والعلوم.

الطويرقي، تركية. (2023م). أهداف التَّنمية المستدامة وعلاقتها بالتَّعليم. الأردن: زاد ناشرون وموزعون.

الفيروز آبادي. (1415هـ). القاموس المحيط. بيروت: دار الفكر.

القحطاني، سعد.(2016م). أخلاقيات الوظيفة العامة في ضوء التربية الإسلامية: دراسة ميدانية على الموظفين في كليات التربية بجامعة المجمعة. دراسات تربوية ونفسية (ع92)، ص 105-157.

القيسي، عبد الهادي، فريح. (2017م). الإخلاص في العمل وأثره في بناء المجتمع، مجلة العلوم الإسلامية، العدد 50، ص ص 587-606.

المحلي، جلال الدين، والسيوطي، جلال الدين. (1419هـ). تفسير الجلالين. بيروت: بيت الأفكار الدولية.

المصري، عبد السميع. (1430هـ). مقومات العمل في الإسلام. القاهرة: دار التراث العربي.

موسوعة نضرة النعيم في مكارم أخلاق الرسول ﷺ. (2021م). جدة: دار الوسيلة.

ناشد، مُحَمَّد. (2018م). الفكر الإداري في الإسلامي. مطبوعات جمعة الماجد للتراث والثقافة: دبي.

النسائي، أحمد. (1406). سنن النسائي. بيروت: مكتب المطبوعات الإسلامية.

النعمة، إبراهيم. (1405هـ). العمل والعمال في الفكر الإسلامي. الرياض: الدار السعودية للنشر والتوزيع.

النيسابوري، مسلم بن الحجاج. (1954م). صحيح مسلم. بيروت: دار أجود للتراث العربي.

الهليل، عبد العزيز، بن ناصر. (1417هـ). وكونوا مع الصادقين. المدينة المنورة: دار طيبة.

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية للأمم المتحدة لآسيا والمحيط الهادئ :(ESCAP)
(https://sdgs.un.org/goals) .

منظمة العمل الدولية (2022). https://www.ilo.org/topics/decent-work-and-2030-agenda-sustainable-development :((ILO).

رومنة المراجع/

Ibn Taymīyah, Aḥmad. (1992). al-ḥisbah fī al-Islām. Bayrūt : Dār al-Kutub al-‘Ilmīya.

Ibn Taymīyah, (2004). Majmū‘ al-Fatāwá (taḥqīq : ‘Abd al-Raḥmān ibn Muḥammad ibn Qāsim). Dār ‘Ālam al-Kutub

Ibn Mājah, Muḥammad. (2009). Sunan Ibn Mājah, taḥqīq Ṣuhayb al-Arnā’ūṭ. Bayrūt : Dār al-Risālah al-‘Ilmīyah.

Ibn Ḥanbal, Aḥmad. (1998). Musnad al-Imām Aḥmad. al-Qāhirah : Dār al-Ma‘ārif.

Ibn Rajab, ‘Abd al-Raḥmān. (1436h). al-Dhayl ‘alá Ṭabaqāt al-Ḥanābilah, taḥqīq ‘Abd al-Raḥmān al-‘Uthaymīn. al-Riyāḍ : Maktabat al-‘Ubaykān.

Ibn Qayyim al-Jawzīyah, Muḥammad. (1996m). Madārij al-sālikīn bayna Iyyāka na‘budu wa-iyyāka nasta‘īn. Bayrūt, Dār al-Kitāb al-‘Arabī.

Ibn manẓūr. (2008). Lisān al-‘Arab. Bayrūt : Dār al-Ma‘ārif.

Abū Dāwūd, Sulaymān. (1392). Sunan Abī Dāwūd. Bayrūt : al-Maktabah al-‘Aṣrīyah.

al-Albānī, Muḥammad ibn Nāṣir. (1408h). al-Jāmi‘ al-Ṣaghīr wa-ziyāyadatuhu. Bayrūt : al-Maktab al-Islāmī.

al-Umam al-Muttaḥidah. (2022m). taqrīr al-tanmiyah al-mustadāmah. mstrj‘ min / https : / /unstats. un. org / sdgs / report / 2022 / The-Sustainable-Development-Goals-Report-2022 _ Arabic. pdf

al-Bukhārī, Muḥammad ibn Ismā‘īl. (1987). Ṣaḥīḥ al-Bukhārī. Bayrūt : Dār al-‘Ilm.

Barnāmaj al-Umam al-Muttaḥidah al-Inmā’ī. (2015m). Ahdāf al-tanmiyah al-mustadāmah bi-al-‘amal. https : / / www. undp. org / ar / arab-

Barnāmaj al-Umam al-Muttaḥidah lil-Bī’ah. (2023). (UNEP) : https : / / sdgs. un. org / goals

al-Tirmidhī, Muḥammad ibn ‘Īsá. (1395). Sunan al-Tirmidhī, (taḥqīq Aḥmad Shākir wa-Fu’ād ‘Abd al-Bāqī). Bayrūt : Dār al-Kutub al-‘Ilmīyah.

al-Tamīmī, ‘Izz al-Dīn al-Khaṭīb. (2005m). al-‘amal fī al-Islām. ‘Ammān : Dār ‘Ammān.

al-Jallād, Mājid. (1435). al-Murshid al-‘Ilmī lil-Tarbiyah ‘alá al-Qayyim : ru’yah taṭbīqīyah Naẓarīyat. Mu’assasat Qimam al-Ma‘rifah.

Ḥrāyrh, ‘Atīqah, (2019m). manẓūmat al-Qayyim wa-dawruhā fī irsā’ da‘ā’im al-tanmiyah al-mustadāmah fī al-iqtiṣād al-Islāmī, Majallat Hīrūdūt lil-‘Ulūm al-Insānīyah wa-al-Ijtimā‘īyah(‘A 9), ṣ10.

al-Ḥumaydī, ‘Abd al-Raḥmān. (1403h). al-Jāmi‘ al-Ṣaghīr llshāṭby ma‘a sharaḥahu lil-Iraqi. Bayrūt : Dār al-Ma‘rifah.

Ḥamīd, ‘Afāf. (2012m). al-‘amal wa-ḍawābiṭuhu al-akhlāqīyah fī al-Qur’ān al-Karīm. Majallat Jāmi‘at al-Shāriqah lil-‘Ulūm al-shar‘īyah wa-al-qānūnīyah, Majj 7(‘A 2), Ṣ 73-114.

al-Khayrī, Ṭalāl. (2021). al-Qayyim al-Insānīyah wa-al-ḥaḍārīyah wa-maḍāmīnihā al-Tarbawīyah fī ḍaw’ al-Tarbiyah al-Islāmīyah : dirāsah taḥlīlīyah. Majallat al-Tarbiyah (‘191, j2, Ṣ 107 – 146) .

al-Khayyāṭ, ‘Abd al-‘Azīz. (1409h). naẓrah al-Islām lil-‘amal. Bayrūt : Dār al-Salām.

Dukhān, ‘Abd al-‘Azīz. (2012h). Akhlāqīyāt al-‘amal al-idārī fī ḍaw’ nuṣūṣ al-Sunnah al-Nabawīyah wa-sīrat al-Salaf al-Ṣāliḥ, Majallat Jāmi‘at al-Shāriqah lil-‘Ulūm al-shar‘īyah wa-al-qānūnīyah (mj9, ‘2, Ṣ 1-28.)

al-Rāghib al-Aṣfahānī. (2012m). mufradāt alfāẓ al-Qur’ān. Dimashq : Dār al-Qalam.

al-Rāwī, Qutaybah, Jassām. (2023m). al-tanmiyah al-mustadāmah fī al-Qur’ān al-Karīm wa-dawruhā fī binā’ al-insān. al-Mu’tamar al-dawlī al-thālith lil-‘Ulūm al-Insānīyah, KnE Social Sciences, Ṣ Ṣ 400-419.

Zayn al-‘Ābidīn, wa-Tawfīq ‘Ābid. (1417h). al-Amānah wa-al-Nazāhah. Bayrūt : Dār al-Bashīr lil-Thaqāfah wa-al-‘Ulūm.

al-Ṭuwayriqī, Turkīyah. (2023m). Ahdāf altaanmyh al-mustadāmah wa-‘alāqatuhā bāltaa‘lym. al-Urdun : Zād Nāshirūn wa-Muwazzi‘ūn.

al-Fayrūz Ābādī. (1415h). al-Qāmūs al-muḥīṭ. Bayrūt : Dār al-Fikr.

al-Qaḥṭānī, Sa‘d. (2016m). Akhlāqīyāt al-waẓīfah al-‘Āmmah fī ḍaw’ al-Tarbiyah al-Islāmīyah : dirāsah maydānīyah ‘alá al-muwaẓẓafīn fī Kullīyāt al-Tarbiyah bi-Jāmi‘at al-Majma‘ah. Dirāsāt tarbawīyah wa-nafsīyah (‘92), Ṣ 105-157.

al-Qaysī, ‘Abd al-Hādī, Furayḥ. (2017m). al-Ikhlāṣ fī al-‘amal wa-atharuhu fī binā’ al-mujtama‘, Majallat al-‘Ulūm al-Islāmīyah, al-‘adad 50, Ṣ Ṣ 587-606.

al-Maḥallī, Jalāl al-Dīn, wa-al-Suyūṭī, Jalāl al-Dīn. (1419h). tafsīr al-Jalālayn. Bayrūt : Bayt al-afkār al-Dawlīyah.

al-Miṣrī, ʻAbd al-Samīʻ. (1430h). Muqawwimāt al-ʻamal fī al-Islām. al-Qāhirah : Dār al-Turāth al-ʻArabī.

Mawsūʻat Naḍrat al-Naʻīm fī Makārim Akhlāq al-Rasūl ṣallá Allāh ʻalayhi wa-sallam. (2021m). Jiddah : Dār al-wasīlah.

Nāshid, Muḥammad. (2018m). al-Fikr al-idārī fī al-Islāmī. Maṭbūʻāt Jumʻah al-Mājid lil-Turāth wa-al-Thaqāfah : Dubayy.

al-Nisāʾī, Aḥmad. (1406). Sunan al-nisāʾī. Bayrūt : Maktab al-Maṭbūʻāt al-Islāmīyah.

al-Niʻmah, Ibrāhīm. (1405h). al-ʻamal wa-al-ʻummāl fī al-Fikr al-Islāmī. al-Riyāḍ : al-Dār al-Saʻūdīyah lil-Nashr wa-al-Tawzīʻ.

al-Nīsābūrī, Muslim ibn al-Ḥajjāj.al-Nisāʾī, Aḥmad. (1406). Sunan al-nisāʾī. Bayrūt : Maktab al-Maṭbūʻāt al-Islāmīyah.

al-Niʻmah, Ibrāhīm. (1405h). al-ʻamal wa-al-ʻummāl fī al-Fikr al-Islāmī. al-Riyāḍ : al-Dār al-Saʻūdīyah lil-Nashr wa-al-Tawzīʻ.

al-Nīsābūrī, Muslim ibn al-Ḥajjāj. (1954m). Ṣaḥīḥ Muslim. Bayrūt : Dār ajwad lil-Turāth al-ʻArabī.

al-Hulayyil, ʻAbd al-ʻAzīz, ibn Nāṣir. (1417h). wkwnwā maʻa al-Ṣādiqīn. al-Madīnah al-Munawwarah : Dār Ṭaybah.

al-Lajnah al-iqtiṣādīyah wa-al-Ijtimāʻīyah lil-Umam al-Muttaḥidah l'āsyā wa-al-Muḥīṭ alhād' (ESCAP) : https : / / sdgs. un. org / goals

Munaẓẓamat al-ʻamal al-Dawlīyah (2022). https : / / www. ilo. org / topics / decent-work-and-2030- (ILO) : agenda-sustainable-development

Isa, M. M., Abdul Kareem , M. A., Shah, M. E., & Shirazi, N. S. (2023). Islamic Human Development Index and Poverty Alleviation in OIC Countries. *Journal of King Abdulaziz University: Islamic Economics*, 36(1), 71-90 .

تصنيف).: JEL 13,01تصنيف/ (N6, N7: KAUJIE

Abdullah, N. A., & Hassan, S. A. (2023). Malaysian Tākāful Agents' Ethical Professional Behavior: A Systematic Literature Review. *Journal of King Abdulaziz University: Islamic Economics*, 36(1), 139-162. (G22,G00 JEL / تصنيف. تصنيف : KAUJIE : 165).

p-ISSN: 1652 – 7189 e-ISSN: 1658 – 7472 Volume No.: 10 Issue No.: 40 ..July – September 2024

G

Albaha University Journal of Human Sciences

Periodical - Academic - Refereed

Published by Albaha University

دار المنار للطباعة 017 7223212

Email: buj@bu.edu.sa https://portal.bu.edu.sa/ar/web/bujhs