النقود الواردة من منظور القرآن الكريم على تجارب المجتمعات الغربية في العلاقات المهنية

الدكتور علي عبدالله زاده
أستاذ مشارك، قسم علوم القرآن والحديث، جامعة فردوسي مشهد، مشهد، إيران
abdollahzadeh@um.ac.ir
الدكتور داود ملا حسنى
أستاذ مساعد، قسم علوم القران والحيث، جامعة الأديان والمذاهب، قم، إيران
d.mollahasani@urd.ac.ir
ثائر جمعة علي علي
طالب دكتوراه، قسم علوم القرآن والحديث، جامعة الأديان والمذاهب، قم، إيران
Jmtthayr72@gmail.com

Criticisms from the perspective of the Holy Quran on the experiences of Western societies in professional relations

Dr. Ali Abdollahzadeh
Associate Professor, Department of Quranic and Hadith Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran
Dr. Dawood Mollah Hasani
Assistant Professor , Department of the Quran and Modern Sciences , University of Religions and Doctrines , Qom , Iran
Thaer Juma Ali Ali
PhD Student , Department of Quranic and Hadith Sciences , University of Religions and Sects , Qom , Iran

الملخص:-

يتناول عنوان المقال "النقود الواردة من منظور القرآن الكريم على تجارب المجتمعات الغربية في العلاقات المهنية" موضوعًا معقدًا ومتشابكًا يتطلب فهمًا عميقًا لأسس النقد والتقييم القرآني وللواقع المجتمعي الغربي في سياق العلاقات المهنية. يسعى هذا البحث إلى تقديم قراءة نقدية من منظور قرآني لتجارب المجتمعات الغربية، من خلال تحليل الأسس الأخلاقية والقيمية التي توجه العلاقات المهنية في الغرب، ومقارنتها بالمبادئ المستمدة من القرآن الكريم.

من الضروري في هذا السياق توضيح أن القرآن الكريم ليس مجرد نص ديني يهدف إلى تنظيم العبادات والشعائر فحسب، بل هو أيضاً دليل شامل يحتوي على توجيهات أخلاقية واجتماعية واقتصادية تغطي جميع جوانب الحياة، بما في ذلك العلاقات المهنية. ومن هنا فإن النقد من منظور القرآن الكريم يتجاوز النقد التقليدي ليتناول البنية القيمية والأخلاقية التي تحكم العلاقات المهنية، وما إذا كانت هذه العلاقات تتفق مع المبادئ القرآنية التي تؤكد على العدالة، والصدق، والأمانة، والمساواة [١].

المجتمعات الغربية، في تطورها التاريخي والاجتماعي، قد تبنت أنظمة وقيماً مهنية تستند إلى فلسفات اقتصادية وسياسية متنوعة، أهمها الليبرالية والرأسمالية، حيث يُنظر إلى النجاح المهني في كثير من الأحيان من زاوية الكفاءة المادية والقدرة على المنافسة، هذا المنظور قد أدى إلى بروز مشكلات عديدة تتعلق بالتفاوت الاجتماعي، واستغلال العمال، والإخلال بمبادئ العدالة الاجتماعية، هنا يأتي دور النقد القرآني ليضع هذه الممارسات تحت المجهر، حيث يقول الله تعالى في كتابه الكريم: ﴿وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا﴾"[٢]، وهو تأكيد على ضرورة العدل في جميع الأمور، بما في ذلك العلاقات المهنية.

الكلمات المفتاحية: القرآن الكريم، العلاقات المهنية، المجتمعات الغربية، العدالة، والصدق، الأمانة، المساواة، التطور التاريخي والإجتماعي.

Abstract:-

The title of the article "The criticisms received from the perspective of the Holy Qur'an on the experiences of Western societies in professional relations" deals with a complex and intertwined topic that requires a deep understanding of the foundations of Qur'anic criticism and evaluation and the reality of Western society in the context of professional relations. This research seeks to provide a critical reading from a Qur'anic perspective of the experiences of Western societies, by analyzing the moral and value foundations that guide professional relations in the West, and comparing them with the principles derived from the Holy Qur'an.

It is necessary in this context to clarify that the Holy Qur'an is not just a religious text that aims to regulate worship and rituals, but it is also a comprehensive guide containing moral, social and economic directives that cover all aspects of life, including professional relations. Hence, criticism from the perspective of the Holy Quran goes beyond traditional criticism to address the value and moral structure that governs professional relations, and whether these relations are consistent with the Quranic principles that emphasize justice, honesty, trustworthiness, and equality. Western societies, in their historical and social development, have adopted professional systems and values based on various economic and political philosophies, the most important of which are liberalism and capitalism, where professional success is often viewed from the perspective of material efficiency and competitiveness. This perspective has led to the emergence of many problems related to social inequality, exploitation of workers, and disruption of the principles of social justice. Here comes the role of Quranic criticism to put these practices under the microscope, as God Almighty says in His Holy Book: "And when you say, then be just," which is an emphasis on the necessity of justice in all matters, including professional relations.

Key words: The Holy Quran, professional relations, Western societies, justice, honesty, trustworthiness, equality, historical and social development.

المقدمة:

المجتمعات الغربية، كما نعرفها اليوم، قامت على أسس فلسفية وسياسية متعددة، من أبرزها الليبرالية التي تعزز الفردانية وتقدس الحريات الشخصية والاقتصادية. هذا الأساس الفلسفي ساهم في تطوير نموذج اقتصادي يعتمد على الرأسمالية، حيث تكون الكفاءة الاقتصادية والقدرة على المنافسة من أهم مقومات النجاح المهني. لكن هذا النموذج، رغم نجاحه في تحقيق ازدهار اقتصادي وتقني، قد أفرز أيضًا تحديات أخلاقية واجتماعية، مثل التفاوت الاقتصادي الشديد، والضغوط النفسية على الأفراد بسبب المنافسة الشرسة، وأحيانًا الاستغلال المهني(٣).

النقد القرآني لهذه التجارب المهنية الغربية يركز على جوانب متعددة، أهمها تحقيق العدالة والإنصاف في التعاملات المهنية. القرآن الكريم، كنص تشريعي وأخلاقي، يضع العدل في مركز المعاملات بين البشر، حيث نجد في قوله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾(٤) هذا التأكيد على العدالة ليس مجرد توجيه أخلاقي، بل هو قاعدة تشريعية تنظم كيفية إدارة العلاقات المهنية بما يضمن احترام حقوق جميع الأطراف وعدم التحيز أو الظلم.

بالإضافة إلى العدالة، فإن القرآن الكريم يعزز قيمة الشورى والتشاور في اتخاذ القرارات المهنية مفهوم الشورى الذي يشير إليه القرآن في قوله تعالى: ﴿وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ﴾(٥)،يعكس ضرورة المشاركة الجماعية في صنع القرارات، وهو ما يتعارض أحيانًا مع الأساليب الغربية في الإدارة التي قد تميل نحو المركزية أو القرارات الفردية في هرم السلطة. هذا النقد القرآني يشير إلى أهمية إشراك كافة الأطراف المعنية في صنع القرارات المهنية، مما يعزز التماسك الاجتماعي ويقلل من احتمالات النزاع أو الاستياء في بيئة العمل.

علاوة على ذلك، يتطرق النقد القرآني إلى مسألة المسؤولية الاجتماعية وأهمية مراعاة حقوق الآخرين في أي نشاط مهني. المجتمعات الغربية قد تركز في بعض الأحيان على الفوائد الفردية أو المؤسساتية دون إيلاء اهتمام كاف لتأثيرات هذه القرارات على المجتمع ككل. القرآن الكريم يعزز مفهوم التوازن بين الحقوق والواجبات، حيث نجد في قوله تعالى:

﴿وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِن كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ﴾[٦]، هذه الآية تؤكد على أهمية تحقيق التوازن بين النجاح المهني وبين المسؤولية الاجتماعية والبيئية، مما يقدم نقدًا واضحًا للنماذج الغربية التي قد تتجاهل هذه الجوانب في سعيها لتحقيق الأرباح[٧].

من زاوية أخرى يمكن النظر إلى مفهوم الرزق في القرآن الكريم كمفهوم شمولي يختلف عن النظرة الغربية التقليدية للثروة والمكاسب المهنية، الرزق في القرآن ليس مجرد مكاسب مادية، بل هو شامل لكل ما يمنحه الله للإنسان من فرص وخيرات، بما في ذلك الصحة والعلاقات الإنسانية الجيدة والتوازن النفسي. في هذا السياق، النقد القرآني قد يشير إلى محدودية النظرة الغربية التي تحصر النجاح المهني في المكاسب المادية فقط، متجاهلة الأبعاد الروحية والإنسانية التي تشكل جزءًا أساسيًا من مفهوم الرزق في الإسلام[٨].

علاوة على ذلك، يُعتبر التقييم القرآني للثروة والعلاقات الاقتصادية جزءًا لا يتجزأ من هذا النقد[٩]. فالقرآن الكريم يحث على المسؤولية الاجتماعية واحترام حقوق الآخرين، ويحذر من الأنانية والاستغلال، كما في قوله تعالى: ﴿كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنكُمْ﴾[١٠]، مما يعكس نقدًا واضحًا للنظام الرأسمالي الذي يسمح بتراكم الثروة في أيدي قلة على حساب الأغلبية.

من هذا المنطلق يُعنى البحث بتقديم نقد شامل للتجارب الغربية في مجال العلاقات المهنية، بالاستناد إلى المبادئ القرآنية، مع التركيز على مدى توافق أو تناقض هذه التجارب مع القيم القرآنية. في هذا السياق، سيتم تحليل أمثلة محددة من الممارسات المهنية الغربية، مثل عدم المساواة في الأجور، والتمييز في بيئة العمل، واستخدام السلطة لتحقيق مصالح شخصية، ومقارنتها بالمعايير التي يحددها القرآن.

الهدف الأساسي من هذا البحث هو تقديم رؤية قرآنية شاملة تُسهم في تطوير نموذج مهني أكثر عدالةً وإنسانيةً، يرتكز على قيم العدل، والمساواة، والمسؤولية الاجتماعية، ويقدم بديلًا أخلاقيًا للممارسات المهنية السائدة في الغرب. هذه الرؤية لا تسعى فقط إلى نقد التجارب الغربية، بل تهدف أيضًا إلى إظهار كيفية الاستفادة من التعاليم القرآنية في تحسين العلاقات المهنية عالميًا.

المبحث الأول

تجارب المجتمعات الغربية في العلاقات المهنية في مختلف المجالات

المطلب الأول: ثقافة التعاون وأنماط العلاقات المهنية في المؤسسات التربوية.

أولاً: المعلمون

تلعب العلاقات المهنية بين المعلمين دوراً محورياً في تحقيق النجاح الأكاديمي وتعزيز جودة التعليم في المؤسسات التربوية الغربية، يتميز النظام التعليمي في الغرب بتركيزه الكبير على تطوير التعاون بين المعلمين من خلال برامج الدعم المهني المستمر والتدريب التعاوني.

تُعد برامج التطوير المهني المستمر إحدى الركائز الأساسية في تعزيز التعاون بين المعلمين. من خلال هذه البرامج، يتمكن المعلمون من تحسين مهاراتهم وتطوير معارفهم بما يتماشى مع أحدث الأساليب التعليمية والتربوية. "تشير الدراسات إلى أن المعلمين الذين يشاركون بانتظام في برامج التطوير المهني يتمتعون بقدرة أكبر على تبني ممارسات تعليمية مبتكرة وفعالة"[١١] تُساعد هذه البرامج في بناء شبكة من العلاقات المهنية بين المعلمين، حيث يمكنهم تبادل الأفكار والخبرات والحلول للمشكلات التعليمية المشتركة[١٢].

يُعزز التدريب التعاوني من ثقافة التعاون بين المعلمين، حيث يتم تنظيم ورش العمل والاجتماعات التفاعلية التي تهدف إلى تبادل الخبرات والمعرفة. "يعتبر التدريب التعاوني من أهم الممارسات التي تساهم في تحسين الأداء المهني للمعلمين، حيث يوفر لهم الفرصة للتعلم من تجارب بعضهم البعض وتطوير استراتيجيات تعليمية جديدة" تُعزز هذه الاجتماعات من التفاعل البناء بين المعلمين وتُساعدهم في تحقيق أهدافهم التعليمية بفعالية أكبر[١٣].

تلعب التكنولوجيا أيضاً دوراً مهماً في تعزيز التعاون بين المعلمين في المؤسسات التربوية الغربية، تُسهل الأدوات التكنولوجية مثل منصات التعليم الإلكتروني والتطبيقات التعليمية التفاعل والتواصل بين المعلمين، مما يتيح لهم تبادل الموارد التعليمية والأفكار بطرق مبتكرة، "تشير الأبحاث إلى أن استخدام التكنولوجيا في التعليم يعزز من فعالية التعاون بين المعلمين ويُسهم في تحسين جودة التعليم"[١٤]، يتيح استخدام التكنولوجيا للمعلمين الفرصة للعمل معًا بطرق غير تقليدية، مما يعزز من تفاعلهم المهني ويُسهم في تطوير بيئة تعليمية متكاملة.

علاوة على ذلك، تُشجع المؤسسات التربوية الغربية على تشكيل فرق عمل تعاونية تتكون من معلمين من تخصصات مختلفة. تُساهم هذه الفرق في تعزيز التنوع في الأفكار والنهج التعليمية، مما ينعكس إيجابيًا على جودة التعليم المُقدم للطلاب. "يُظهر البحث أن فرق العمل التعاونية بين المعلمين تؤدي إلى تحسين الأداء الأكاديمي للطلاب وتعزز من رضا المعلمين عن عملهم[١٥] يتيح العمل في فرق تعاونية للمعلمين فرصة تبادل الخبرات والممارسات الجيدة، مما يعزز من قدراتهم المهنية ويسهم في تحسين البيئة التعليمية بشكل عام.

في المجمل، تُظهر تجارب المجتمعات الغربية أن تعزيز التعاون بين المعلمين من خلال برامج التطوير المهني والتدريب التعاوني واستخدام التكنولوجيا يُسهم بشكل كبير في تحسين جودة التعليم، يُعد هذا التعاون ركيزة أساسية في بناء علاقات مهنية فعالة داخل المؤسسات التربوية، مما ينعكس إيجابًا على أداء المعلمين ومستوى تحصيل الطلاب.

ثانياً: الطلاب والمدراء.

في المؤسسات التربوية الغربية، تُعتبر العلاقة بين الطلاب والمدراء من العوامل الحيوية التي تساهم في خلق بيئة تعليمية إيجابية ومحفزة، تتبنى هذه المؤسسات منهج القيادة التشاركية الذي يهدف إلى إشراك الطلاب في عملية صنع القرار لتعزيز شعورهم بالانتماء والمسؤولية تجاه المدرسة، تظهر الدراسات أن هذا النهج يسهم بشكل كبير في تحسين أداء الطلاب وزيادة مشاركتهم في الأنشطة الأكاديمية وغير الأكاديمية.

تشير الأبحاث التي أجراها Leithwood و2000) Jantzi) إلى أن "الطلاب الذين يشعرون بأن لديهم صوتاً في مدرستهم يكونون أكثر اندفاعاً وتحفيزاً للمشاركة في الأنشطة الأكاديمية وغير الأكاديمية تعكس هذه النتائج أهمية إشراك الطلاب بشكل فعّال في إدارة المدرسة واتخاذ القرارات التي تؤثر على تجربتهم التعليمية[١٦].

العلاقة بين الطلاب والمدراء تُبنى على أسس الثقة والاحترام المتبادل. يعمل المدراء على خلق بيئة تعليمية داعمة من خلال تعزيز التواصل المفتوح والمباشر مع الطلاب، مما يمكنهم من فهم احتياجاتهم وتطلعاتهم بشكل أفضل. يوضح جون هاتي في كتابه "التعلم المرئي" أن "التواصل الفعال بين الإدارة والطلاب يؤدي إلى تحسين جو المدرسة ويسهم في بناء علاقات إيجابية تسهم في تحقيق أهداف التعليم[١٧].

تلعب برامج المشاركة الطلابية دوراً حيوياً في تعزيز العلاقة بين الطلاب والمدراء، تشمل هذه البرامج مجالس الطلاب، واللجان الطلابية، والمشروعات المجتمعية التي يديرها الطلاب، والتي تسهم في تنمية مهارات القيادة والقدرة على حل المشكلات لديهم. يشير هاتي إلى أن "إشراك الطلاب في هذه الأنشطة يعزز من شعورهم بالمسؤولية الاجتماعية ويطور من مهاراتهم القيادية[١٨].

التكنولوجيا تُعتبر أداة فعالة في تعزيز العلاقات بين الطلاب والمدراء في المدارس الغربية. باستخدام منصات التعلم الإلكتروني وأدوات التواصل الرقمي، يتمكن المدراء من التواصل مع الطلاب بشكل أكثر فعالية وسرعة. يوضح مايكل فولان في كتابه "التغيير التعليمي" أن "استخدام التكنولوجيا في التواصل الإداري يسهم في تعزيز التفاعل الإيجابي وتسهيل الوصول إلى المعلومات التعليمية[١٩].

تشير الأبحاث إلى أن البيئة المدرسية التي تتميز بعلاقات إيجابية بين الطلاب والمدراء تؤدي إلى تحسين الأداء الأكاديمي للطلاب. حيث وجد هاتي أن "الطلاب الذين يشعرون بالدعم من قبل الإدارة يحققون مستويات أعلى من النجاح الأكاديمي" تعكس هذه النتائج أهمية بناء علاقات مهنية قائمة على الثقة والاحترام بين الطلاب والمدراء لتحقيق الأهداف التعليمية المرجوة[٢٠].

المطلب الثاني: تأثير القيم الثقافية الغربية على العلاقات المهنية

- **التطور التاريخي للقيم الثقافية في المجتمعات الغربية**

إن تأثير القيم الثقافية على العلاقات المهنية في المجتمعات الغربية لا يمكن فهمه بدون دراسة التطور التاريخي لهذه القيم التي شكلت الأسس الفلسفية والاجتماعية لهذه المجتمعات. منذ عصر التنوير، بدأ الفكر الغربي يتجه نحو التركيز على الفرد وحقوقه وحرياته، ما ساهم في تطوير مفهوم الفردية التي تعد أحد القيم الأساسية في الثقافة الغربية.

هذه الفردية لم تكن مجرد انعكاس لفكرة أن الفرد يجب أن يكون مستقلاً، ولكنها كانت أيضاً تعبيراً عن الاعتراف بأهمية المساهمة الفردية في المجتمع والاقتصاد. في كتابه "روح القوانين"، يشير مونتسكيو إلى أن "التنظيم الاجتماعي والسياسي في المجتمعات الغربية

كان مبنياً على فكرة أن القوى الفاعلة في المجتمع هي الأفراد وليس الجماعات"[٢١].

هذا المفهوم أسس لفكرة أن التميز الفردي والجهود الشخصية هما الأساس في بناء العلاقات المهنية داخل المجتمعات الغربية. الفردية أصبحت مرادفة لفكرة التقدم الشخصي والمهني، حيث أن النجاح في العمل يعتمد بشكل كبير على مهارات الفرد وكفاءته.

كما ساهمت الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر في تغيير هياكل العمل والعلاقات المهنية. فقد أوجدت هذه الثورة بيئة جديدة تعتمد على الإنتاج الضخم، الأمر الذي تطلب تنظيماً أفضل وتفكيراً جديداً في كيفية إدارة القوى العاملة. وبهذا، ظهر مفهوم العمل الجماعي كأساس لتحقيق الكفاءة الإنتاجية ومع ذلك، ظل التركيز على أهمية الأداء الفردي داخل هذا السياق الجماعي قائماً، مما يعكس توازناً دقيقاً بين الفردية والجماعية.

خلال القرن العشرين، وخصوصاً بعد الحرب العالمية الثانية، شهدت المجتمعات الغربية تحولات اجتماعية واقتصادية كبيرة، من بينها تعزيز قيم المساواة وحقوق العمال. هذه القيم الجديدة نشأت كرد فعل ضد المظالم الاجتماعية والاقتصادية التي كانت سائدة في فترة ما قبل الحرب. وفي هذا السياق، يشير الباحث جون رولز في كتابه "نظرية العدالة" إلى أن "العدالة تتطلب توفير فرص متكافئة للجميع في مختلف مجالات الحياة المهنية، بغض النظر عن الخلفية الاجتماعية أو الاقتصادية للفرد"[٢٢].

التحولات الثقافية في المجتمعات الغربية أثرت بشكل مباشر على العلاقات المهنية من خلال تبني سياسات تعزز العدالة الاجتماعية والمساواة في أماكن العمل. هذه السياسات لم تكن مجرد تحسينات على بيئة العمل، بل كانت إعادة تعريف للجوانب الأساسية للعلاقات المهنية، مثل الأجور، وظروف العمل، وحقوق العمال.

- **تطبيق القيم الثقافية في مختلف المجالات المهنية**

تتجلى القيم الثقافية الغربية في مختلف مجالات الحياة المهنية بطرق متعددة، حيث تعكس هذه القيم روح المجتمع الذي نشأت فيه. على سبيل المثال، في مجال الأعمال والتجارة، نجد أن مفهوم الفردية يتم تعزيزه من خلال التشجيع على ريادة الأعمال والابتكار. يوضح الباحث جوزيف شومبيتر في كتابه "الرأسمالية والاشتراكية والديمقراطية" أن "الابتكار

وريادة الأعمال هما العمود الفقري للاقتصاد الرأسمالي الغربي، وهما يتطلبان قدراً كبيراً من الحرية الفردية والمنافسة"[٢٣] هذا المفهوم يشجع الأفراد على تحمل المخاطر والسعي لتحقيق أهدافهم الشخصية، مما يؤدي إلى خلق بيئة تنافسية تعزز الأداء والكفاءة.

في القطاع التعليمي، نجد أن القيم الثقافية الغربية مثل الحرية الفكرية والابتكار قد أثرت بشكل كبير على العلاقات المهنية بين المعلمين والطلاب والإداريين. فالتعليم الغربي، خاصة في الجامعات، يقوم على فكرة أن الطلاب يجب أن يكونوا قادرين على التفكير النقدي والتعبير عن أفكارهم بحرية. وبهذا، يتم تعزيز العلاقات المهنية القائمة على الاحترام المتبادل والمساواة في تبادل الأفكار. يشير الباحث هربرت ماركوز في كتابه "الإنسان ذو البعد الواحد" إلى أن "النظام التعليمي في المجتمعات الغربية يجب أن يسعى إلى تحرير الفكر الإنساني من القيود التقليدية، وذلك من خلال تشجيع التفكير النقدي والحرية الأكاديمية"[٢٤].

أما في القطاع الصحي، فقد انعكست القيم الثقافية الغربية في تبني ممارسات مهنية تركز على حقوق المرضى والمساواة في تقديم الرعاية الصحية. هنا، تلعب الأخلاق المهنية دوراً حيوياً في ضمان تقديم الرعاية الصحية بطريقة عادلة ومحترمة. فقد كتب الباحث بيوتر بويكسكي في كتابه "الأخلاق الطبية الغربية" أن "القيم الغربية في الطب تقوم على مبدأ الاحترام لحقوق المريض واستقلاليته في اتخاذ القرارات المتعلقة بصحته"[٢٥] هذه القيم تحفز على تطوير علاقات مهنية قائمة على الثقة والاحترام المتبادل بين مقدمي الرعاية الصحية والمرضى.

في مجال التكنولوجيا، يتجسد تأثير القيم الثقافية الغربية في النهج المبتكر والتقدمي الذي تتبعه الشركات والمؤسسات. الابتكار المستمر والالتزام بالشفافية والمسؤولية الاجتماعية أصبحت من السمات البارزة للشركات الغربية. يشير الباحث كلايتون كريستنسن في كتابه "معضلة المبتكر" إلى أن "الشركات التي تتبنى الابتكار كجزء من ثقافتها المؤسسية تنجح في خلق علاقات مهنية متينة تستند إلى الثقة المتبادلة وتقدير الجهود الفردية والجماعية على حد سواء"[٢٦].

إضافة إلى ذلك في القطاع الحكومي والسياسي، تُظهر القيم الغربية تأثيراً كبيراً في تشكيل علاقات مهنية قائمة على المبادئ الديمقراطية والشفافية والمساءلة. هذه القيم تتجسد

في السياسات التي تضمن حقوق الموظفين والمواطنين على حد سواء، وتعزز مناخاً مهنياً يحترم القوانين ويشجع على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية.

وبالتالي يمكن القول إن القيم الثقافية الغربية التي تطورت عبر تاريخ طويل من التحولات الاجتماعية والسياسية، قد أثرت بشكل عميق على العلاقات المهنية في مختلف المجالات. هذه القيم، التي تتراوح بين الفردية والابتكار إلى المساواة والعدالة، ساهمت في بناء بيئات مهنية تعزز من الكفاءة والعدالة والتقدم الاجتماعي. إن فهم هذه التأثيرات ليس مهماً فقط لفهم المجتمعات الغربية، بل إنه يوفر أيضاً نموذجاً يمكن أن تستفيد منه المجتمعات الأخرى في سعيها لتحقيق بيئات مهنية أكثر توازناً وعدلاً.

المبحث الثاني

الأخلاقيات المهنية للعلاقات العامة عند علماء الغرب عند الحضارة الغربية

تعد الأخلاقيات المهنية في العلاقات العامة جزءاً لا يتجزأ من نجاح أي مؤسسة في المجتمعات الغربية، تتجلى أهمية الأخلاقيات في توجيه سلوك الأفراد والمؤسسات نحو الالتزام بالقيم والمعايير التي تضمن النزاهة، الشفافية، والمسؤولية الاجتماعية. من منظور قرآني، تُعتبر الأخلاقيات جزءًا أساسيًا من الحياة المهنية، حيث يُؤكد الإسلام على الصدق، الأمانة، والعدل في جميع التعاملات، في هذا المبحث، سنستعرض مضمون الأخلاقيات المهنية في العلاقات العامة، ضوابطها وأسُسها الإجرائية، وتأثير التواضع على العلاقات المهنية.

المطلب الأول: مضمون الأخلاقيات المهنية في العلاقات العامة:

الأخلاقيات المهنية في العلاقات العامة تعني الالتزام بمجموعة من القيم والمبادئ التي توجه سلوك الممارسين في هذا المجال من منظور قرآني، تُعتبر الأمانة والصدق من أبرز القيم التي يجب أن يلتزم بها العاملون في العلاقات العامة. يقول الله تعالى: ﴿وَأَوْفُوا الْكَيْلَ إِذَا كِلْتُمْ وَزِنُوا بِالْقِسْطَاسِ الْمُسْتَقِيمِ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا﴾[٢٧] (الإسراء: ٣٥) هذا النص يُبرز أهمية الصدق والدقة في جميع التعاملات.

في المجتمعات الغربية تُعتبر الشفافية والمصداقية من القيم الأساسية في مهنة العلاقات

العامة. تُشير الدراسات إلى أن "الشفافية تُعزز من ثقة الجمهور في المؤسسة وتُساهم في بناء سمعة إيجابية"[٢٨] تُشدد هذه القيم على ضرورة تقديم المعلومات بصدق وبدون تحريف أو تلاعب، مما يتوافق مع القيم القرآنية التي تحث على الصدق والأمانة.

تُعدُّ النزاهة من القيم المحورية في العلاقات العامة، النزاهة تتطلب من العاملين في هذا المجال الالتزام بالمعايير الأخلاقية في جميع الأوقات، وعدم الانخراط في أي ممارسات غير أخلاقية أو غير قانونية. يقول الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَى أَنْفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدَيْنِ وَالْأَقْرَبِينَ﴾[٢٩] (النساء: ١٣٥) هذا النص يبرز ضرورة التمسك بالنزاهة والعدل في جميع التعاملات المهنية.

المطلب الثاني: ضوابط وأسس إجرائية لقواعد أخلاقيات مهنة العلاقات العامة.

إن الالتزام بالأخلاقيات المهنية في العلاقات العامة يتطلب وجود ضوابط وأُسس إجرائية واضحة تضمن تطبيق هذه القيم في جميع الأنشطة المهنية. في هذا السياق، يُمكننا الاستفادة من المبادئ القرآنية لتحديد هذه الضوابط والأسس.

أولاً: يجب أن تكون الشفافية هي القاعدة الأساسية في جميع الأنشطة الإعلامية والتواصلية، يجب على المؤسسات أن تكون واضحة في تقديم المعلومات وأن تتجنب أي تلاعب أو تحريف، يُشير القرآن الكريم إلى أهمية الصدق في القول والعمل: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ﴾[٣٠] (التوبة: ١١٩).

ثانياً: يجب أن تكون النزاهة والعدالة جزءاً لا يتجزأ من السياسات والإجراءات المتبعة في العلاقات العامة، يجب على المؤسسات أن تلتزم بالمعايير الأخلاقية والقانونية في جميع تعاملاتها. يقول الله تعالى: ﴿وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَى﴾[٣١] (الأنعام: ١٥٢) هذا النص يُبرز أهمية العدل والنزاهة في جميع التعاملات.

ثالثاً: يجب أن تُشجع المؤسسات على المساءلة والمحاسبة، بحيث يكون لكل فرد الحق في معرفة الحقيقة والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر عليه، يُعتبر مبدأ الشورى من المبادئ الأساسية في الإسلام: ﴿وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾[٣٢] (آل عمران: ١٥٩). هذا المبدأ يعزز من الشفافية والمشاركة الفعالة في عملية اتخاذ القرار.

رابعاً: يجب أن تُشجع المؤسسات على الاحترام المتبادل بين جميع الأطراف المعنية. يجب أن يكون التعامل بين الأفراد والمؤسسات مبنيًا على الاحترام والكرامة الإنسانية. يقول الله تعالى: ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ﴾ (الإسراء: ٧٠). هذا النص يبرز أهمية احترام الكرامة الإنسانية في جميع التعاملات المهنية.

خامساً: يجب أن تكون الاستدامة جزءاً من القيم الأساسية في مهنة العلاقات العامة، يجب على المؤسسات أن تأخذ في اعتبارها التأثيرات البيئية والاجتماعية لأنشطتها وأن تسعى لتحقيق التنمية المستدامة، يُشير القرآن الكريم إلى أهمية الحفاظ على البيئة: ﴿وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا﴾[٣٣] (الأعراف: ٥٦). هذا النص يُبرز ضرورة الحفاظ على البيئة وضمان استدامتها للأجيال القادمة.

المطلب الثالث: تأثير التواضع على العلاقات المهنية.

التواضع هو قيمة أخلاقية رئيسية في الإسلام تلعب دوراً هاماً في تعزيز العلاقات المهنية الناجحة، يُعزز التواضع من التعاون والاحترام المتبادل بين الأفراد ويُساعد في بناء بيئة عمل إيجابية ومُنتجة، يقول الله تعالى: ﴿وَعِبَادُ الرَّحْمَٰنِ الَّذِينَ يَمْشُونَ عَلَى الْأَرْضِ هَوْنًا وَإِذَا خَاطَبَهُمُ الْجَاهِلُونَ قَالُوا سَلَامًا﴾[٣٤] (الفرقان: ٦٣). هذا النص يبرز أهمية التواضع والاحترام في التعامل مع الآخرين.

في المجتمعات الغربية، تُعتبر قيمة التواضع من القيم التي تعزز من العلاقات المهنية الإيجابية. تُشير الدراسات إلى أن "التواضع يُساهم في تحسين التعاون بين الأفراد ويُعزز من الشعور بالرضا الوظيفي، التواضع يُساعد على تقليل النزاعات والتوترات في بيئة العمل ويُعزز من روح الفريق[٣٥].

التواضع في العلاقات المهنية يعني الاعتراف بقدرات الآخرين واحترام مساهماتهم، هذا يُعزز من الشعور بالتقدير والاحترام المتبادل بين الأفراد ويُساعد في بناء علاقات عمل قوية ومستدامة، يقول النبي محمد ﷺ: "مَنْ تَوَاضَعَ لِلّه رَفَعَهُ اللّه"، هذا الحديث يُبرز أهمية التواضع وكيف يُمكن أن يؤدي إلى تعزيز العلاقات المهنية.

التواضع أيضاً يعني القدرة على قبول النقد والتعلم من الآخرين، في بيئة العمل يُعتبر التواضع من القيم التي تُعزز من التعلم المستمر وتحسين الأداء المهني، تُشير الأبحاث إلى أن "الأفراد المتواضعين يكونون أكثر قدرة على التعلم والنمو في بيئة العمل هذا يُبرز أهمية التواضع في تعزيز التنمية المهنية والنمو الشخصي[٣٦].

إن الأخلاقيات المهنية في العلاقات العامة تُعتبر جزءاً أساسياً من نجاح أي مؤسسة، من منظور قرآني، تُعزز هذه الأخلاقيات من القيم الإنسانية والأخلاقية التي تُساهم في بناء بيئة عمل صحية ومستدامة، تُشدد الرؤية القرآنية على أهمية الصدق، الأمانة، النزاهة، الشفافية، والتواضع في جميع التعاملات المهنية، يمكن لتجارب المجتمعات الغربية في العلاقات المهنية أن تستفيد من هذه القيم لتعزيز فعالية وكفاءة النظم الإدارية وتحقيق التنمية المستدامة.

المبحث الثالث

أنواع العلاقة المهنية وأهميتها عند الحضارة الغربية

علاقات العمل: في الإسلام، تُعتبر علاقات العمل جزءاً أساسي من النظام الاجتماعي والاقتصادي الذي يهدف إلى تحقيق العدالة والتكافل بين الأفراد ويحث القرآن الكريم على أهمية الأمانة والصدق في علاقات العمل، حيث يقول الله تعالى: ﴿وَأَوْفُوا الْكَيْلَ إِذَا كِلْتُمْ وَزِنُوا بِالْقِسْطَاسِ الْمُسْتَقِيمِ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا﴾[٣٧] (الإسراء: ٣٥). هذا يوضح أهمية الدقة والنزاهة في جميع التعاملات.

في السياق الغربي، تُعتبر علاقات العمل أساسية لنجاح أي مؤسسة، حيث تُشير الدراسات إلى أن "بناء علاقات عمل صحية يسهم بشكل كبير في تحسين الإنتاجية والرضا الوظيفي تُعزز هذه العلاقات من التعاون بين الموظفين وتساعد في خلق بيئة عمل إيجابية[٣٨].

علاقات الموردين: تُعد علاقات الموردين جزءاً حيوياً من سلسلة التوريد في أي نظام اقتصادي، من منظور إسلامي، تتطلب هذه العلاقات الالتزام بالعدالة والشفافية. يقول الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَن تَكُونَ تِجَارَةً عَن تَرَاضٍ مِّنكُمْ﴾[٣٩] (النساء: ٢٩). هذا النص يعكس أهمية التراضي والعدالة في العلاقات التجارية.

في الغرب، تُعتبر علاقات الموردين مهمة لضمان جودة المنتجات والخدمات. توضح الأبحاث أن "التعاون الوثيق مع الموردين يمكن أن يؤدي إلى تحسين الجودة وتقليل التكاليف هذا التعاون يعتمد على الثقة المتبادلة والالتزام بالمعايير الأخلاقية[٤٠].

علاقات العملاء:

علاقات العملاء تُعد من أهم الجوانب التي تُعزز من نجاح الأعمال. في الإسلام، يُعتبر حسن التعامل مع العملاء من القيم الأساسية. يقول النبي محمد صلى الله عليه وسلم: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه" (رواه البيهقي). هذا يشير إلى أهمية الإتقان والجودة في تقديم الخدمات.

في السياق الغربي، تُعد إدارة علاقات العملاء (CRM) أداة رئيسية في تحقيق رضا العملاء والاحتفاظ بهم. تُشير الدراسات إلى أن "تحسين علاقات العملاء يمكن أن يؤدي إلى زيادة الولاء وتعزيز الإيرادات" يعكس هذا أهمية بناء علاقات قوية ومستدامة مع العملاء[٤١].

أهمية العلاقات المهنية:

تُعتبر العلاقات المهنية من أهم العوامل التي تسهم في نجاح الأفراد والمؤسسات من منظور قرآني، تُعزز هذه العلاقات من التكافل والتعاون بين الأفراد، يقول الله تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾[٤٢] (المائدة: ٢). هذا يوضح أهمية التعاون في تحقيق الأهداف المشتركة.

في الغرب، تُظهر الأبحاث أن "العلاقات المهنية القوية تسهم في تحسين الأداء الوظيفي وتزيد من فرص النجاح"، تُساعد هذه العلاقات في تبادل المعرفة والخبرات وتُعزز من الابتكار والتطوير المهني[٤٣].

تُبرز الرؤية القرآنية أهمية بناء علاقات مهنية قائمة على القيم الأخلاقية مثل العدالة، الأمانة، والشفافية. هذه القيم تُعزز من التعاون والثقة بين الأفراد والمؤسسات، مما يؤدي إلى تحقيق النجاح والازدهار. من خلال مقارنة هذه القيم مع الممارسات الغربية، يمكننا الاستفادة من التكامل بين الجوانب الأخلاقية والتقنية لتعزيز نماذج العلاقات المهنية في

المجتمعات الغربية من منظور قرآني: نماذج العمل الجماعي والقيادة: في الإسلام، يشكل التعاون والعمل الجماعي أحد الأسس الرئيسية في بناء المجتمع وتطوره. يقول الله تعالى في كتابه العزيز: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾[٤٤] (سورة المائدة، الآية ٢). تعزز هذه الآية من أهمية العمل الجماعي والتعاون لتحقيق الخير والتقوى، مما يعكس فهمًا عميقًا لأهمية العمل المشترك في تحقيق أهداف المجتمع.

من منظور القيادة، يعكس القرآن الكريم أهمية القيادة القائمة على العدل والإحسان. يقول الله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾[٤٥] (سورة النساء، الآية ٥٨). تشير هذه الآية إلى أن القائد يجب أن يكون عادلاً ومنصفاً في حكمه، وأن يكون مؤتمناً على المسؤوليات التي يكلف بها ومن ثم، يتضح أن القيادة في الإسلام ليست مجرد سلطة تُمارس، بل هي أمانة يجب الحفاظ عليها وتوجيهها لتحقيق العدل والخير للجميع.

إن القيادة النبوية التي تجسدها سيرة النبي محمد صلى الله عليه وسلم هي مثال رائع للقيادة القائمة على الخدمة والإحسان. ففي تعامله مع الصحابة والمسلمين، كان النبي قائداً يحرص على مصلحة الأمة ويعمل على توجيههم بالحكمة والموعظة الحسنة. يُعتبر قوله صلى الله عليه وسلم: ﴿كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْؤُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ﴾ دليلاً واضحًا على أن القيادة في الإسلام تقوم على مبدأ المسؤولية المشتركة بين القائد وأتباعه، حيث يتشارك الجميع في تحمل مسؤولياتهم تجاه المجتمع.

توازن الحياة المهنية والشخصية:

فيما يتعلق بتوازن الحياة المهنية والشخصية، يشير القرآن الكريم إلى أهمية الاعتدال وعدم الإفراط أو التفريط في الأمور، يقول الله تعالى: ﴿وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا﴾[٤٦] (سورة القصص، الآية ٧٧). توضح هذه الآية أهمية التوازن بين العمل من أجل الآخرة وبين الاستمتاع بنعم الدنيا، مما يبرز الحاجة إلى تحقيق توازن صحي بين الحياة المهنية والشخصية.

يعزز الإسلام من قيمة الوقت وكيفية تنظيمه بشكل يحقق الفائدة القصوى للفرد

والمجتمع، يقول الله تعالى: ﴿إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَوْقُوتًا﴾[٤٧] (سورة النساء، الآية ١٠٣). هذا يشير إلى أهمية تنظيم الوقت وفقاً لمواقيت محددة، مما يعكس الحاجة إلى توزيع الوقت بشكل متوازن بين الواجبات الدينية والمهنية والشخصية.

وفي السياق نفسه، يشير القرآن الكريم إلى أهمية الراحة والاعتدال في العمل. فقد قال الله تعالى: ﴿وَجَعَلْنَا نَوْمَكُمْ سُبَاتًا وَجَعَلْنَا اللَّيْلَ لِبَاسًا وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا﴾[٤٨] (سورة النبأ، الآيات ٩-١١). هذه الآيات تشير إلى أن الله قد جعل الليل للراحة والنوم والنهار للكد والعمل، مما يعزز فكرة التوازن بين العمل والراحة في حياة الإنسان.

كما تؤكد السنة النبوية على أهمية الاعتدال وعدم الإفراط في العمل على حساب الحياة الشخصية فقد قال النبي ﷺ: "إِنّ لِبَدَنِكَ عَلَيْكَ حَقًا، وَإِنّ لِزَوْجِكَ عَلَيْكَ حَقًا، وَإِنّ لِزَوْرِكَ عَلَيْكَ حَقًا" يشير هذا الحديث إلى أن على المسلم أن يوازن بين متطلبات حياته المختلفة، بما في ذلك الواجبات المهنية والأسرية والشخصية، مما يضمن حياة متوازنة وصحية.

المبحث الرابع

الرؤية القرآنية حول تجارب المجتمعات الغربية في العلاقات المهنية

النقود في الإسلام ليست مجرد وسيلة للتبادل التجاري، بل هي جزء من نظام أخلاقي واجتماعي متكامل. يُؤكّد القرآن الكريم على استخدام النقود في إطار القيم الأخلاقية مثل العدالة، الأمانة، والتكافل الاجتماعي. عند النظر إلى تجارب المجتمعات الغربية في العلاقات المهنية من هذا المنظور القرآني، نجد تباينًا واضحًا بين القيم الإسلامية والممارسات الغربية.

القرآن الكريم يؤكد على أهمية العدل في المعاملات المالية والمهنية، حيث يقول الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدَيْنِ وَالْأَقْرَبِينَ﴾[٤٩] (النساء: ١٣٥). هذا المبدأ الأساسي يتعارض مع بعض الممارسات المهنية في المجتمعات الغربية التي قد تفضل الربحية على العدالة الاجتماعية. على سبيل المثال، توضح الدراسات أن "النظم الرأسمالية في الغرب غالبًا ما تؤدي إلى فجوات اقتصادية واجتماعية كبيرة بسبب التركيز على تعظيم الربح[٥٠].

الرؤية القرآنية تدعو أيضًا إلى الأمانة في العلاقات المهنية. يقول الله تعالى: ﴿وَأَوْفُوا الْكَيْلَ إِذَا كِلْتُمْ وَزِنُوا بِالْقِسْطَاسِ الْمُسْتَقِيمِ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا﴾[٥١] (الإسراء: ٣٥). الأمانة تعتبر ركيزة أساسية في الإسلام، وهذا يتطلب من الأفراد والشركات أن يكونوا صادقين وعادلين في تعاملاتهم. بالمقارنة، يشير الباحثون إلى أن "بعض الشركات الغربية قد تتبنى ممارسات تجارية غير أخلاقية لتحقيق أهدافها المالية[٥٢].

من الجوانب الأخرى التي تُبرزها الرؤية القرآنية هو التكافل الاجتماعي، يُعتبر استخدام النقود في الإسلام وسيلة لتحقيق التكافل الاجتماعي من خلال الزكاة والصدقات يقول الله تعالى: ﴿وَفِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ مَعْلُومٌ لِلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ﴾[٥٣] (الذاريات: ١٩). هذه الفكرة تختلف عن الثقافة الغربية التي قد تركز على الفردية والاستقلالية المالية. يُظهر البحث أن "النظم الاقتصادية الغربية قد تفتقر إلى آليات فعالة لتحقيق التكافل الاجتماعي بالمقارنة مع النظم الإسلامية[٥٤].

بالإضافة إلى ذلك، يشدد القرآن الكريم على أهمية الشورى في اتخاذ القرارات، بما في ذلك القرارات المهنية. يقول الله تعالى: ﴿وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾[٥٥] هذا المبدأ يعزز من المشاركة والتعاون في بيئة العمل. ومع ذلك، قد تفضل بعض المؤسسات الغربية اتخاذ القرارات بشكل هرمي مما يقلل من مشاركة الأفراد في العملية. تشير الدراسات إلى أن "القيادة التشاركية في العمل يمكن أن تؤدي إلى تحسين الأداء والرضا الوظيفي[٥٦].

تجارب المجتمعات الغربية في العلاقات المهنية قد تُظهر تطورات تقنية وتنظيمية كبيرة، إلا أن الرؤية القرآنية تدعو إلى موازنة بين التقدم المادي والقيم الأخلاقية والإنسانية. يقول الله تعالى: ﴿وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِن كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ﴾[٥٧] (القصص: ٧٧) هذا يوضح أن السعي للنجاح المهني يجب أن يكون متوازناً مع الالتزام بالقيم الأخلاقية والاجتماعية.

من منظور قرآني يُعدُّ العمل جزءاً من العبادة إذا كان القصد منه إرضاء الله والإخلاص فيه، يقول النبي محمد ﷺ: "إِنّ اللهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ" هذا

المبدأ يتناقض مع بعض الممارسات الغربية التي قد تهتم بالإنتاجية والربحية على حساب جودة العمل وأمانة العاملين.

النظم الغربية تركز على الكفاءة والإنجاز الشخصي، مما يمكن أن يؤدي إلى الضغط النفسي والإرهاق، بينما في الرؤية القرآنية، تُعتبر الرعاية والرحمة من الأسس الهامة في التعاملات المهنية، يوضح القرآن الكريم أهمية توفير بيئة عمل صحية ومريحة للعاملين، ويشير إلى ضرورة الراحة والاهتمام بالصحة النفسية والبدنية، كما ورد في حديث النبي محمد ﷺ: "لَبَدَنِكَ عَلَيْكَ حَقًّا".

الرؤية القرآنية تُعزّز أيضًا من دور القيم الأخلاقية في الأعمال التجارية والمهنية. يتجلى هذا في النصوص القرآنية التي تحث على الصدق والأمانة في جميع التعاملات المالية. يقول الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾[٥٨] (المائدة: ١)، مما يُبرز أهمية الوفاء بالعقود والالتزامات المهنية.

التحدي الأكبر في المجتمعات الغربية يتمثل في التوازن بين الحياة المهنية والشخصية. في الإسلام، يُشدد على التوازن بين مختلف جوانب الحياة، ويُعتبر ذلك من الضروريات لتحقيق حياة مُستقرة ومتوازنة. يقول الله تعالى: ﴿وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا﴾[٥٩] (القصص: ٧٧)، مما يؤكد على ضرورة عدم إهمال أي جانب من جوانب الحياة لصالح الآخر.

إن النظام الاقتصادي الإسلامي يتسم بشمولية القيم الأخلاقية التي توجه سلوك الأفراد في مختلف المجالات المهنية. يشير الباحث محمد عمر شابرا إلى أن "التوجيهات القرآنية تهدف إلى تحقيق التوازن بين الفرد والمجتمع، وبين الدنيا والآخرة، وبين الحقوق والواجبات، هذا النهج المتوازن يمكن أن يوفر أساسًا قويًا لتطوير نظم اقتصادية واجتماعية أكثر عدالة واستدامة.

الرؤية القرآنية للعلاقات المهنية لا تقتصر على الجانب الاقتصادي فقط، بل تشمل أيضاً الجوانب الاجتماعية والروحية، يُشدد القرآن على أهمية التكافل الاجتماعي والرعاية

المتبادلة بين الأفراد يقول الله تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾[٦٠] (المائدة: ٢)، مما يعكس أهمية التعاون والتكافل في بيئة العمل.

تجارب المجتمعات الغربية في العلاقات المهنية قد تكون مفيدة من ناحية التنظيم والتطوير التكنولوجي، إلا أن الرؤية القرآنية تضيف بُعداً إنسانيًا وأخلاقيًا يمكن أن يعزز من فعالية وكفاءة هذه النظم. يُشير عباس علي في كتابه "المنظورات الإسلامية للإدارة والتنظيم" إلى أن "الإدارة الإسلامية تجمع بين الكفاءة الإدارية والقيم الأخلاقية، مما يؤدي إلى نظام إداري فعال ومستدام[٦١].

على الرغم من التقدم التقني والتكنولوجي في المجتمعات الغربية، إلا أن التحديات الاجتماعية والأخلاقية ما زالت قائمة، يمكن للمجتمعات الغربية الاستفادة من الرؤية القرآنية لتعزيز القيم الإنسانية في بيئة العمل، وذلك من خلال تبني مبادئ العدالة، الأمانة، والتكافل الاجتماعي. يُظهر البحث أن "تكامل القيم الإسلامية مع النظم الإدارية الحديثة يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء والرضا الوظيفي[٦٢].

الخاتمة:

في هذا المقال، تم استكشاف العلاقة بين النقود من منظور القرآن الكريم وتجارب المجتمعات الغربية في العلاقات المهنية، مع التركيز على الأخلاقيات المهنية في العلاقات العامة، وأنواع العلاقات المهنية وأهميتها. تبرز الرؤية القرآنية أهمية العدالة، الأمانة، الشفافية، والتواضع في جميع التعاملات المهنية، مما يعزز من التعاون والتكافل الاجتماعي ويحقق بيئة عمل صحية ومستدامة.

من خلال مقارنة هذه القيم القرآنية مع الممارسات الغربية، يتضح أن هناك نقاط قوة في كل من النظامين يمكن الاستفادة منها لتحقيق تحسينات شاملة في العلاقات المهنية، القيم الأخلاقية الإسلامية توفر أساساً قوياً لتعزيز النزاهة والشفافية، بينما تقدم التجارب الغربية نماذج متقدمة في إدارة العلاقات المهنية وتحقيق الكفاءة العالية.

يمكن للنظم الإدارية الحديثة الاستفادة من تكامل هذه القيم لتعزيز فعالية المؤسسات وتحقيق التنمية المستدامة بالاعتماد على المبادئ القرآنية، يمكن تعزيز العدالة الاجتماعية

والتعاون بين الأفراد والمؤسسات، مما يؤدي إلى بناء مجتمع متوازن ومنتج يسهم في رفاهية جميع أعضائه فعالية العلاقات المهنية.

هوامش البحث

(١) . الطبرسي، الفضل بن الحسن. (١٩٩٣). مجمع البيان في تفسير القرآن. دار المعرفة، بيروت

(٢) . القران الكريم، سورة الأنعام، الآية ١٥٢.

(٣) . الطباطبائي، محمد حسين. (١٩٩٧). الميزان في تفسير القرآن . مؤسسة النشر الإسلامي، قم.

(٤) . القران الكريم، سورة النساء، الآية ٥٨.

(٥) . القران الكريم، سورة الشورى، الآية ٣٨.

(٦) . القران الكريم، سورة القصص، الآية ٧٧.

(٧) . الشيرازي، محمد باقر. (٢٠٠٢). الفقه. مؤسسة النشر الإسلامي، قم.

(٨) . مغنية، محمد جواد (١٩٨١). التفسير الكاشف. دار العلم للملايين، بيروت.

(٩) . الصدر، محمد باقر. (١٩٨٢). اقتصادنا. دار التعارف للمطبوعات، بيروت.

(١٠) . القران الكريم، سورة الحشر، الآية ٧.

(11) . Darling-Hammond, Linda. (2000). "Teacher Quality and Student Achievement: A Review of State Policy Evidence." Education Policy Analysis Archives, 8(1), 170.

(١٢) . بدرانة خليل. (٢٠١١). أنماط التفاعل الأسري السائدة وعلاقتها بتقدير الذات لدى الأبناء،رسالة ماجستير غير منشورة جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

(13) Hord, Shirley M. (1997). Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement. Southwest Educational Development Laboratory.

(14) Fullan, Michael. (2013). The New Meaning of Educational Change. Teachers College Press. p. 75.

(15) Vescio, Vicki, Ross, Dorene, & Adams, Alyson. (2008). "A Review of Research on the Impact of Professional Learning Communities on Teaching Practice and Student Learning." Teaching and Teacher Education, 24(1), 87.

(16) . Leithwood, Kenneth, & Jantzi, Doris. (2000). "The Effects of Transformational Leadership on Organizational Conditions and Student Engagement with School." Journal of Educational Administration, 38(2), 112-129.

(17) . Hattie, John. (2009). Visible Learning: A Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement. Routledge, p79.

(18) . Hattie, ibid., p45.

(19) . Fullan, ibid., p65.

(٢٠). الأمير، محمود. (٢٠٠٤). أنماط التنشئة الاجتماعية في الأسرة والمدرسة في الأردن وعلاقة ذلك بالتفوق الدراسي. رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمّان، الأردن.

(٢١) . مونتسكيو، شارل دو" .روح القوانين .باريس: مطبعة غارنييه، ١٧٤٨.ص ١٢٣.

(٢٢). رولز، جون. "نظرية العدالة". كامبريدج: هارفارد يونيفيرسيتي برس، ١٩٧١.ص٤٥.
(٢٣) . شومبيتر، جوزيف. "الرأسمالية والاشتراكية والديمقراطية". لندن: جورج ألن وأونوين، ١٩٤٢.ص٨٣
(٢٤) . ماركوز، هربرت. "الإنسان ذو البعد الواحد". بوسطن: بيكون برس، ١٩٦٤.ص١١٢.
(٢٥) . بويكسكي، بيوتر. "الأخلاق الطبية الغربية". نيويورك: مطبعة جامعة أكسفورد، ١٩٩٩.ص٦٧
(٢٦) . كريستنسن، كلايتون. "معضلة المبتكر". بوسطن: مطبعة كلية إدارة الأعمال بجامعة هارفارد، ١٩٩٧.ص٢٩.
(٢٧) .القران الكريم، سورة الإسراء، الآية ٣٥.
(28) . Grunig, James E., & Hunt, Todd. (1984). Managing Public Relations. Holt, Rinehart & Winston.
(٢٩) .القران الكريم، سورة النساء، الآية ١٣٥.
(٣٠) . القران الكريم، سورة التوبة، الآية ١١٩.
(٣١) . القران الكريم، سورة الأنعام، الآية ١٥٢.
(٣٢) . القران الكريم، سورة آل عمران، الآية ١٥٩.
(٣٣) . القران الكريم، سورة الأعراف، الاية٥٦.
(٣٤) . القران الكريم، سورة الفرقان، الآية ٦٣.
(35) . Owens, Bradley P., & Hekman, David R. (2012). "Modeling How to Grow: An Inductive Examination of Humble Leader Behaviors, Contingencies, and Outcomes." Academy of Management Journal, 55(4), 787-818.
(36) . Nielsen, Randall, Marrone, Jennifer A., & Slay, Holly S. (2010). "A New Look at Humility: Exploring the Humility Concept and Its Role in Socialized Charismatic Leadership." Journal of Leadership & Organizational Studies, 17(1), 33-43. p. 576
(٣٧) . القران الكريم، سورة الاسراء، الآية ٣٥.
.(38)Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2013). Organizational Behavior. Pearson Education.p.256.
(٣٩) . القران الكريم، سورة النساء، الآية ٢٩.
(40) . Christopher, Martin. (2016). Logistics & Supply Chain Management. Pearson Education. p. 112
(41) . Kotler, Philip, & Keller, Kevin Lane. (2016). Marketing Management. Pearson Education. p. 142
(٤٢) . القران الكريم، سورة المائدة، الآية ٢.
(43) . Luthans, Fred. (2011). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. McGraw-Hill Education., p. 320
(٤٤) . القران الكريم، سورة المائدة، الآية ٢.
(٤٥) .القران الكريم، سورة النساء، الآية ٥٨.
(٤٦) . القران الكريم، سورة القصص، الآية ٧٧.
(٤٧) .القران الكريم، سورة النساء، الآية ١٠٣.

(٤٨) . القران الكريم، سورة النبأ، الآيات ٩-١١

(٤٩) . القران الكريم، سورة النساء، الآية ١٣٥.

(50) . Piketty, Thomas. (2014). Capital in the Twenty-First Century. Harvard University Press. p. 571

(٥١) . القران الكريم، سورة الإسراء، الاية٣٥

(52) . Friedman, Milton. (1970). "The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits." The New York Times Magazine, September 13, 1970. p. 122.

(٥٣) . القران الكريم، سورة الذاريات، الآية ١٩.

(54) . Chapra, Muhammad Umer. (1992). Islam and the Economic Challenge. The Islamic Foundation. p. 84

(٥٥) . القران الكريم، سورة ال عمران، ص١٥٩.

(56) . Bass, Bernard M., & Avolio, Bruce J. (1994). Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. Sage Publications. , p. 541

(٥٧) . القران الكريم، سورة القصص، الآية ٧٧.

(٥٨) . القران الكريم، سورة المائدة، الآية ١.

(٥٩) . القران الكريم، سورة القصص، الآية ٧٧.

(٦٠) . القران الكريم، سورة المائدة، الآية ٢.

(61) . Ali, Abbas J. (2005). Islamic Perspectives on Management and Organization. Edward Elgar Publishing. p. 243.

(62) . Beekun, Rafik Issa, & Badawi, Jamal. (2005). Balancing Ethical Responsibility Among Multiple Organizational Stakeholders: The Islamic Perspective. Journal of Business Ethics, 60(2), 131-145. p.225.

قائمة المصادر والمراجع

- إن خير مانبتديء به القرآن الكريم.

اولاً - المصادر العربية:

١. الأمير، محمود. (٢٠٠٤). أنماط التنشئة الاجتماعية في الأسرة والمدرسة في الأردن وعلاقة ذلك بالتفوق الدراسي. رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمّان، الأردن.

٢. بدرانة خليل. (٢٠١١). أنماط التفاعل الأسري السائدة وعلاقتها بتقدير الذات لدى الأبناء، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

٣. بويكسكي، بيوتر. "الأخلاق الطبية الغربية". نيويورك: مطبعة جامعة أكسفورد، ١٩٩٩.ص٦٧

٤. رولز، جون. "نظرية العدالة". كامبريدج: هارفارد يونيفيرسيتي برس، ١٩٧١.ص٤٥.

٥. شـومبيتر، جوزيـف. "الرأسماليـة والاشـتراكية والديمقراطيـة". لنـدن: جـورج ألـن وأونـوين، ١٩٤٢.ص٨٣

٦. الشيرازي، محمد باقر. (٢٠٠٢). الفقه. مؤسسة النشر الإسلامي، قم.

٧. الصدر، محمد باقر. (١٩٨٢). اقتصادنا. دار التعارف للمطبوعات، بيروت.

٨. الطباطبائي، محمد حسين. (١٩٩٧). الميزان في تفسير القرآن. مؤسسة النشر الإسلامي، قم.

٩. الطبرسي، الفضل بن الحسن. (١٩٩٣). مجمع البيان في تفسير القرآن. دار المعرفة، بيروت

١٠. كريستنسن، كلايتون. "معضلة المبتكر". بوسطن: مطبعة كلية إدارة الأعمال بجامعة هارفارد، ١٩٩٧.ص٢٩.

١١. ماركوز، هربرت. "الإنسان ذو البعد الواحد". بوسطن: بيكون برس، ١٩٦٤.ص١١٢.

١٢. مغنية، محمد جواد (١٩٨١). التفسير الكاشف. دار العلم للملايين، بيروت.

١٣. مونتسكيو، شارل دو. "روح القوانين. باريس: مطبعة غارنييه، ١٧٤٨.ص ١٢٣.

ثانيا - المصادر الاجنبية:

1. Ali, Abbas J. (2005). Islamic Perspectives on Management and Organization. Edward Elgar Publishing. p. 243.
2. Bass, Bernard M., & Avolio, Bruce J. (1994). Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. Sage Publications. , p. 541
3. Beekun, Rafik Issa, & Badawi, Jamal. (2005). Balancing Ethical Responsibility Among Multiple Organizational Stakeholders: The Islamic Perspective. Journal of Business Ethics, 60(2), 131-145. p.225
4. Chapra, Muhammad Umer. (1992). Islam and the Economic Challenge. The Islamic Foundation. p. 84
5. Christopher, Martin. (2016). Logistics & Supply Chain Management. Pearson Education. p. 112
6. Darling-Hammond, Linda. (2000). "Teacher Quality and Student Achievement: A Review of State Policy Evidence." Education Policy Analysis Archives, 8(1), 170.
7. Friedman, Milton. (1970). "The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits." The New York Times Magazine, September 13, 1970. p. 122.
8. Fullan, Michael. (2013). The New Meaning of Educational Change. Teachers College Press. p. 75.

9. Grunig, James E., & Hunt, Todd. (1984). Managing Public Relations. Holt, Rinehart & Winston.

10. Hattie, John. (2009). Visible Learning: A Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement. Routledge, p79.

11. Hord, Shirley M. (1997). Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement. Southwest Educational Development Laboratory.

12. Kotler, Philip, & Keller, Kevin Lane. (2016). Marketing Management. Pearson Education. p. 142

13. Leithwood, Kenneth, & Jantzi, Doris. (2000). "The Effects of Transformational Leadership on Organizational Conditions and Student Engagement with School." Journal of Educational Administration, 38(2), 112-129.

14. Luthans, Fred. (2011). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. McGraw-Hill Education., p. 320

15. Nielsen, Randall, Marrone, Jennifer A., & Slay, Holly S. (2010). "A New Look at Humility: Exploring the Humility Concept and Its Role in Socialized Charismatic Leadership." Journal of Leadership & Organizational Studies, 17(1), 33-43. p. 576

16. Owens, Bradley P., & Hekman, David R. (2012). "Modeling How to Grow: An Inductive Examination of Humble Leader Behaviors, Contingencies, and Outcomes." Academy of Management Journal, 55(4), 787-818.

17. Piketty, Thomas. (2014). Capital in the Twenty-First Century. Harvard University Press. p. 571

18. Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2013). Organizational Behavior. Pearson Education.p.256.

19. Vescio, Vicki, Ross, Dorene, & Adams, Alyson. (2008). "A Review of Research on the Impact of Professional Learning Communities on Teaching Practice and Student Learning." Teaching and Teacher Education, 24(1), 87.