

أخلاقيات المهنة في الإسلام

وتطبيقاتها في أنظمة المملكة العربية السعودية

مفهوم الأخلاق وأخلاقيات المهنة

الخلق لغة في القاموس المحيط : "الخلق بالضم وبضمين السَّجِيَّة، والطبع، والمروءة والدين" واصطلاحاً : صفة مستقرة في النفس ذات آثار في السلوك محمودة أو مذمومة .
والأخلاق هي : مجموعة القواعد والمبادئ المجردة ، التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته ، ويحتكم إليها في تقييم سلوكه ، وتوصف بالحسن أو بالقبح .

أخلاق العمل :

هي المبادئ التي تعدّ أساساً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة والمعايير التي تعتمد عليها المنظمة في تقييم أدائهم إيجاباً و سلباً .

مكانة الأخلاق في الإسلام

الأول : كثرة النصوص الواردة فيها في الكتاب والسنة مثل قوله في قصة موسى عليه السلام { فَسَقَى لَهُمَا ثُمَّ تَوَلَّى إِلَى الظِّلِّ فَقَالَ رَبِّ إِنِّي لِمَا أَنْزَلْتَ إِلَيَّ مِنْ خَيْرٍ فَقِيرٌ } [القصص:24] وهو خلق الإحسان إلى الناس بلا مقابل مادي.

الثاني: المنزلة العظيمة التي جعلت لها في ميزان الإسلام: حيث مدح بها النبي صلى الله عليه وسلم في قوله سبحانه: { وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ } [القلم:4]

الثالث: جعل الشارع الكريم الأخلاق هدفاً من أهداف أركان الإسلام العبادية.

الرابع: الوعيد الشديد لمن ترك شيئاً منها: وعلى سبيل المثال جعل القرآن الكريم المتكبر مبعوضاً لله في قوله سبحانه : { إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ مُخْتَالاً فَخُوراً } [النساء:36]

الخامس: اهتمام علماء الشريعة بها.

القيم لغة : القيمة بالكسر واحدة القيم ، وفي مفردات الراغب: "تقويم السلعة بيان قيمتها"

القيم اصطلاحاً: أما المعنى الاصطلاحي للقيمة فقد تعددت بتعدد مجالات استخدامها في النشاطات الإنسانية ، وإن كل معنى من هذه المعاني يتخذ خاصية المعيار للمجال الذي استخدم فيه، وهكذا ظهرت نظرية القيم أو علم القيم (Axiology). ويعزى ظهور هذا المفهوم إلى الفيلسوف الألماني "نيتشه" وتنحصر وظيفة هذه النظرية في القيام بتحليل طبيعة القيم ومعاييرها وتعتبر وثيقة الصلة بكثير من العلوم ومنها الأخلاق.

قراءة مهمة: العوامل في السلوك الأخلاقي :

العامل الأول : الإيمان والتوحيد:

لا شك أن المحرك الأول للأخلاق الحسنة هو الإيمان والتوحيد؛ لأنه يربط الإنسان بخالقه عز وجل ، فيورثه خلق التواضع عندما يتذكر عظمة الله تعالى وضعف الإنسان، ولذا قيل: من عرف نفسه فقد عرف ربه، وقيل: إذا دعتك قدرتك على ظلم الناس فتذكر قدرة الله عليك.

العامل الثاني: العبادات:

وللعبادات تأثير إيجابي على السلوك يظهر لكل من داوم على أداء العبادات بصورتها الشرعية الصحيحة، فالصلاة تحكم التصرفات وتهدئ الأعصاب، وتزيد الرقابة الذاتية، كما قال سبحانه:

{ إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ } [العنكبوت 45] والصلاة الخاشعة ترقق القلب، وتزيد الإيمان وتورث الإخلاص، وترتبط بالآخرة، مما له أثر في تواضع الإنسان ورحمته الآخرين، والزكاة تنمي خلق الرحمة والإحسان والتواضع وتزيد الروابط الإجتماعية، وترتبط بالآخرة مما له أثر في ضبط سلوك الإنسان ونظرتة للآخرين، والصيام يضبط الأعصاب والسلوك، ويزيد الرقابة، ويشعر بالفقراء والمحتاجين الذين لا يجدون ما يأكلون، والحج يربي على الصبر والتجرد والتواضع، ويشعر بالمساواة بين المسلمين.

العامل الثالث: الصحبة والصدقة والمخالطة:

ولم يغفل الإسلام جانب الصحبة، فأوصى بمجالسة الصالحين وترك مجالسة الطالحين، قال سبحانه { فَلَا تَقْعُدْ بَعْدَ الذِّكْرِىٰ مَعَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ } [الأنعام 68] وقال صلى الله عليه وسلم (مثل الجليس الصالح والجليس السوء كحامل المسك ونافخ الكير فحامل المسك إما أن يحذيك وإما أن تبتاع منه وإما أن تجد منه ريحاً طيبة، ونافخ الكير إما أن يحرق ثيابك وإما أن تجد ريحاً خبيثة)

العامل الرابع: التربية:

تأتي التربية لتوجه النشء التوجيه الصالح، فتؤثر في أخلاقه تأثيراً بالغاً والتربية الصالحة لها وسائل منها: الترغيب والترهيب، والنصيحة والتوجيه، والقودة، والتربية بالمواقف الحياتية، والتربية بالشدة أحياناً.

مفهوم المصلحة العامة

المصلحة لغة: المنفعة

وأعني بها هنا المنفعة التي لا تقتصر على شخص معين، وإنما تحقق نفعاً عاماً للناس.

كيف تحقق الأخلاق الإسلامية المصلحة العامة

لا شك أن الأخلاق الإسلامية إذا عمّت في المجتمع، والتزم بها الأفراد، اطمأن بهم وأمنوا على أنفسهم وأموالهم، وتعاونوا فيما بينهم، فشاعت بينهم المحبة والتناصر والوحدة. فالمصلحة العامة تتحقق بالنفع العام، والأخلاق أهم العوامل التي تحقق النفع العام، وفي الجانب الوظيفي تحقق الأخلاق النفع العام بزيادة الإخلاص والرقابة الذاتية وهو العامل الأول في حسن أداء الموظفين، وتحقيق النفع العام بالعلاقات الحسنة بين الموظفين ومرؤوسيه، وبين الموظفين أنفسهم، وبينهم وبين المراجعين، وتحقيق النفع العام بالوقاية من المشكلات الإدارية المستعصية كالرشوة والابتزاز والغش وغير ذلك.

مفهوم المهنة:

لغة: العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة

واصطلاحاً: مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية.

مفهوم الحرفة:

لغة: من الاحتراف وهو الكسب

واصطلاحاً: عمل يمارسه الإنسان يحتاج إلى تدريب قصير

مفهوم الوظيفة:

لغة: ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك في زمن معين، وتأتي بمعنى الخدمة المعينة.

واصطلاحاً: وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل، ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر.

مفهوم العمل:

لغة: المهنة، والفعل عن قصد

واصطلاحاً: هو ما يقوم به الإنسان من نشاط إنتاجي في وظيفة أو مهنة أو حرفة .

ركني العمل الأساسيين: 1- النشاط

2- الإنتاج

فالنشاط هو لب العمل، سواء كان نشاطاً جسدياً أو ذهنياً.

والركن الثاني للعمل هو هدفه، وهو الإنتاج، سواء كان إنتاجاً مادياً كصناعة شيء ما، أو استخراجاً من كنوز الأرض، أو معنوياً كالوظائف الكتابية، أو الحراسة التي يكون مردودها على إنتاج الدولة أو المؤسسة أو الشركة.

مفهوم الإدارة في الإسلام:

الإدارة التي يتحلى أفرادها بالسلوك الإسلامي عند أدائهم لأعمالهم، ويقومون بواجباتهم الوظيفية بجميع مستوياتها وفقاً للشريعة الإسلامية.

عناصر الإدارة في الإسلام :

العنصر الأول: التخطيط: وهو أول وأهم أساسيات العمل الإداري، ويتضمن بناء وتصميم البرامج اللازمة لانجاز أهداف المؤسسة من خلال الاستثمار الكفاء لمواردها المادية والبشرية.

العنصر الثاني: التنظيم: ويتضمن تحديد الخطوات والمهام والوظائف التي ينبغي إنجازها، والمواد الواجب توفيرها لتحقيق الأهداف المبتغاة.

العنصر الثالث: التوجيه: ويشمل مراقبة وتدريب وتقييم وإدارة الأفراد.

العنصر الرابع: الضبط : ويختص بوضع الإجراءات الكفيلة بتصحيح الأخطاء التي تصبب الأداء، مع العمل على تفادي هذه الأخطاء مستقبلاً.

العنصر الخامس: التنسيق: وهو التعاون بين أعضاء وقطاعات المؤسسة لحماية مواردها من الإهدار نتيجة تداخل الأعمال والمسؤوليات.

علاقة الإدارة بأخلاقيات المهنة:

لتوضيح العلاقة بين الإنتاجية الجيدة ووضع العمال أجرى عالم الاقتصاد الانجليزي آدم سميث في منتصف القرن الثامن عشر الميلادي دراسة عن أسباب ازدهار وتدهور ثروات الأمم، فلاحظ في كتابه (ثروة الأمم) الارتباط الوثيق بين جودة الإنتاج وغازارته، والارتباط بين عدم جودته وضالته، وتوصل إلى ان سبب التفاوت يعود إلى وضع العاملين بين حالتين الإلزام والالتزام، فالذي يعمل بأخلاقيات المهنة بدافع الإلتزام يكون دقيق الإنتاج وغزيره، أما الذي يعمل بدافع الإلزام فهو ركيك الإنتاج وضئيله

الأخلاق الوظيفية المحمودة

الخلق الأول: الأمانة

تعريف الأمانة: في اللغة: هي طمأنينة النفس وزوال الخوف

وفي الاصطلاح: هي خلق يعفّ به الإنسان عما ليس له به حق، ويؤدي ما عليه من الحقوق.

مجالات الأمانة:

الأمانة الوظيفية: الأمانة الوظيفية تشمل: الأمانة المالية، والأمانة العلمية، والأمانة في أداء العمل، والأمانة في الوثائق

الأمانة العلمية من شعب الأمانة: وهي تتضمن:

نشر العلم: حيث ائتمن الله تعالى أهل العلم ليبلغوا العلم للناس ولا يكتُمونه.

دقة المعلومة: فلا بد لمن يعلم أن يبلغ العلم بشكل صحيح غير محرف

نسبة المعلومة: حيث ان العلم المستنبط والاجهاد العقلي حق معنوي لمن استنبطه، فمن نقل معلومة أو فائدة من كتاب فلينسب الفضل لأهله.

الخلق الثاني: العدل:

تعريف العدل في اللغة: مادة عدل تأتي على معنيين متضادين احدهما الاستواء، والآخر الاعوجاج، والعدل يرجع إلى المعنى الأول وهو خلاف الجور وهو ما قام في النفس انه مستقيم .

وقيل: لفظ يقتضي معنى المساواة . ومرادفاته: العدالة والعدولة والمعدلة.

وفي الشرع هو: إعطاء كل ذي حق حقه من غير إفراط أو تفريط .

أمثلة على العدل: وقد ضرب لنا السلف الصالح أمثلة ناصعة في هذا الخلق نذكر منها على سبيل

المثال: ورد في ترجمة القاضي ابي يوسف يعقوب بن إبراهيم قال: وليت هذا الحكم وأرجو الله ان

لا يسألني عن جور ولا ميل إلى احد الا يوما واحدا؛ جاءني رجل فذكر ان له بستاناً وانه في يد

أمير المؤمنين فأعلمته، فقال: البستان لي اشتراه لي المهدي. فقلت: إن رأى أمير المؤمنين ان

يحضر لأسمع دعواه، فاحضره، فادعى بالبستان، فقلت: ما تقول يا أمير المؤمنين؟ فقال: هو

بستاني. فقلت للرجل: قد سمعت ما أجاب. فقال الرجل: أتخلف يا أمير المؤمنين؟ فقال: لا. فحكمت

بالبستان للمدعي. قال: فكنت في أثناء الخصومة أود أن ينفصل، ولم يمكني ان اجلس الرجل مع

الخليفة.

مجالات العدل:

1- العدل في الوظيفة

الخلق الثالث: الرقابة الذاتية:

تعريفها: الرقابة الذاتية هي إحساس الموظف والعامل بأنه مكلف بأداء العمل ومؤتمن عليه من غير حاجة إلى مسؤول يذكره بمسؤوليته.

وسائلها :

● خشية الله تعالى : حيث يشعر الموظف أنه محاسب على عمله، لا من قبل الناس وإنما من

قبل رب الناس، وليس في الدنيا، بل في الآخرة .

● الشعور بالمسؤولية: حيث يشعر الموظف أنه مكلف بالعمل المناط به، ويجب عليه

الالتزام بالعقد المتفق عليه.

● الاهتمام بالمصلحة العامة: حيث للوظيفة هدف تحققه للدولة أو للقطاع الخاص .

● حب نفع الآخرين : حيث إن الوظيفة من المجالات الواسعة في تقديم الخدمات للناس.

الخلق الرابع: القوة

مجالاتها: والقوة في الوظيفة تختلف من مجال لآخر، وهي في كل مجال بحسبها. والقوة بالنسبة للموظف نوعان: جسدية، ومعنوية

اجتماع القوة مع الأمانة: جمع القرآن الكريم بين أهم خلقين يحتاجهما الموظف في قوله سبحانه: { إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ } [القصص 26]

التطوير: والتطوير شكل من أشكال القوة، وصفة من صفات الموظف الناجح الذي يسعى لتحسين أدائه وأداء مؤسسته، والتجديد في الأساليب الوظيفية والأنظمة سمة الحيوية في المؤسسة.

الخلق الخامس: حسن المعاملة:

أنواع حسن المعاملة:

• في بشاشة اللقاء والترحيب الحار

• وفي الاهتمام بأمور الآخرين وتقديم الخدمة الممكنة لهم

• وفي عدم إحراجهم أو إهانتهم

حسن المعاملة في الوظيفة: فإن الزميل في العمل له توصية خاصة في القرآن الكريم في قوله عز

وجل: { وبالوالدين إحسانا وبذي القربى واليتامى والمساكين والجار ذي القربى والجار الجنب } [النساء: 36] والصاحب بالجنب: الرفيق في البيت، والعمل، والسفر .

الخلق السادس: التواضع:

تعريفه لغة: مصدر وضع وهو الخفض للشئ، وتواضع: اظهر الضعة، أو تذلل وتخاشع .

واصطلاحاً: إظهار التذلل عن المرتبة لمن يراد تعظيمه، وقيل: هو من تعظيم من فوقه لفضله.

صور التواضع: ومن صور التواضع

• عدم التضايق من الأكل والمشى والركوب مع الفقراء.

• قبول الحق من الآخرين ولو صغيراً، أو منافساً، أو خصماً.

• الجلوس حيث ينتهي به المجلس، ولا يطمح إلى صدر المجلس.

• أن يكره أن يتمثل له الرجال قيماً.

أمثلة على التواضع: وكان نبينا محمد صلى الله عليه وسلم أكثر الناس تواضعاً؛ (كان يمر على

الصبيان فيسلم عليهم، وكان يكون في بيته في خدمة أهله، وكان يخصف نعله، ويرقع ثوبه،

ويحلب شاته، ويعلف البعير، ويأكل مع الخادم، ويجالس المساكين، ويمشي مع الأرملة واليتيم في

حاجتهما، ويبدأ من لقيه بالسلام، ويجيب الدعوة، وقال لو دعيت إلى ذراع أو كراع لأجبت ولو

أهدي إليّ ذراع أو كراع لقبلت.

مفسدات التواضع: التكبر:

تعريفه لغة: الشرف والعظمة والتجبر

وهو اصطلاحاً: بتعريف المصطفى صلى الله عليه وسلم (بطر الحق- أي رده -وغمط الناس - أي

احتقارهم)

أسبابه وعلاجه:

- 1- الحسد
- 2- الغرور واعتقاد الكمال
- 3- مصاحبة الكبراء

علاج الكبر:

- 1- معرفة حقيقة الناس وقصورها
- 2- تذكر فضل الآخرين
- 3- معرفة مصير المتكبرين في الدنيا والآخرة
- 4- معرفة فضل التواضع

الخلق السابع: الرفق:

تعريفه وفضله: لغة: اللطف، ضد العنف وهو اصطلاحاً: لين الجانب، والأخذ بالأسهل أمثلة على الرفق:

- ومن رفقه صلى الله عليه وسلم بأمته أنه لم يكن يحب أن يدعو على أحد، فقد جاءه الطفيل بن عمرو الدوسي وأصحابه، فقالوا: يا رسول الله، إن دوساً عصت وأبت فادع الله عليها. فلما توجه للدعاء، قيل هلكت دوس. فقال صلى الله عليه وسلم: (اللهم اهد دوساً وأت بهم)

الخلق الثامن: الحلم:

تعريفه لغةً: مصدر حلم؛ أي: صار حليماً، ومادة حلم تدل على ترك العجلة. وهو اصطلاحاً: ضبط النفس عند الغضب، وكفها عن الثأر.

تطبيقات وظيفية في الحلم:

يتعرض المسؤول لبعض المواقف من بعض الموظفين أو المراجعين الذين قد يثيرونه بالانتقاد أو الاعتراض لذا فإن المنتظر من المسؤول ان يكون حليماً لا يستجيب لاستدراج الآخرين لإغضابه والأسلوب الأنسب لتلافي ذلك الفشل هو الآتي:

- تذكر فضل الحلم.
- تذكر انه قدوة للموظفين يتمثل أمامهم الإداري الناجح، فكما يحب ان يكون موظفوه ناجحون، فهو من باب أولى.
- استشعار انه في موقف اختبار يمكن ان ينجح فيه أو يرسب.
- مناقشة الموضوع المثار بموضوعية وتجرد، وتقبل كل نقد صحيح، ولو كان فيه ابراز خطأ وقع المسؤول فيه، فإن الرجوع إلى الحق خير من التماذي في الباطل.
- تذكر أنه بشر يصيب ويخطئ وليس معصوماً، وقد كان يخطئ من هو خير منه، وليس ذلك عيباً في البشر.
- تذكر أن المؤمن مرآة أخيه المؤمن.

أما الوسائل العملية لإنهاء ذلك التوتر فمنها:

- تأجيل النقاش في الموضوع إلى وقت آخر، والتحول إلى موضوع جديد.
- يمكن إنهاء المقابلة أو الاجتماع إن لم يمكن السيطرة على النقاش.
- تلطيف الجو بقصة أو رواية، لتهدئة الجو، وتلقائياً سيتغير أسلوب النقاش.
- تذكير الجميع بالعلاقة الجميلة السابقة والمصالح المشتركة.
- كسب ودّ المقابل بإبداء كل الرضى والسعادة بخدمته أو خدمتهم.

الأخلاق الوظيفية المذمومة

الخلق الأول: الغش:

تعريفه: الغش لغةً: جاء في المعجم الوسيط: غشَّ صدره: انطوى على الحقد والضغينة، وغش صاحبه: زين له غير المصلحة، وأظهر غير ما يضرر. والغش اصطلاحاً: ما يخلط من الرديء والجيد.

حكمه: يحرم الإسلام الغش والتزوير.

الخلق الثاني: التسبب في الدوام:

تعريفه لغةً: سبب الشيء: تركه

واصطلاحاً: عدم الانتظام في الدوام.

صوره: الأولى: عدم الالتزام بالحضور والانصراف في وقت الدوام المتفق عليه بين العامل وصاحب العمل. والثانية ان ينشغل الموظف أثناء العمل بأشياء لا علاقة لها بالعمل تؤثر على عمله الأساسي.

حكمه: التسبب الوظيفي حرام لأسباب:

الأول: إن المؤمنين عند شروطهم

الثاني: إن أموال الآخرين معصومة لا يجوز التعدي عليها

الخلق الثالث: استغلال الوظيفة لغير مصلحتها:

صور استغلال الوظيفة:

1- أخذ الرشوة

2- الاختلاس

3- قيام الموظف بحجز كل أو بعض ما يستحقه الموظفون من رواتب أو أجور، أو تأخير دفعها إليهم بقصد الانتفاع الشخصي.

4- قبول الهدايا والإكراميات بالذات أو الوساطة

5- إضرار الموظف بالمصلحة العامة في ميدان الصفقات والمقاولات والتوريدات

الخلق الرابع: إفشاء الأسرار:

فضل حفظ الأسرار: حفظ السر فضيلة فقد قال صلى الله عليه وسلم: (استعينوا على قضاء

حوائجكم بالكتمان، فإن كل ذي نعمة محسود)

ومن هنا يتبين لنا أن حفظ السر فرع من فروع الأمانة، وإفشاء الأسرار فرع من فروع الخيانة.

المخالفات المهنية ووسائل التغلب عليها

تعريف: المخالفة والخلاف مشتقان من الخَلْف؛ لأن المخالف غالباً يكون في الخلاف لا في الامام لئلا تظهر معارضته فيفتضح .

أسباب المخالفة:

- فقد تكون المخالفة بسبب خلاف شخصي بين المدير والموظف.
- وقد تكون بسبب مصلحة شخصية غير مشروعة يريد المدير أو الموظف الحصول عليها.
- وقد تكون بسبب عدم قناعة الموظف بالأمر المطلوب منه.
- وقد تكون بسبب حب لفت النظر، على قاعدة: خالف تعرف.
- وقد تحدث المخالفة خطأ دون نزوع إليها.

المبحث الأول: عدم طاعة أوامر الرؤساء والمسؤولين:

(الجهاز الإداري يقوم على التدرج الهرمي حيث تقسم الوظائف إلى مراتب يعلو بعضها بعضاً، وتتضمن كل منها مجموعة من الفئات التي يشغلها مرؤسون ورؤساء، ولكي تكون السلطة الرئاسية ذات فعالية فإن الأمر يتطلب تقرير واجب طاعة المرؤوس لرئيسه)

المبحث الثاني: التزوير:

تعريفه لغةً: زور الكلام: مؤهه وزخرفه، وزور عليه كذا: نسبه إليه كذباً وزوراً.
واصطلاحاً: تغيير الحقيقة بإحدى الطرق المقررة بالقانون بقصد الغش في محرر صالح للإثبات ويرتب عليه القانون أثراً.

المبحث الثالث: الرشوة:

تعريفها: اصلها لغةً من الرشاء، وهو الحبل، ووجه الشبه بينهما أنها يتوصل بها إلى المقصود ببذل المال.
واصطلاحاً: هي ما يؤخذ من جُعل وقد يكون الجعل مالاً أو منفعة عما وجب على الشخص فعله وقيل: ما يعطى لإبطال حق أو إحقاق باطل.

المبحث الرابع: الابتزاز:

تعريفه لغةً: البز السُّلب، وابتزرت الشيء: استلبته ومنه المثل: من عزَّ بزز، أي من غلب سلب.

المبحث الخامس: سوء استخدام الوساطة:

تعريف الوساطة ومكانتها:

تعريفها لغةً: الوساطة هي الشفاعة والوسيط المتوسط بين المتخاصمين.
واصطلاحاً: الشفاعة عند احد المسؤولين لتقديم خدمة لأحد ما.
والإسلام حث على خدمة المسلم لأخيه المسلم متى قدر على ذلك، ولهذه الخدمة صور كثيرة، منها الشفاعة. وهناك حالات تحرم فيها الوساطة، مثل:

- أن يتوسط الشخص لرجل يعلم انه لا يستطيع القيام بالعمل.
- أن يتوسط الشخص لرجل مع دفع رشوة، قال صلى الله عليه وسلم: (من تشفع لأخيه شفاعة، فأهدى له هدية عليها فقبلها منه، فقد أتى باباً عظيماً من أبواب الربا)
- أن يتوسط الشخص لرجل مع علمه ان توظيفه أو ترقيته مخالف للنظام.

- أن يتوسط الشخص لرجل ويترتب على الوساطة حرمان موظف من ترقية، مع انه أكفأ ممن توسط له، أو منع موظف من حقه.

وسائل التغلب على هذه المخالفات:

- أولاً: تنمية الرقابة الذاتية
- ثانياً: وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة
- ثالثاً: القدوة الحسنة
- رابعاً: تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة
- خامساً: محاسبة المسؤولين
- سادساً: التقويم المستمر للموظفين

شروط المهنة في الإسلام

- الشرط الأول: أن تكون مباحة
- الشرط الثاني: أن تكون نافعة
- الشرط الثالث: ألا تستلزم خلوة بين الرجل والمرأة
- الشرط الرابع: الوفاء بالعقد