

أثر أخلاقيات العمل الإسلامي على الالتزام التنظيمي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط دراسة امبريقية لعينة من العمال بولاية سعيدة

The Impact of Islamic work ethics on Organizational Commitment: the Mediating Role of job satisfaction: Empirical Case Study of Some Workers From Wilaya Of SAIDA

ادريسي مختار^{1*}، شرفي جلول²، صوار يوسف³

¹ جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة، الجزائر، idrissimokhtar@gmail.com

² جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة، الجزائر، مخبر MECAS جامعة تلمسان، djelloul141@hotmail.fr

³ جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة، الجزائر، مخبر MIFMA جامعة تلمسان، Syoucef12@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2022/01/12

تاريخ القبول: 2021/05/31

تاريخ الإرسال: 2021/04/28

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معرفة أثر أخلاقيات العمل الإسلامي على الالتزام التنظيمي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط، شمل هذا البحث عينة عشوائية من العمال في ولاية سعيدة، وقد توصلت الدراسة من خلال استخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية (Smart PLS 3) إلى وجود علاقة إيجابية بين أخلاقيات العمل الإسلامي وأبعاده المتمثلة في: (الإبداع، الشفافية والصدق، الالتزام في العمل، التعاون، الإلتقان، العدالة والإنصاف، الرفق والتسامح، المسؤولية وأخيرا القوة)، مع وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل الإسلامي على كل من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، كما تم التوصل إلى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي، وأيضا عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل الإسلامي على الالتزام التنظيمي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل الإسلامي، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، النمذجة بالمعادلات الهيكلية (SEM).

تصنيف JEL: J59، J28، L29، C51

Abstract :

This study aims to investigate the impact of Islamic work ethics on the organizational commitment with the intermediate role of job satisfaction, The samples used in this study are 66 of public and private workers in Saida, Data were analyzed by analysis modeling with structural equations (SEM) using Smart PLS3 software. The results show that there is a positive relationship between Islamic work ethics and its dimensions: (creativity, transparency and honesty, commitment to work, cooperation, mastery, justice, compassion and tolerance, responsibility and final strength), The findings also show that job satisfaction has not statistically significant impact on organizational commitment, and also there was no statistically significant impact of Islamic work ethics on organizational commitment with with the role of job satisfaction as an intermediate variable.

Keywords: Islamic work ethics; job satisfaction; organizational commitment; structural equation modelling.

Jel Classification Codes : J59 , J28 ,L29 ,C51

توطئة (مقدمة):

اختص الله عز وجل المسلمين بخصال الاسلام وأمرهم بالالتزام بأدابه وأخلاقه لقيام مصالحهم وأمورهم الدينية والدينية. فجانبا الأخلاق يرتبط بسلوكيات الأفراد التي لا تقتصر على التعامل مع الناس ولكن هناك من الأخلاق التي يمارسها وهم في إطار منظم مثل الإدارات والمؤسسات حيث يكون الفرد خاضعا لمجموعة من القواعد والقوانين التي تنظم العمل الذي يقوم به.

إن الالتزام بأخلاقيات العمل الاسلامية (الرفق، التسامح، الأمانة، الصدق، العدالة والانصاف، التعاون، القوة) له أهمية كبيرة من خلال النصوص الشرعية من القرآن والسنة النبوية والتي بلا ريب تنظم حياة الانسان وتساهم في نجاح الأفراد في حياتهم العملية في منظماتهم ومؤسساتهم. فالأخلاق الإسلامية تشجع التعاون والتشارك كما أنها أيضا تقي المنظمة من الصراعات والنزاعات التي تؤثر سلبا على مردودية الأفراد والمجموعات داخل المؤسسات. كما أن هذه الأخلاق تدعم الجانب الاجتماعي في مجال الأعمال و تدعم الروابط الإجتماعية والمؤسسية والذي هو محور نقاش متجدد بين الفاعلين في مجال إدارة الأعمال الإسلامية والمؤسسات.

إن دور الأخلاق في تنظيم المؤسسات والمشاريع الاقتصادية لم يكن لها العديد من الإهتمام في النظريات الاقتصادية والتنظيمية بحيث يشير Sen (1987) أن هناك انفصال بين الأخلاق والاقتصاد والتي تعتبر من النقائص الأساسية التي تميزت بها النظريات الاقتصادية المعاصرة. (al & Shahrul، 2016، صفحة 582). هذا الانفصال بين الأخلاق و علم الاقتصاد ناتج من عدم اهتمام النظريات الاقتصادية ولا حتى المقاربات التفسيرية بالأخلاق إلا بعد ظهور قصور في التحليلات الاقتصادية و النتائج المترتبة عليها و التي تعد من الآثار السلبية التي خلفتها تلك النظريات . أما من ناحية النظريات التفسيرية و التنظيمية ذكر Darwish A. Yousef (2001) أن الإهتمام بالعلاقة بين الأخلاقيات و الإلتزام التنظيمي و الرضا الوظيفي كمتغيرات تنظيمية كان مع بداية السبعينيات بحيث تناولت العديد من الدراسات هذه العلاقة و منها دراسة Blood (1969)، Aldag and Brief (1975m)، Stone (1975)، Kidron j (1978)، Cherington (1980)، Fisher and Gitelson (1983)، Jone (1984)، Morrow and McElory (1987)، Ali (1987)، Meglino et al (1988)، Chusmir and Koberg (1989)، Saks et al. (1990)، Abboushi (1996) والتي تشير

إلى أهمية الأخلاق في تحقيق الرضا الوظيفي كما يمكنها أن تؤدي بالالتزام الموظفين بمؤسساتهم وإعطاء نوع من الولاء التنظيمي لها. لقد تناولت العديد من الدراسات الأكاديمية في مجال إدارة الأعمال موضوع أخلاقيات العمل الاسلامية ولا تكاد تتعارض هذه الدراسات فيما يخص دور أخلاقيات العمل الإسلامي في التأثير على الظواهر الوظيفية سواء تأثيرها الأساسي المباشر أو التأثير الوسيط. كما أن بعض الدراسات منها توصي بضرورة الإعتماد على أخلاقيات العمل الاسلامي و التعريف بها في منظمات الأعمال الحديثة لما أبرزه تطبيقها من تعزيز الأداء الوظيفي لتلك المنظمات. وتشير دراسات أخرى أن الموظفين الملتزمين بأخلاقيات العمل الاسلامي يكونون أكثر الموظفين رضا والالتزام وظيفي. كما يمكن أن تؤدي هذه الأخلاق الاسلامية بالالتزام الموظفين بمؤسساتهم وإعطاء نوع من الولاء التنظيمي لها و عدم التفكير في مغادرتهم لها و هو ما يحقق تماسكا اجتماعيا داخليا في هاته المؤسسات قد يساهم في تطويرها و توسعها .

إشكالية الدراسة:

بناء على ما تقدم يمكن طرح التساؤل التالي: ما هو أثر أخلاقيات العمل الاسلامي على الإلتزام التنظيمي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط؟

فرضيات الدراسة :

في محاولة للإجابة على الإشكالية المطروحة تم طرح الفرضيات الرئيسية التالية :

- الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ايجابية بين أخلاقيات العمل الإسلامي وأبعاده وانطلاقا من هذه الفرضية يتم اختبار أثر كل بعد على أخلاقيات العمل الاسلامي تحت الفرضيات الفرعية
- الفرضية الرئيسية الثانية : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل الإسلامي على الإلتزام التنظيمي.
- الفرضية الرئيسية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل الإسلامي على الرضا الوظيفي.
- الفرضية الرئيسية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على الإلتزام التنظيمي.
- الفرضية الرئيسية الخامسة : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل الإسلامي على الإلتزام التنظيمي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

أدوات الدراسة:

بغية الاجابة على هذه الاشكالية تم القيام في هذه الورقة البحثية باستخدام المعادلات الهيكلية من أجل دراسة أثر أخلاقيات العمل الاسلامي على الإلتزام التنظيمي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط .

أهمية الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى أهمية أخلاقيات العمل الاسلامي التي يتميز بها العامل المسلم وتأثيرها على دوره في منظمات الأعمال والمؤسسات الإقتصادية والذي يشكل فيها تأهيل العنصر البشري الأساس الجوهرى لنجاح هاته المنظمات.

1. أهم الدراسات التجريبية السابقة:

تشير العديد من الدراسات إلى أهمية أخلاقيات العمل والقيم الاسلامية في قيام ونجاح منظمات الأعمال والمؤسسات وكذا كل الهيئات. وهذا لتأثيرها على حياة الموظفين ورضاهم عن الأعمال التي يقدمونها بالإضافة إلى استحضارهم للقيم الاسلامية التي تدعوهم إلى بذل الجهود في تحقيق الغايات المرجوة من قيامهم بوظائفهم.

1.1 دراسة (Muhammad Yousuf Khan Marri & al، 2013)

بحثت هذه الدراسة في أثر أخلاقيات العمل الاسلامي على الإلتزام التنظيمي والنية في ترك العمل في القطاع الحكومي في باكستان وقد شملت هذه الدراسة عينة مكونة من 395 موظف في 36 هيئة عمومية. وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن أخلاقيات العمل الإسلامي لها تأثير إيجابي على الإلتزام التنظيمي والنية في ترك العمل بينما الإلتزام التنظيمي له تأثير سلبي على النية في ترك العمل. وبالتالي وجب التركيز على أخلاقيات العمل الاسلامي الفردية للموظفين لأداء واجباتهم التنظيمية وكذلك المسؤوليات المجتمعية. كما تبين الدراسة أيضا أن الأفراد الداعمين لأخلاقيات العمل الاسلامي سيكونون أكثر الموظفين إلتزامًا بمؤسستهم وأقلهم نسب في نية ترك العمل.

2.1 دراسة (Mohamed Farah Abdi & al، 2014)

تناولت هذه الدراسة تأثير أخلاقيات العمل من وجهة نظر إسلامية على أداء الموظفين وكذا الإلتزام التنظيمي. وقد استخدمت هذه الدراسة عينة مكونة من 40 موظفا من الموظفين والمحاضرين الجامعيين، وقد خلصت نتائج هذه الدراسة أن أخلاقيات العمل الإسلامي تؤثر إيجابيا على الأداء الوظيفي لكن لا توجد هناك علاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والإلتزام التنظيمي وبالتالي يمكن للمنظمة التركيز على هذا العنصر المهم والذي له أهمية كبيرة في نجاح المؤسسة

3.1 دراسة (Shafique Muhammad Nouman & al، 2015)

تم في هذه الدراسة محاولة إيجاد العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامي، الرضا الوظيفي، الإلتزام التنظيمي في منظمات القطاع الفلاحي الباكستاني. .وقد خلصت الدراسة إلى أن أخلاقيات العمل الإسلامي تؤثر إيجابيا على الرضا الوظيفي وكذا الإلتزام الوظيفي كمتغير معدل للعلاقة بينهما. كما أظهرت النتائج أيضا أن ثقافة المجتمع الباكستاني لا تؤدي إلى تعديل العلاقة بين الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي كما أن أخلاقيات العمل الاسلامية تزداد مع زيادة العمر وكذا المستوي التعليمي والخبرة العملية.

4.1 دراسة (Farsi & al، 2015)

تناولت هذه الدراسة تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي على الإلتزام التنظيمي بين الموظفين في مقاطعة غيلان وقد أخذت عينة مكونة من 220 موظفا. وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن تأثير متغير أخلاقيات العمل الإسلامي يؤثر بشكل إيجابي على الإلتزام التنظيمي بكل أبعاده (الإلتزام المعياري، الإلتزام المستمر) وبالتالي من أجل تجنب المشاكل السلوكية التي قد يواجهها الموظفين وجب الإهتمام بأخلاقيات العمل الإسلامي والإلتزام التنظيمي.

5.1 دراسة (Muhammad Razzaq Athar & al، 2016)

ركزت هذه الدراسة على الدور المتداخل لتأثير الرضا الوظيفي كمتغير وسيط للعلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامي والإلتزام التنظيمي وقد أخذت عينة مكونة من 311 فرد من هيئة التدريس راولبندي الباكستانية و أظهرت نتائج هذه الدراسة أن الرضا الوظيفي هو متغير وسيط يتوسط العلاقة بين متغير أخلاقيات العمل الإسلامي والإلتزام التنظيمي . كما خلصت الدراسة أيضا إلى أن هناك علاقة ذات دلالة احصائية

قوية بين المتغيرات المدروسة. وهذه النتائج تشير إلى أن أي منظمة يمكن أن تؤدي عملها بفعالية وكفاءة من خلال تبني إطار أخلاقي يستند إلى القيم الإسلامية التي تساعد وتوجه الفاعلين في المنظمة بالقيام بعملهم بشكل صحيح.

6.1. دراسة (Shahrul Nizam bin Salahudin & al، 2016)

تناولت هذه الدراسة أثر أخلاقيات العمل الإسلامي على الإلتزام التنظيمي في مجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الماليزية. وقد أخذت عينة مكونة من 156 عامل. وقد أعطت نتائج هذه الدراسة وجود أثر معنوي لأخلاقيات العمل الإسلامية على الإلتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة الإلتزام العاطفي، الإلتزام المعياري، الإلتزام المستمر و يمكن تفسير ذلك أن أخلاقيات العمل الإسلامي يمكنها أن تساعد في تحقيق إلتزام وولاء كبيرين بين الموظفين اتجاه المنظمة.

7.1. دراسة (Fahmi & al، 2020)

هدفت هذه الدراسة إلى إختبار العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامي و الإلتزام التنظيمي و الرضا الوظيفي في أربع بنوك أندونيسية. وقد تمت هذه الدراسة على عينة مكونة من 220 موظف في القطاع البنكي. و أكدت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ذات تأثير إيجابي و معنوي لأخلاقيات العمل الإسلامي على الإلتزام التنظيمي و الرضا الوظيفي.

2. أخلاقيات العمل من منظور اسلامي في بيئة الأعمال:

تعرف أخلاقيات العمل على أنها مجموعة من المبادئ والقواعد التي تعد أساسا للسلوك المطلوب للأفراد العاملين والتي تشتمل على العديد من السلوكيات المعتدلة والمستقيمة وكذا الصحيحة التي يجب على الفرد أن يسلكها ويتحلى بها في مكان العمل بالإضافة إلى المعايير التي تعتمد عليها المنظمات في تقييم أداء الافراد العاملين سواء كانت ايجابية أو سلبية

1.2. أخلاقيات العمل من منظور اسلامي :

تتميز أخلاقيات العمل في الاسلام بأهمية كبيرة في بناء الفرد الصالح الذي هو أساس البناء في المجتمع بحيث يجتمع في هذا الفرد العديد من الصفات والمواصفات والأخلاق الإسلامية التي تمكنه من تحقيق أهدافه ومن بين هذه المواصفات تقوى الله عز وجل واستشعار خوفه ومراقبته بالإضافة إلى القوة و صدق الحديث، الأمانة، العدل، الحلم، الرفق و غيرها من الأخلاق الحميدة التي جاءت بها الشريعة الإسلامية و أمر الله عباده بما كما قال لرسوله عليه الصلاة و السلام ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾ (سورالقلم، 4) . و أول الأخلاق التي يجب على الفرد أن يتحلى بها هي تقوى الله عز وجل و دليله هو: عن أبي ذرٍّ جُنْدُبِ بْنِ جُنَادَةَ، وأبي عبدِ الرَّحْمَنِ مُعَاذِ بْنِ جَبَلٍ رضيَ اللهُ عنهما، عن رسولِ اللهِ ﷺ، قَالَ: اتَّقِ اللَّهَ حَيْثُمَا كُنْتَ وَأَتَّبِعِ السَّبِيلَةَ الْحَسَنَةَ تَمَحُّهَا، وَخَالِقِ النَّاسَ بِخُلُقٍ حَسَنٍ رواه الترمذي (ابن أبي الدنيا، 1989، صفحة 321). فجمع هذا الحديث بين تقوى الله و حسن الخلق و هما وصيتان عظيمتان في تحقيق الأخلاق الإسلامية . في جانب آخر نجد أن القوة من أخلاق المسلم حيث قال نبينا عليه الصلاة و السلام كما جاء في الحديث عن أبي هريرة قال: قال رسول الله ﷺ " المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف وفي كل خير احرص على ما ينفعك واستعن بالله ولا تعجز...." الخ الحديث رواه مسلم. و كذا تجنب العجز والكسل والحث عن العمل والتعاون والإحسان إلى الخلق واستشعار المسؤولية و كذا العدل مصداقا لقوله عز و جل { إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ } (سورة النحل، 90) . كما أمر الله عز و جل عن تأدية الأمانة كما في قوله عز و جل { إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ } إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا { (سورة النساء، 58) وكذلك حديث نبينا عليه الصلاة و السلام عن أبي هريرة رضي الله عنه " أد الأمانة إلى من ائتمنك ، ولا تخن من خانك" رواه الترمذي (الترمذي، 1968، صفحة 555) و من بين الأخلاق الإسلامية الرفق و التسامح الذي يساعد على تقوية الروابط الوظيفية و حتى الإجتماعية بين العمال أنفسهم و بين الأفراد كلهم ودليله قوله صلى الله عليه و سلم : { إِنَّ الرَّفْقَ لَا يَكُونُ فِي شَيْءٍ إِلَّا زَانَهُ، وَلَا يُنْزَعُ مِنْ شَيْءٍ إِلَّا شَانَهُ } رواه أحمد (ابن أبي الدنيا، 1989) . كما أن من أخلاقيات المسلم اتجاه عمله أن يحسنه و يتقنه كما قال الله عز و جل : ﴿إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا﴾ (الكهف، 30) و كما قال نبينا محمد صلى الله عليه و سلم " إن الله يحب من العامل إذا عمل أن يحسن " رواه البيهقي (محمد ناصر الدين الألباني، 1988، صفحة 384) . و كذلك من بين أخلاقيات العمل الإسلامية المهمة في نجاح مشاريع العامل المسلم الصدق و تجنب الكذب لما له من الآثار السلبية التي تؤثر على سير العمل و مردوديته حيث قال الله عز و جل ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ﴾ (التوبة، 119)

2.2. أخلاقيات العمل من منظور إسلامي والرضا الوظيفي:

يعبر الرضا الوظيفي عن مجموعة من المواقف والحالات الشعورية وكذا السلوكيات التي يبدئها الموظف اتجاه عمله والتي تترجم إلى الرضا عن العمل بالإضافة إلى الإستجابات العاطفية وكذا التوجه الفعال نحو العمل وأبعاده المختلفة، بالإضافة إلى ردة الفعل الإيجابي تجاه الأجر، الإشراف، جو العمل. (Muhammad Yousuf & al، 2012، صفحة 35). وقد تطرق العديد من الباحثين الأكاديميين إلى تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية على الرضا الوظيفي بحيث تزيد نسبة هذا الرضا عند الموظفين الملتزمين بالأخلاق الإسلامية كما بينته العديد من البحوث السلوكية وخاصة دراسة، (Mohamed Farah Abdi & al، 2014) والتي أوضحت أن أخلاقيات العمل الإسلامي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالرضا الوظيفي والذي يشير إلى ما يشعر به الفرد اتجاه عمله ويؤدي فهم هذه العلاقة إلى التأثير على مستويات الرضا لدى العمال. كما أنه تقييم الشخص للجويدة الكلية لوظيفته الحالية (Wahibur Rokhman، 2011، صفحة 129). يمكنه أن يكون مقياساً للتقييم إما توجهاً فعالاً نحو الوظيفة أو وضعية اتجاه العمل أو الموقف الذي يتخذه المرء بشأن الوظيفة. وبالتالي يعبر مصطلح الرضا الوظيفي عن السعادة والرضا عن الإحتياجات الأساسية في العمل.

3.2. أخلاقيات العمل من منظور اسلامي والالتزام التنظيمي:

يعبر الإلتزام التنظيمي عن ارتباط الأفراد بمنظمتهم و الإلتفاف حولها و مشاركتهم لها و تقديمهم لخدمتها و البقاء فيها و هو نوع من الإلتزام العاطفي اتجاه المنظمة. لقد تعددت التعاريف حول هذا المصطلح فقد عرفه Porter et al (1974) بأنه تعريف شخصي و التفاف للفرد حول منظمته و هو سلوك إيجابي للفرد اتجاه منظمته من خلال شعوره بالإلتزام إليها ومشاركتها في تحقيق أهدافها وفهم قيمها و التوافق معها و البقاء فيها و عدم نيته في مغادرتها. إن تحقيق الإلتزام التنظيمي يتطلب الكثير من الجهد لتوفير البيئة اللازمة لتحسين تطلعات الموظفين و تحقيق أهدافهم داخل منظمتهم مما يدفعهم لتقوية العلاقات بينهم و تحسين آدائهم الوظيفي كما أنه يشبط القرارات لديهم بمغادرة المنظمة (Fahmi، 2020، صفحة 195). إن الاتصاف ببعض الأخلاق الإسلامية كالقوة واستشعار المسؤولية وكذا الأمانة والإخلاص قد يجعل الفرد يمارس وظيفة الإلتزام نحو وظيفته وعمله هذا لاعتباره إياها أمانة يجب المحافظة عليها و بالتالي قد تخلق هاته الأخلاق السلوك بالإلتزام لدى الفرد نحو منظمته من خلال التفرغ التام للقيام بأعماله التي تحت مسؤوليته استشعاراً للمسؤولية و إتقاناً للعمل الذي كلف به و في غالب الأحيان قد يتمسك الموظف بمؤسسته و لا تكون له نية في تركها و هو ما يزيد من تماسك المنظمة و استقرارها و هو ما يعود عليها بالكثير من الإيجابيات في فعاليتها و كفاءتها. و في هذا الصدد تشير العديد من الدراسات إلى الأثر الإيجابي لأخلاقيات العمل الاسلامي على الإلتزام التنظيمي نذكر منها (Muhammad & al، 2013)، (Shafique & al، 2015)، (Farsi & al، 2015) (Muhammad & al، 2016)، (Shahrul & al، 2016)، (Marwa & al، 2020). في حين أكدت دراسة (Siswanto، 2019) إلى وجود أثر مباشر و غير مباشر لأخلاقيات العمل الاسلامي على الإلتزام التنظيمي بحيث يمكن زيادة الإلتزام التنظيمي بطريقة غير مباشرة بوجود الرضا الوظيفي (Siswanto & al، 2019، صفحة 73). و من هنا يمكن القول بأن مبادئ أخلاقيات العمل الإسلامي لها دور كبير في تكوين و تنمية الإلتزام التنظيمي في المنظمات الحديثة و بالتالي لابد من الإهتمام بهذا العنصر و تكوين الأفراد العاملين من أجل إعطاء ميزة للمنظمات و المؤسسات التي تعتمد في استراتيجياتها على أخلاقيات العمل الإسلامي.

3. الدراسة الإمبريقية لأثر أخلاقيات العمل من منظور اسلامي على الإلتزام التنظيمي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط

سوف نتطرق في هذا الجانب إلى الدراسة التجريبية لأثر أخلاقيات العمل من منظور اسلامي على الإلتزام التنظيمي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط و هذا باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية (SEM) على عينة من العمال في مختلف القطاعات في ولاية سعيدة و قد تم عرض هذه الدراسة وفقاً للخطوات الآتية :

1.3. منهجية الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة أثر أخلاقيات العمل الإسلامي (الممثل بأبعاده) على الإلتزام التنظيمي لدى عينة من الموظفين بوجود متغيرات وسيطة كالرضا الوظيفي وانطلاقاً من الدراسات السابقة تم التوصل إلى تحديد متغيرات النموذج العام للدراسة

1.1.3 معطيات الدراسة:

تم تصميم استبانته كأداة لجمع البيانات الميدانية من مجتمع الدراسة، ولقياس درجة مواقفهم على مضمون فقرات الاستبانة تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي. وقد تم اختيار عينة من العمال بمختلف مستوياتهم في قطاعات مختلفة لدراسة هذا المفهوم، حيث تم استهداف عينة مكونة من 100 موظف بحيث تم استرجاع 70 استبانته وبعد دراسة محتويات إجابات الأفراد تم قبول 66 استبانته للدراسة. مع العلم أن معظم الدراسات السابقة فيما يخص بناء قياس هذه المتغيرات الكامنة المتعددة في هذه الدراسة تأخذ الشكل الانعكاسي (reflectives) وليس التكويني (formative).

2.1.3 فرضيات النموذج الهيكلي:

يستند هذا البحث إلى مجموعة من الفرضيات الميدانية على عدد من الدراسات، والتي تتفق مع ما تم الحديث عنه من خلال أدبيات البحث، حيث تتمثل هذه الفرضيات بما يلي:

- H1: الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ايجابية بين أخلاقيات العمل الإسلامي وأبعاده وانطلاقاً من هذه الفرضية يتم اختبار أثر كل بعد على أخلاقيات العمل الإسلامي تحت الفرضيات الفرعية .
- H2: الفرضية الرئيسية الثانية : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل الإسلامي على الالتزام التنظيمي .
- H3: الفرضية الرئيسية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل الإسلامي على الرضا الوظيفي .
- H4: الفرضية الرئيسية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي .
- H5: الفرضية الرئيسية الخامسة : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل الإسلامي على الالتزام التنظيمي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط .

2.3 النتائج ومناقشتها:

1.2.3 الصدق التقاربي (Convergent Validity):

1-متوسط التباين المستخرج (AVE): تشير النتائج الدراسة إلى صدق النماذج والمقاييس بحيث أن جميع معاملات ave معنوية ومقبولة من الناحية الإحصائية إذ أن كل القيم أكبر من 0.50 حسب كل من (1981) fornell and larcker مما يدل على أن كل متغير كامن يشرح أكثر من النصف تباينات مؤشراتته وبالتالي صحة التقارب average validity قد تحققت في هذا النموذج . باستثناء متغير أخلاقيات العمل الإسلامي الذي أعطت نتائجه نسبة AVE-0.436 وهي نسبة غير معنوية والنتائج مدرجة في الجدول أدناه:

جدول رقم (01) : متوسط التباين المستخرج (AVE)

المتغير الكامن	Average Variance Extracted (AVE)
أخلاقيات العمل الإسلامي	0.436
الإبداع	0.786
الإتقان	0.667
الالتزام التنظيمي	0.699
الالتزام في العمل	0.702
التعاون	0.887
الرضا الوظيفي	0.750
الرفق والتسامح	0.701
الشفافية والصدق	0.653
العدالة والإنصاف	0.664
القوة	0.849
المسؤولية	0.734

المصدر : من إعداد الباحثين باستخدام برنامج Smart PLS

2- الموثوقية المركبة:

أعطت النتائج اختيار الموثوقية المركبة معنوية جميع معاملات CR وبالتالي فهي مقبولة من الناحية الإحصائية لأنها أكبر من 0.7 "حسب Hulland" (1999) وهذا يدل على ترابط فقرات الدراسة في قياس المتغيرات الكامنة، وبالتالي وجود موثوقية لنموذج القياس المستعمل والجدول التالي يبين أهم نتائج الاختبار.

جدول رقم (02) : الموثوقية المركبة (CR)

المتغير الكامن	Composite Reliability
أخلاقيات العمل الإسلامي	0.963
الإبداع	0.936
الإتقان	0.888
الالتزام التنظيمي	0.873
الالتزام في العمل	0.876
التعاون	0.940
الرضا الوظيفي	0.900
الرفق والتسامح	0.875
الشفافية والصدق	0.882
العدالة والإنصاف	0.887
القوة	0.957
المسؤولية	0.932

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج Smart PLS3

3-معامل Rho De Joreskog: كما هو موضح في الجدول أدناه يبين أن معاملات Rho De Joreskog للمتغيرات معنوية ومقبولة من الناحية الإحصائية لأنها أكبر من 0.7 حسب "1981 fornelle and larcker s"، والجدول التالي يبين أهم نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم (03) : معامل (Rho De Joreskog)

المتغير الكامن	Rho -A
أخلاقيات العمل الإسلامي	0.965
الإبداع	0.918
الإتقان	0.900
الالتزام التنظيمي	0.798
الالتزام في العمل	0.797
التعاون	0.902
الرضا الوظيفي	0.854
الرفق والتسامح	0.789
الشفافية والصدق	0.863
العدالة والإنصاف	0.839
القوة	0.940

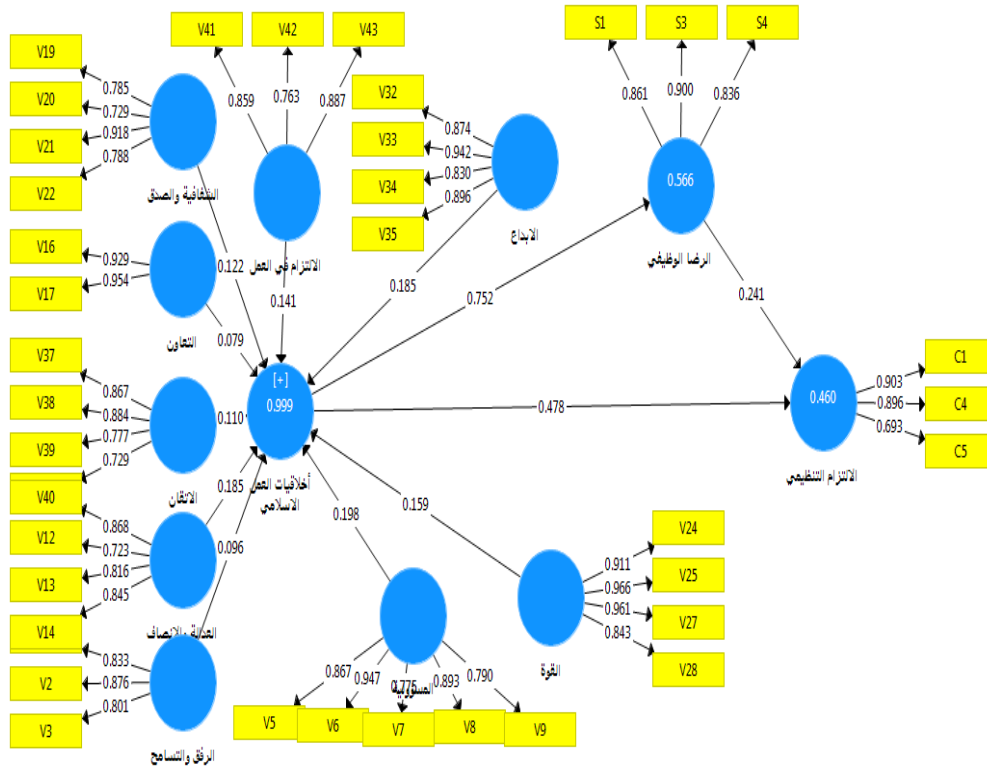
المسؤولية	0.909
-----------	-------

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج Smart PLS3

2.2.3. الصدق التمييزي (Discriminant Validity):

يعتمد اختبار الصدق التمييزي على معيار Critère de Fornell-Larcker ومن خلال هذا الاختبار تبين أن جميع معاملات DV معنوية ومقبولة إحصائياً وذلك بغض النظر إلى القطر إذ نلاحظ أن كل متغير متميز عن الآخر وهذا ما يجعل على وجود اختلاف بين المتغيرات الكامنة وبالتالي عدم تشابها وأن كل متغير يمثل نفسه، أما فيما يخص اختبار نموذج الدراسة لعينة الموظفين بولاية سعيدة ، يوضح الشكل أدناه نموذج الدراسة الذي اعتمدنا من خلاله على المنهجية (First Order and Second)، حيث يظهر جليا أنه هناك (09) متغيرا كامنا: من الدرجة الأولى (First order) متمثلة في أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامي وهي: الإبداع، الصدق والشفافية، الالتزام في العمل، التعاون، الإلتقان، العدالة والإنصاف، الرفق والتسامح بالإضافة إلى القوة، حيث تكون هذه الأبعاد المتغير من الدرجة الثانية (Second Order) وهو أخلاقيات العمل الإسلامي وهو متغير مستقل بالإضافة لثلاثة متغيرات كامنة من الدرجة الأولى (First Order) وهي الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي والولاء التنظيمي.

الشكل (1) : التمثيل البياني لنموذج الدراسة بمتغيراته الجلية



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج Smart PLS3

3.2.3. تقدير النموذج:

معظم قيم معاملات الصدق والتشبع ضمن النموذج أكبر من (0,7) مما يدل على صدق العبارات (فقرات الاستبيان)

1- الارتباط ما بين المتغيرات الكامنة:

يلاحظ أن جميع معاملات الارتباط موجبة مرتفعة ومقبولة إحصائياً وهذا ما يدل على وجود علاقة الارتباط قوية ومعنوية بين المتغيرات .

2- معايير التأكد من صحة النموذج الهيكلي:

عند تطبيق منهجية PLS على نموذج ما، هناك ثلاث معايير ومستويات لتحقيق من صحة النموذج المحصل عليه (جودة النموذج، جودة النموذج الداخلي إضافة إلى جودة كل معادلة المحدار هيكلية)، وبعد ما تم من التطابق الجيد لكل متغير كامن مع المؤشرات التي توافقت

(المتغيرات الجلية) بعد ذلك يمكن التأكد من جودة مطابقة النموذج الهيكلي باستخدام مجموعة من المعايير، هذه المعايير ممثلة أساسا في: معامل التحديد R2 ، تأثير الحجم (F2) ، الصدق التنبؤ (Q2)، ومؤشر جودة المطابقة (GOF) -معامل التحديد:

جدول رقم (04): قيم معامل التحديد ومعامل التحديد المعدل

(R Square.R square Adjusted)

	R Square	R square Adjusted
أخلاقيات العمل الإسلامي	0.999	0.999
الالتزام التنظيمي	0.460	0.442
الرضا الوظيفي	0.566	0.559

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج Smart PLS3

من خلال الجدول أعلاه يتضح بأن جميع معاملات R square معنوية ومقبولة إحصائيا، بحيث أن أخلاقيات العمل الإسلامي يفسر ما مقداره حوالي 46% من المتغير الكامن التابع والممثل في الالتزام التنظيمي كما يفسر ما مقداره حوالي 56.6% من المتغير الكامن التابع والممثل في الرضا الوظيفي، كما أن قيم معامل التحديد المعدل قريبة ولا تختلف كثيرا عن قيم معامل التحديد وهي على التوالي: (2,44%)، (55.9%) وهذا ما يدل على جودة النموذج ومعنويته.

3- تأثير الحجم Effect of size f square :

فيما يتعلق باختبار تأثير الحجم تبين أن معظم معاملات f square معنوية ومقبولة من الناحية الإحصائية، يكون تأثير الحجم كبير إذا كان أكبر من 0.35 " حسب Cohen (1988) " وتأثير متوسط إذا كان أكبر أو يساوي 0.15 وتأثير ضعيف إذا كان أقل يساوي أو أقل من 0.02 وهذا ما يدل على وجود تأثير متوسط لأخلاقيات العمل الإسلامي على الالتزام التنظيمي (0.183) عند تثبيت المتغيرات الأخرى ، ووجود تأثير كبير للالتزام في العمل على الرضا الوظيفي قدره (1.303) أما بخصوص أثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي فهو ضعيف وقد قدر ب 0.047 ، والجدول التالي يبين قيم تأثيرات الحجم للمتغيرات المأخوذة في الدراسة:

جدول رقم (05): يوضح تأثير Effect of size f Square

المتغير الكامن	أخلاقيات العمل الإسلامي	الالتزام التنظيمي	الرضا الوظيفي
أخلاقيات العمل الإسلامي		0.183	1.303
الإبداع	9.624		
الإتقان	4.498		
الالتزام التنظيمي			
الالتزام في العمل	5.877		
التعاون	3.063		
الرضا الوظيفي		0.047	
الرفق والتسامح	3.662		
الشفافية والصدق	9.949		
العدالة والإنصاف	10.174		
القوة	6.750		
المسؤولية	7.620		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج Smart PLS3

4.2.3. الصدق التنبؤي Predictive relevance:Q Square

يتمثل هذا الاختبار في اختبار القدرة التنبؤية للنموذج البنائي وتعطي صيغة هذا الاختبار بعلاقة التالية:

$$Q \text{ Square} = 1 - E / Q$$

E: مجموع مربعات الأخطاء ، Q : مجموع مربعات القيم الملاحظة

إذا كان Q Square موجب، إذا النموذج يوضح أن هناك صدق تنبؤي حسب Tenenhaus (1999) فمن خلال الجدول التالي يتبين بأن جميع معاملات Q Square معنوية ومقبولة من الناحية الإحصائية لأنها أكبر من الصفر حسب Croutsch (2009) ، مما يدل على أن للمتغيرات الكامنة الموجودة في النموذج الدراسة القدرة على التنبؤ.

جدول رقم (06): يوضح الصدق التنبؤي Q Square Predictive relevance:Q

المتغيرات	Predictive relevance Q Square
أخلاقيات العمل الإسلامي	0.408
الالتزام التنظيمي	0.304
الرضا الوظيفي	0.393

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج Smart PLS3

- مؤشر جودة المطابقة GOF :

يبين الجدول التالي قيم معامل التحديد و التباين المفسر لمتغيرات النموذج و التي من خلالها يتم حساب مؤشر جودة المطابقة كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول رقم (07): مؤشر GOF

AVE		R Square		
0.436		0.999		أخلاقيات العمل الإسلامي
0.699		0.460		الالتزام التنظيمي
0.750		0.566		الرضا الوظيفي
\overline{ave}	0.628	R^2	0.675	
GOF = $\sqrt{AVR} \times R^2 = 0.651$				GOF

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج Smart PLS3

بما أن قيمة مؤشر GOF التي تساوي 0.65 تفوق 0.36 فهذا ما يدل على جودة النموذج المقترح ككل وهذا حسب (2009) Wetzels.

4.2.3. اختبار فرضيات الدراسة:

في هذه المرحلة يتم اختبار الفرضيات من خلال الاعتماد على قيم معاملات المسارات والتي تمثل الأثر المباشرة ويمكن تلخيص اختبار فرضيات الدراسة كما يلي:

1-معاملات المسار (الأثر المباشر) Direct Effects

يتضح لنا من خلال نتائج معاملات المسار أن نتائج اختبار الفرضيات هي كما يلي:

قبول الفرضية الرئيسية الأولى H1 توجد علاقة إيجابية بين أخلاقيات العمل الإسلامي وأبعاده وكذا قبول الفرضيات الفرعية التالية:

قبول الفرضية H2: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل الإسلامي على الالتزام التنظيمي ؛

قبول الفرضية H3: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل الإسلامي على الرضا الوظيفي

رفض الفرضية H4: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي؛

رفض الفرضية H5: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل الإسلامي على الالتزام التنظيمي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

2- الأثر غير المباشر (Indirect Effects):

يتبين لنا من خلال الجدول أدناه عدم معنوية الأثر غير مباشر لأخلاقيات العمل الإسلامي على الالتزام التنظيمي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط، كما أن هذا الأثر غير مباشر (0.181) كان أقل من أثر المباشر (0.478)، وهذا ما يقودنا إلى رفض الفرضية H5 والتي مفادها لأخلاقيات العمل الإسلامي على الالتزام التنظيمي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

جدول رقم (08): الأثر غير المباشر

Hypothesis H5	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	P Values	Decision
أخلاقيات العمل الإسلامي -< الرضا الوظيفي -< الالتزام التنظيمي	0.181	0.168	0.111	0.104	مرفوضة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج Smart PLS3

3- الأثر الكلي (Total effects):

يتضح لنا من خلال الجدول أدناه أن الأثر الكلي لأخلاقيات العمل الإسلامي على الالتزام التنظيمي هو: 0.659 وهو معنوي.

جدول رقم (09): الأثر الكلي

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	P Values
أخلاقيات العمل الإسلامي -< الرضا الوظيفي -< الالتزام التنظيمي	0.659	0.679	0.068	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج Smart PLS3

الخاتمة :

بعد أن تم القيام باستعراض أهم نتائج الدراسة باستخدام طريقة النمذجة بالمعادلات الهيكلية الممتلئة بالاعتماد على برنامج Smart PLS3

تم التوصل إلى مجموعة من النتائج بخصوص إشكالية البحث وفرضياته يمكن ذكرها على النحو التالي:

- 1- توجد علاقة ايجابية بين أخلاقيات العمل الإسلامي وأبعاده المتمثلة في: (الإبداع، الشفافية والصدق، الالتزام في العمل، التعاون، الإلتقان، العدالة والإنصاف، الرفق والتسامح، المسؤولية والقوة). ما يمكن استخلاصه من هذه النتائج أن الموظفين الذين تم استجوابهم بخصوص أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامي: (الإبداع، الشفافية والصدق، الالتزام في العمل، التعاون، الإلتقان، العدالة والإنصاف، الرفق والتسامح، المسؤولية والقوة)، كلهم يعترفون بما يحقونها ويعرفونها حق المعرفة كما أنها راسخة في وجدانهم كونهم مسلمين يعرفون تعاليم الدين الإسلامي، لذلك كل هذه الأبعاد من باب المنطق أن تكون كلها إيجابية لا تلقي صفة الإنكار في المجتمع المسلم وإن كان الواقع يثبت عكس ذلك كون أن أغلبية الموظفين المسلمين لا يلتزمون بهذه الأخلاق في أعمالهم الوظيفية
- 2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل الإسلامي على الالتزام التنظيمي.

ما يمكن استخلاصه من هذه النتيجة أنه من سيلتزم فعلا بأخلاقيات العمل الإسلامي سيلتزم فعلا بالالتزام الوظيفي فيكون هذا الموظف يؤدي أعماله على الوجه المرغوب فيه من رب العمل من دون تقصير ومن دون نقصان، فالإسلام يحث على إتقان العمل والإخلاص فيه وعدم الغش والتحایل في أداء الوظيفة.

3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل الإسلامي على الرضا الوظيفي.

ما يمكن استخلاصه من هذه النتيجة أن الموظف المسلم الذي يلتزم بأخلاقيات العمل الإسلامي، والرضا بقضاء الله وقدره والذي من خلقه التفاؤل والإنابة إلى الله عزوجل، في غالب الأحيان يكون لديه رضا عن العمل الذي يقوم به، هذا الرضا نابع من قيمه الإسلامية مما يولد لديه روح الصبر والجدية في العمل.

4- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي.

ما يمكن استخلاصه من هذه النتيجة أن الموظف الذي لا يطبق أخلاقيات العمل الإسلامي في حياته بحيث هي مجرد بنود في وجدانه لكن لا يطبقها على أرض واقعه، هذا الأمر في أغلب الأحيان يتولد لديه عدم الرضا في مختلف الوظائف التي يقوم بها مما يدفعه إلى عدم الالتزام الوظيفي على سبيل المثال العطلة المرضية والتي في أغلبها غير واقعية يستعملها الموظفون للهروب من العمل مع أن الإسلام لا يحث على هذا الفعل.

5- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل الإسلامي على الالتزام التنظيمي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

ما يمكن استخلاصه من هذه النتيجة أن مختلف الموظفين في الواقع العملي ملتزمون بدوامهم ووظائفهم لكن ليس لديهم رضا اتجاه هذه الوظائف هذا راجع إلى قلة الإيمان وعدم تطبيق أخلاقيات العمل الإسلامي كما ذكرنا آنفا هذا من جهة ومن جهة أخرى ظروف العمل في الوظيف العمومي غير ملائمة ولا تحقق رضا الموظف ومن بين هذه الظروف ضعف الأجر الشهري في هذا القطاع مقارنة بالقطاعات الأخرى وقلة الامتيازات الممنوحة في هذا القطاع.

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج يمكن تقديم بعض التوصيات ندرجها في ما يلي :

- دراسة النموذج المقدم على قطاعات أخرى كموظفي القطاع الخاص وكذا الأعمال الحرة ومحاولة المقارنة بين النماذج.
- دراسة تأثير بعض الخصائص الديمغرافية كالدخل، المهنة والمستوى التعليمي كمتغيرات معدلة في النموذج باعتبارها عناصر مهمة تؤثر في أخلاقيات العمل الإسلامي وكذا الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.
- محاولة دراسة النموذج بإدخال متغير كامن مهم جدا وهو الولاء التنظيمي بحيث يتم دراسة أثر أخلاقيات العمل الإسلامي على الولاء التنظيمي بوجود الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي كمتغيرات وسيطة .
- دراسة أثر أخلاقيات العمل الاسلامي كمتغير معدل للعلاقة بين الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي .

الإحالات والمراجع:

1. الامام أبي بكر اعد الله ابن محمد اب نعبيد، ابن أبي الدنيا.. مكارم الأخلاق. بيروت لبنان: دار الكتب العلمية(1989).
2. سورالعلم. (4). القرآن الكريم.
3. سورة التوبة. (119).
4. سورة الكهف. (30).
5. سورة النحل. (90). سورة النحل. 90.
6. سورة النساء. (58).
7. محمد ناصر الدين الألباني.. صحيح الجامع الصغير وزيادته -المجلد الأول - . المكتب الاسلامي. (1988)
8. محمد بن عيسى بن سورة بن موسى السلمى البوغى الترمذي، أبو عيسى الترمذي.. الجامع الصحيح سنن الترمذي (المجلد الجزء الثالث) (1968).

English Bibliography

1. Farsi, J.Y., Rodgarnezhad, F, Anbardan, Y.Z,(2015), Investigating the Relationship between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment and Its Components A Case Study of Gilan Province Police Employees .Jurnal UMP Social Sciences and Technology Management.244-238 ،(2)3 .
2. Mohamed Farah Abdi al & .(2014) . The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment .Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research Conference ،page (12-1) .Hotel Istana, Kuala Lumpur, Malaysia.
3. Muhammad R .A,Khurram Sh,Jawwad. A,Muhammad. Sh. I .(2016) .Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment: Mediating Role of Job Satisfaction .Journal of Islamic Business and Managemen.134-119 ،(1) 6 .
4. Muhammad Yousuf. Kh. M , Arshad M. S , Hafiz M. F. Z , Muhammad I. Rf., (2012) , The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan .International Journal of Business and Behavioral Sciences.35 ،(12)2 .
5. Muhammad Yousuf Khan Marri,Arshad Mahmood Sadozai,Hafiz Muhammad Fakhar Zaman .(2013) .Measuring Islamic Work Ethics and Its Consequences On Organizational Commitment and Turnover Intention An Empirical Study At Public Sector Of Pakistan . International Journal of Management Sciences and Business Research .49-37 ،(2)2 .
6. Natigor Nasution and Ahmad Rafiki al & Fahmi ،(2020) .Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia .RAUSP Management Journal ،Vol. 55 No. 2 .205-195 .
7. Setiani Ahmad Syakur ,Siswanto , (2019)The Influence of Islamic Work Ethic and Job Satisfaction on Organizational Commitment:Islamic Educational Institution Evidence . Etikonomi: Jurnal Ekonomi ،Volume 18 (1 .82 - 73 ،(doi:DOI : <http://dx.doi.org/10.15408/etk.v18i1.7114>).
8. Shafique M. N. ,Muhammad Haseeb,Naveed A.,Mahboob K.,Hussain A.(2015) .The Influence of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organization Commitment . Journal of Marketing and Consumer Research .28-23 ،(14) .
9. Shahrul Nizam bin Salahudin, Siti Sarah binti Baharuddin, Muhammad Safizal Abdullah, Abdullah Osman, n (2016) ..The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment .Procedia Economics and Finance.590 – 582 ،(35) .
10. Wahibur Rokhman . May - August,(.2011).An Examination of the Mediating Effect of Islamic Work Ethic on the Relationships between Transformational Leadership and Work Outcomes .Gadjah Mada International Journal of Business.129 ،(2)13 ،