

A PROPOSED CONCEPTUAL FRAMEWORK FOR THE IMPACT OF ISLAMIC WORK ETHICS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN LIBYAN UNIVERSITIES

إطار مفاهيمي مقترح لأثر أخلاقيات العمل الإسلامي والالتزام التنظيمي على أداء العاملين في الجامعات الليبية

Abdelaali A Magawi Abudiefⁱ Asmuliadi Lubisⁱⁱ & Mohd Abd Wahab Fatoni Mohd Balwiⁱⁱⁱ

ⁱ (Corresponding author). PhD Candidate, Academy of Islamic Studies, Universiti Malaya. abdelaalimgawi@gmail.com

ⁱⁱ Senior Lecturer, Academy of Islamic Studies, Universiti Malaya. asmuliadilubis@um.edu.my

ⁱⁱⁱ Senior Lecturer, Academy of Islamic Studies, Universiti Malaya. fatoni@um.edu.my

Abstract	<p><i>The study aimed to identify the role of Islamic work ethics on the performance of employees in Libyan universities through organizational commitment. A number of literatures were reviewed, and a detailed explanation was given for each of the study's variables. The current study also explained the social exchange theory and the theory of organizational commitment. The current study discussed several previous studies, and based on this discussion, the study proposed a model to be applied.</i></p> <p><i>Keywords: Islamic, Work, Ethics, Employee, Performance.</i></p>
-----------------	---

ملخص البحث	<p>هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الذي تقوم به أخلاقيات العمل الإسلامي على أداء العاملين في الجامعات الليبية من خلال الالتزام التنظيمي. تم مراجعة العديد من الأدبيات وشرح تفصيلي لكل متغيرات الدراسة. كما قامت الدراسة الحالية بشرح لنظرية التبادل الاجتماعي ونظرية الالتزام التنظيمي. ناقشت الدراسة الحالية العديد من الدراسات السابقة وبناء على هذه المناقشة قدمت الدراسة نموذج مقترح ليتم تطبيقه.</p> <p>الكلمات المفتاحية: أخلاقيات، العمل، الإسلامي، أداء، العاملين.</p>
-------------------	--

المقدمة

جاء الدين الإسلامي وشعاره العمل، قال تعالى: ﴿وَقُلْ أَعْمَلُوا فَيَسِّرِ اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾ (القرآن. التوبة: ١٠٥). إنَّ العمل من الأولويات التي اهتم بها الإسلام، ومن هنا رسم له ديننا الحنيف منهجاً متكاملًا، يقوم على مراعاة التوازن بين حقوق العمال، وحقوق أصحاب العمل على حد سواء.

والعمل هو الأساس في حياة البشرية وتقدمها، ولأجل ذلك كان نظام العمل من الأمور التي أولتها الحضارة الإسلامية رعاية واهتماماً، وذلك بمتابعة المستجدات حول هذا النظام، ومواكبتها بالأحكام والضوابط، والحرص على مراعاة احتياجات العمل وصاحب العمل. ولقد كان من بؤادر تنظيم العمل في الإسلام نظرة التكريم للعاملين، والدعوة الصريحة إلى العمل من أجل حياة كريمة، والأهم في هذه الدعوة أن يؤدي الطريق فيها إلى العمل الحلال من أجل الكسب الحلال الذي يؤدي إلى استقامة الحياة وهو يشمل كل جهد يقوم فيه الإنسان بتحقيق منفعة خاصة به، أو متعدية إلى غيره مقابل أجر يحصل عليه العامل. وهذا الجهد يمكن أن يكون ذهنياً، أو يدوياً، أو بدنياً، أو غير ذلك سواء كان لشخص، أو لجهة عامة أو خاصة.

والعمل في مفهوم الإسلام نوعان: عمل للدنيا، وعمل للآخرة، والإسلام أمر الناس بالسعي في طلب الرزق، قال تعالى: ﴿هو الذي جعل لكم الأرض ذلولاً، فامشوا في مناكبها، وكلوا من رزقه وإليه النشور﴾ (القرآن. الملك: ١٥). ثم إنَّ الله تكفل للناس بالرزق، فقال تعالى: ﴿وفي السماء رزقكم وما توعدون فوربِّ السماء والأرض إنَّه لحقُّ مثلما أنكم تنطقون﴾ (القرآن. الذاريات: ٢٢-٢٣).

ولأهمية العمل في الإسلام فقد جاءت الأدلة القرآنية والأحاديث النبوية بالحث على العمل الصالح مقترباً بالإيمان، قال تعالى: ﴿الذين آمنوا وعملوا الصالحات طوبى لهم وحسن مآب﴾ (القرآن. الرعد: ٢٩)، عن ابن عمر - رضي الله عنهما - قال: قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم - : ﴿لا يقبل إيمان بلا عمل، ولا عمل بلا إيمان﴾ (الحديث. الطبراني. باب لا يقبل إيمان بلا عمل، ولا عمل بلا إيمان. ٩٥).

والإسلام لم يكتفِ بالدعوة إلى العمل، وبيان فضله، بل ضرورة الحرص على وإتقانه والإسلام لا يريد أن يؤدي الإنسان العمل وهو مهمل وكسول، بحيث يعمل مجرد أن يظهر أمام الآخرين أنه يعمل ويؤدي عمله الوظيفي دون رغبة ويهدر الوقت فيما لا يفيد بل أحياناً يلحق الضرر بالجهة التي يعمل بها لإهماله وكسله، وهنا يوجهنا الرسول صلى الله عليه وسلم إلى ضرورة إتقان العمل وأدائه بأمانة وإخلاص فيقول في الحديث الصحيح: إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه أي يحسنه ويخلص لله فيه، بل. أنَّ الإسلام جعل الإرهاق والإجهاد من العمل من مكفِّرات الخطايا والذنوب.

في ظل الاهتمام المتزايد بأخلاقيات العمل ودورها في تطوير المؤسسات، تأتي هذه الدراسة لتستكشف تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية على أداء العاملين في الجامعات الليبية. تنبع أهمية البحث من مكانة العمل في الإسلام كممارسة تعكس الإيمان وتساهم في تحقيق التوازن الاجتماعي والاقتصادي.

تركز الدراسة على تحليل العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي، وكيف يؤثر ذلك على أداء العاملين. يتضمن النموذج البحثي للدراسة متغيراً مستقلاً يمثل أخلاقيات العمل الإسلامية، متضمناً أبعاد الكفاية والإتقان، الرفق والتسامح، والأمانة. كما يتناول المتغير الوسيط للالتزام التنظيمي بأبعاده المختلفة: الالتزام العاطفي، المعياري، والمستمر. ويستكشف المتغير التابع وهو أداء العاملين. منهجية البحث

تقوم على جمع البيانات من خلال استعراض الادبيات والدراسات السابقة ونتائجها وتحليل نتائج هذه الدراسات والادبيات في نفس سياق الدراسة الحالية. هذا النهج يهدف إلى تقديم فهم عميق لكيفية تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية على المؤسسات التعليمية في ليبيا والإسهام في تطوير استراتيجيات فعّالة لتحسين الأداء التنظيمي.

تسعى الدراسة إلى سد فجوة في الأدبيات البحثية حول أخلاقيات العمل الإسلامية وأثرها في بيئة العمل الجامعي، مما يعزز فهمنا لكيفية تطبيق هذه الأخلاقيات بطريقة تحقق أقصى استفادة للعاملين والمؤسسات على حد سواء.

المبحث الأول: المراجعة الادبية

أن صلاح العامل واتقانه لعملة مرتب باخلاقه. فلأخلاق أهمية بالغة في حياة الإنسان؛ لما لها من أثر كبير في سلوكه وما يصدر عنه من أفعال، ولأنّ سلوك الإنسان مُوافق لما هو مستقرّ في نفسه من معانٍ وصفات، فكلُّ صفةٍ تظهر في القلب يظْهر أثرها على الجوارح، فأفعال الإنسان موصولةٌ دائماً بما في نفسه من معانٍ وصفات صلة فروع الشجرة بجذورها الضاربة في باطن الأرض. حيث يمكن القول إنّ صلاح أفعال الإنسان مُرتبطٌ بصلاح أخلاقه؛ لأنّ الفرع بأصله؛ فإذا صلح الأصل صلح الفرع، وإذا فسد الأصل فسد الفرع؛ يقول - تعالى - : ﴿وَالْبَلَدُ الطَّيِّبُ يَخْرِجُ نَبَاتُهُ بِإِذْنِ رَبِّهِ وَالَّذِي خَبُثَ لَا يَخْرِجُ إِلَّا نَكِدًا﴾ (القرآن. الأعراف: ٥٨).

بالرغم من إن جامعة محمد بن علي السنوسي أو جامعة البيضاء الإسلامية ثاني جامعة أسست في ليبيا والأولى لجهة تخصصها في التدريس النظامي للعلوم الإسلامية غير أن الجامعة احتلت مركزاً متاخراً في تصنيف الجامعات الليبية المحلي للعام ٢٠٢٠م (QAA, 2020). كما أشار التقرير إلى صفرية الانتاج المعرفي لجامعة محمد بن علي السنوسي. لهذا أصبحت الجامعة تواجه من التحديات و أن من أهم التحديات هذه، هو الرفع من مستوى أداء الجامعة. وهذا لن يتم إلا من خلال رفع مستوى أداء والتزام مواردها البشرية، باعتبار أن العنصر البشري هو الرهان في هذه البيئة المتسارعة والمتغيرة . بالمقابل احتلت جامعة سبها كافضل جامعة ليبية في تصنيف الجامعات الليبية حسب التصنيف المحلي للجامعات الليبية ٢٠٢٠م (QAA, 2020).

تلعب المؤسسات التعليمية دوراً أساسياً في تحريك تنمية أي بلد من البلدان التي تنشده الرقي والتقدم (لبصير، ٢٠١٧)، غير إن نجاح وتقدم المؤسسات التعليمية وعلى رأسها الجامعات يتطلب الاهتمام بالعناصر البشرية فهي تعتبر ميزة تنافسية بالنسبة لها لما يملكه من معرفة وخبرة ومهارة، حيث تسعى الجامعات إلى التنافس والتميز من خلاله (عصمان، ٢٠١٩). لهذا يعتبر العنصر البشري من اهم موارد المنظمات والمحرك الاساسي المعتمد للنهوض بواقعها والأكثر تأثيراً في الانتاجية، وهذا ما دفع المنظمات الى زيادة الاهتمام بالموارد البشري (رشيد و مزهر، ٢٠١٨ : ٤٥٢) والنظر اليه كشريك استراتيجي وكأداة مهمة لها الدور الفعال في المنظمات خاصة بعد ادركت ان نجاحها واستمرارها يعتمد على اداء العاملين، مما دفع المنظمات للسعي

الدعوب وراء دراسة رغبات وحاجات العاملين والعمل على تحسين أداء العاملين للاستمرار والصمود امام المنافسين.

لهذا يعد موضوع أداء العنصر البشري داخل المنظمات من الموضوعات الجوهرية التي حظيت باهتمام العديد من الباحثين والمفكرين كونها تلعب دور محوريا في تحقيق أهداف المنظمة كما يحتل مكانة خاصة لدى المنظمات باعتباره وسيلة مهمة تساعد المنظمات على إنجاز أعمالها، لارتباطه بالعديد من الجوانب الادارية المتعلقة بتميز المنظمات، لأنه الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة فيها. وقد أجمع المفكرون على أن الاهتمام بأداء الفرد في المنظمة واعطائه العناية اللازمة يصل بالمؤسسة إلى أسمى أهدافها، حيث إن مستوى الأداء الوظيفي مؤشر يعكس الأداء الكلي للمنظمة، يشير الأداء الى درجة تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة (راوية، ٢٠٠١).

وانطلاقا من اهتمام المفكرين والمنظمات بأداء الافراد، ازداد الاهتمام بموضوع الالتزام التنظيمي، حيث ان أن موضوع الالتزام التنظيمي من المواضيع التي درست بشكل كبير وواسع في مجال السلوك التنظيمي، وقد شاع استخدام هذا المصطلح داخل المؤسسات العامة والخاصة، وفي معظم مجالات العمل والوظائف، وأعطى المدراء لهذا الموضوع اهتماما خاصا باعتباره عنصرا ومفهوما إداريا، له اثر فعال على أداء وانتاجية العاملين (عصمان، ٢٠١٩) وهذا ايضا أشارت إليه العديد من الدراسات مثل دراسة المسدي (٢٠١١) ودراسة أبو فارس (٢٠١٤) حيث يروا أن وجود مستوى عالي من الالتزام التنظيمي يساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها. كذلك أكد كثير من الباحثين على أن سبب زيادة الإنتاجية في المصانع اليابانية بشكل ملحوظ مقارنة بالإنتاجية في المصانع الأمريكية يعود إلى ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين اليابانيين عن مستواه لدى العاملين الأمريكيين (Alotibi, 2001). ويُنظر إلى الالتزام التنظيمي كتوجه يتسم بالفاعلية والايجابية نحو المنظمة (الدخيل، ١٩٩٥)؛ فالالتزام التنظيمي أحد الأهداف التي تسعى إليها جميع المنظمات لما له من تأثير في استقرار العمالة، والعمل، وكذلك تنمية الدوافع الايجابية للعاملين وزيادة رضاهم الوظيفي (الحياصات، الكساسبة والفاعوري، ٢٠١٥).

إلا أنه على الرغم من اهمية الالتزام التنظيمي إلا أنه مصطلح غير محسوس يستدلّ عليه من خلال الظواهر، والآثار المرتبطة به، ولا يتم فرضه بالاكراه؛ بل هو حصيلة عدد من التفاعلات والعوامل السلوكية و الاخلاقية (الفهداوي والقطاونة، ٢٠٠٤). لهذا ازداد الاهتمام بأخلاق العمل، حيث يرى أحد الباحثين أنّ أخلاق العمل هي تطبيق المبادئ الأخلاقية على سلوكيات الأفراد في المنظمات (Thompson, 1985)، ويبن بعض الباحثين أهمية وجود ميثاق عمل كإحدى الوسائل التي تحكم السلوك الإداري (Penny, 1953). تبرز المشكلة الرئيسية للدراسة في انخفاض مستوى أداء العاملين في جامعتي محمد بن علي السنوسي وجامعة سبها. ترتب على هذا الانخفاض العديد من الآثار السلبية كارتفاع نسب التغيب واسط العاملين، وعدم التقيد باجراء التقييم الدوري للطلبة، وانخفاض مستوى التحصيل العلمي للطلبة، وعدم

تحديث المنهج العلمي بما يواكب التطورات الحديثة. بالإضافة الى نقص الانتاج العلمي والبحثي للعاملين في الجانب الاكاديمي، خصوصا في المجالات العلمية العالمية المحكمة. كذلك أدى هذا الانخفاض الى ضعف مخرجات التعليم من كلا الجامعتين وتقنين مشاركتهن الفعالة في النمو والرفاهية المجتمعية والاقتصادية. يمكن تعريف أداء العاملين في القطاع الأكاديمي على أنه مقياس لتطور تعلم الطالب. وفقاً لمعيار التقييم، الأداء الأكاديمي المنخفض للعاملين، على وجه الخصوص، من خلال عدم المطابقة، أو التقيد بالمواعيد لنتائج الطالب مع نطاق تقييم أكاديمي محدد (تقليدي أو غير تقليدي). يُترجم هذا إلى درجات أو تقييمات أو أنشطة أقل من المتوسط (أو الحد الأدنى من النجاح الأكاديمي) التي تم إنشاؤها مسبقاً. بشكل عام، تصبح مشكلة التحصيل المنخفض حالة حرجة عندما تصبح المعدلات العامة دون المستوى المطلوب مشكلة دائمة لا يستطيع الطالب وحده (أو المعلم وحده) التغلب عليها بمفرده. هذا يعني أن الأداء الضعيف يمكن أن يصبح حاسماً عندما لا يطور الطالب سلسلة من المهارات التي تهدف إلى المرونة التي تسمح لهم بتحصيل مستويات أداء أكاديمي عالي (IUS, 2022). يلعب العاملان في مؤسسات التعليم العالي دوراً أساسياً في الأداء الأكاديمي العام، ليس فقط لأنه مؤسس علاقة الطالب بالمعلم، بل لأن من واجبهم فهم الطالب في تنوعه، ولكن أيضاً لأنه الممثل الرئيسي في التقييم. يعد الأداء الأكاديمي المنخفض ظاهرة معقدة يمكن أن تكون أسبابها شديدة التنوع وتتغير حسب السياق الذي تحدث فيه. إلا انها ترتبط بشكل أساسي بأداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي.

يعد تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي على الالتزام التنظيمي من الموضوعات المهمة التي تحتاج إلى بحث معمق خاصة في الجامعات الإسلامية التي أخذت تطلق مدونات أخلاقية نظراً لحساسية عملها، وأهميتها دورها في المجتمع، من خلال تربية الأجيال. كما أنّ الجامعات الإسلامية تحتاج أكثر من غيرها من المنظمات لبناء الالتزام التنظيمي لدى العاملين من أجل المحافظة عليهم وعلى معارفهم في وقت بدأ فيه العالم يشهد تنافساً حاداً على الموارد البشرية، واهتماماً متصاعداً من المنظمات بتأسيس ذاكرة تنظيمية تحوي معارفهم وخبراتهم المتراكمة.

المطلب الأول: مؤسسات التعليم العالي الليبية

تشمل مكونات مؤسسات التعليم العالي الليبية عادة ما يلي:

١. الكليات: هي أقسام داخل المؤسسة تخصص في تخصصات أكاديمية محددة مثل الطب والهندسة والعلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية والعلوم الطبيعية.
٢. الإدارة: وتشمل فريق الإدارة المسؤول عن الإشراف على العمليات اليومية للمؤسسة، مثل مكتب المسجل، ومكتب القبول، وإدارة الشؤون المالية، وإدارة الموارد البشرية.
٣. المكتبات: هي المرافق التي توفر للطلاب وأعضاء هيئة التدريس إمكانية الوصول إلى الموارد مثل

- الكتب والمجلات والأوراق البحثية وقواعد البيانات عبر الإنترنت.
٤. المختبرات: هي مرافق متخصصة حيث يمكن للطلاب إجراء التجارب والأبحاث والدراسة في مجالات الدراسة الخاصة بهم.
٥. الفصول الدراسية: هي المساحات المادية التي تُعقد فيها المحاضرات والندوات والمناقشات.
٦. خدمات الطلاب: وتشمل هذه المرافق والخدمات التي تدعم الطلاب خارج الفصل الدراسي، مثل سكن الطلاب، ومرافق تناول الطعام، والخدمات الصحية، والاستشارات، والخدمات المهنية.
٧. مراكز البحث: هي مرافق تركز على البحث والتطوير، غالبًا بالشراكة مع الوكالات الحكومية والمنظمات الخاصة.
٨. خدمات التكنولوجيا وتكنولوجيا المعلومات: هذه هي الأقسام التي تدعم الاحتياجات التكنولوجية للمؤسسة، بما في ذلك مختبرات الكمبيوتر والوصول إلى Wi-Fi وأنظمة إدارة التعلم عبر الإنترنت.
٩. ضمان الجودة: هذا قسم مسؤول عن ضمان جودة البرامج الأكاديمية والتدريس والبحث داخل المؤسسة.
١٠. موظفو الدعم: هم الأفراد الذين يقدمون الدعم الإداري واللوجستي للمؤسسة، بما في ذلك أفراد الأمن وموظفي الصيانة والحراس.

المطلب الثاني: أخلاقيات العمل الإسلامي

يتكون النظام الإسلامي من ثلاثة تعاليم أساسية رئيسية؛ عقيدة أو إيمان قوي بوحداية الله؛ العبادة أو الخضوع والطاعة لله، والأخلاق. أخلاقيات العمل الإسلامي جزء من الأخلاق الإسلامية. تُعرّف أخلاقيات العمل الإسلامي بأنها مجموعة المبادئ الأخلاقية التي تميز بين ما هو صواب وما هو خطأ في السياق الإسلامي (Zia et al., 2022)، استنادًا إلى القرآن والسنة المرتبتين ارتباطًا وثيقًا بالقيم الإسلامية، العقيدة والممارسات (Zia et al., 2022). أخلاقيات العمل الإسلامي شاملة وواقعية ومعتدلة (Aman-Ullah & Mehmood, 2023). الأخلاق في الإسلام ليست فقط مسألة أخلاق دينية في أفعال معينة ولكنها تغطي جميع جوانب الحياة في المجال الجسدي والروحي والأخلاقي والعاطفي، والتي تتعلق بالجوانب الفكرية والعاطفية والفردية والجماعية.

ذكر (نابي وآخرون، ٢٠٢٢) أن أخلاقيات العمل الإسلامية تؤكد على تجنب تراكم الثروة والتمنافسية العادلة في مكان العمل. علاوة على ذلك، تركز أخلاقيات العمل الإسلامية بشكل أكبر على النية بدلاً من النتائج، والتأكيد على العدالة والكرم في مكان العمل وتعتبر المشاركة في الأنشطة الاقتصادية التزامًا. وهذا ما أكدته (الكثيري، ٢٠١٩)، أن الإسلام يشمل كلا من المجالين الخاص والعام، مما يؤثر ليس فقط على الجوانب الدينية ولكن أيضًا على السلوك الاجتماعي.

في منظمات التعليم العالي، تلهم أخلاقيات العمل الإسلامية الموظفين بالثقة في مكان العمل وتعزز مسؤوليات الأعمال الاجتماعية من خلال العمل الجاد والالتزام والتفاني وإبداع العمل والتعاون (Disomi, 2018). ترتبط أخلاقيات العمل الإسلامية بتحقيق الحياة، والتي تعمل أيضًا كمعايير لتقييم أدائهم من الناحية الإيجابية أو السلبية. يميل أولئك الذين يؤمنون بالإسلام ويمارسونه إلى أن يكونوا أكثر التزامًا بمنظمتهم (Zia et al., 2022). يمكن تطبيق عناصر أخلاقيات العمل الإسلامية في أي تطبيقات وسلوكيات تجارية؛ يجب على كل مسلم مراعاة أخلاقيات العمل الإسلامية والانخراط فيها بصفته عبادًا لله. أكد (Raies, 2022) أن أخلاقيات العمل الإسلامية يجب أن تكون مقصدًا لأنه المثل الأعلى الذي يسعى المسلمون إلى تحقيقه.

العلاقة بين جو مكان العمل والدين في الإسلام تختلف عما نلاحظه في المفهوم التقليدي. يشمل الإيمان بالله في الإسلام جميع جوانب الحياة. الإنسان المخلص في الإسلام هو الذي يؤمن بالله ويعمل الحسنة، ويعمل بتقدير بالإيمان بالله وطاعةً لأوامر الدين.

يعد العمل الاقتصادي الكفؤ كجزء من الأعمال الصالحة، والذي يحتل مكانة مركزية في الاقتصاد الإسلامي، يتم بقصد القرب من الله والإيمان بالله. لا تؤدي مثل هذه الأنشطة الاقتصادية بالضرورة إلى تراكم الثروة الشخصية، والاستثمار الإنتاجي، كما هو الحال في أخلاقيات العمل التقليدية. وبالتالي فإن النية وراء النشاط الاقتصادي في الإسلام مهمة للغاية لأن هذه النية تشير إلى أن النشاط الاقتصادي صحيح. يجب أن تتم الأنشطة الاقتصادية للمسلمين بنية رضا الله (علي والعويجان، ٢٠٠٨). على الرغم من أن البعد الأكثر أهمية في أدب أخلاقيات العمل الإسلامي هو نوايا العمل ويجب تحديد أبعاد أخرى من خلاله، إلا أن مكانته المركزية في أخلاقيات العمل الإسلامية قد تم تهميشها من خلال تأثير الأبعاد الأخرى من أخلاقيات العمل التقليدية (Suryani et al., 2021). نوايا العمل في أخلاقيات العمل الإسلامية لا تقل أهمية عن نتائج العمل في أخلاقيات العمل التقليدية. في أخلاقيات العمل التقليدية، تكون نتيجة العمل إشارة إلى الالتزام بالأنظمة والقوانين والتشريعات البشرية، وفي أخلاقيات العمل الإسلامية هذه هي نوايا العمل التي تفعل الشيء نفسه التزامًا بالتشريع الرباني.

على عكس التقليدية، الإسلام دين جماعي وهذا يؤثر على مفهوم العمل. إن سلامة المسلمين التي تبلورت في عبارة "الأمة الإسلامية" من أهم المبادئ التي أكدها الإسلام. في الإسلام، يُحظر بشدة النشاط الاقتصادي الذي لا يفيد الأمة الإسلامية تحديدًا إذا كان هذا النشاط يضر بشكل خطير بالمتدينين الآخرين (Islam, Ahmad, et al., 2021). وبالتالي فإن النشاط الاقتصادي الوحيد هو الصحيح الذي يعود بالنفع على الأمة الإسلامية ويعطي القوة والفاعلية للأمة الإسلامية. وهكذا يمكننا تحديد بُعد مهم آخر لأخلاقيات العمل الإسلامي على أنه نتائج عمل للأمة الإسلامية. تعتبر نتيجة العمل للأمة الإسلامية من أهم أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية. في الأبحاث السابقة حول أخلاقيات العمل الإسلامي، أشار هذا الجزء ضمناً إلى مفهوم الكفاية والالتقان (Hassi et al., 2021).

تؤثر روح الجماعة والوحدة في الإسلام على جميع مناحي الحياة. التعاون والتآزر هو أحد نتائج الجماعة الدينية الخاصة في الإسلام. يدعو الإسلام المسلمين إلى التعاون والتعاقد في جميع الأنشطة وخاصة في الأنشطة الاقتصادية ويعترف بها على أنها علامة على التقوى. علاوة على ذلك، هناك حالات كثيرة في كلام الرسول الكريم (صلى الله عليه وسلم) دعا فيها المسلمين للتعاون والتعاقد. في الواقع، فإن التركيز الكبير على التعاون والتآزر ينتهي بإنتاج وتكاثر مرتفعين بين الأمة الإسلامية، وهو ما يتجلى في بعد الرفق والتسامح مع الموظفين (Ahmed et al., 2021).

الانتماء إلى مجتمع ديني تكاملي له تأثير آخر على الأنشطة الاقتصادية للمسلمين: العدل والإنصاف مع الآخرين في الأنشطة الاقتصادية، الذي يتجلى في بعد الأمانة في العمل. من المهم أن هذا البعد من الأنشطة الاقتصادية للمسلمين لا يمكن استنتاجه من الفلسفة الإنسانية. في الإسلام، تتم مراعاة العدالة والإنصاف فقط من خلال القرب من الله، ومن المهم جدًا في الإسلام أن يكون الإسلام بالنسبة لمعظم المسلمين دين العدل والإنصاف والأمانة. الأمانة كجزء من الأخلاق الاقتصادية الإسلامية يحد من طرق جمع الثروة للمسلمين. في الإسلام، يُحظر جمع الأموال بطرق غير مشروعة. مع مراعاة العدالة والإنصاف والأمانة في الاقتصاد، يحمي المجتمع الإسلامي تلقائيًا من الاستقطاب والتوسع الناتج عن الفجوات في الاختلافات الطبقيّة. على الرغم من أن تراكم الثروة في الإسلام لم يكن محظورًا، إلا أن تعاليم الإسلام الإلهية وآليات الاقتصاد الإسلامي مرتبة بطريقة تمنع الاختلافات الطبقيّة الاجتماعية الخطيرة (Nasution & Rafiki, 2020).

المطلب الثالث: الالتزام التنظيمي

يُعرّف الالتزام التنظيمي بأنه وجهة نظر نفسية عضو المنظمة تجاه ارتباطه بالمنظمة التي يعمل بها. يلعب الالتزام التنظيمي دورًا محوريًا في تحديد ما إذا كان الموظف سيبقى مع المنظمة لفترة أطول من الوقت ويعمل بحماس نحو تحقيق هدف المنظمة. إذا تم تحديد الالتزام التنظيمي، فإنه يساعد على التنبؤ برضا الموظف، ومشاركة الموظف، وتوزيع القيادة، والأداء الوظيفي، وانعدام الأمن الوظيفي، وما شابه ذلك من السمات. من المهم معرفة مستوى التزام الموظف تجاه عمله / عملها من وجهة نظر الإدارة لتتمكن من معرفة تفانيهم في المهام الموكلة إليهم على أساس يومي (Chaudhary et al., 2023).

النظرية المتميزة في الالتزام التنظيمي هي نموذج المكونات الثلاثة. وفقًا لهذه النظرية، هناك ثلاث مكونات متميزة للالتزام التنظيمي:

الالتزام العاطفي: هذا هو الارتباط العاطفي الذي يمتلكه الموظف تجاه المنظمة. يقول هذا الجزء من نموذج العناصر الثلاثة أن الموظف يتمتع بمستوى عالٍ من الالتزام النشط، فإن فرص بقاء الموظف في المنظمة لفترة طويلة مرتفعة (Rawashdeh et al., 2022). يعني الالتزام النشط أيضًا أن الموظف ليس سعيدًا فحسب،

بل يشارك أيضًا في الأنشطة التنظيمية مثل، المشاركة في المناقشات والاجتماعات، وتقديم مدخلات أو اقتراحات قيمة من شأنها أن تساعد المنظمة، وأخلاقيات العمل الاستباقية، وما إلى ذلك.

الالتزام المستمر: هذا هو مستوى الالتزام حيث يعتقد الموظف أن ترك المنظمة سيكون مكلفًا. عندما يكون لدى الموظف استمرارية في مستوى الالتزام، فإنهم يريدون البقاء في المنظمة لفترة أطول من الوقت لأنهم يشعرون أنه يجب عليهم البقاء لأنهم استثمروا بالفعل ما يكفي من الطاقة ويشعرون بالارتباط بالمنظمة - ارتباط عقلي وعاطفي (Boukamcha, 2023). على سبيل المثال، يميل الشخص على مدار فترة زمنية إلى تطوير ارتباط بمكان عمله / عملها وقد يكون هذا أحد الأسباب التي تجعل الموظف لا يرغب في الاستقالة لأنه مستثمر عاطفيًا.

الالتزام المعياري: هذا هو مستوى الالتزام حيث يشعر الموظف بأنه ملزم بالبقاء في المنظمة، حيث يشعر، والبقاء في المنظمة هو الشيء الصحيح الذي يجب القيام به. ما هي العوامل التي أدت إلى هذا النوع من الالتزام؟ هل هو التزام أخلاقي حيث يريدون البقاء لأن شخصًا آخر يؤمن بهم؟ أم أنهم يشعرون أنهم عوملوا معاملة عادلة هنا وأنهم لا يرغبون في اغتنام فرصة ترك التنظيم هذا هو الوضع الذي يعتقدون أنه يجب عليهم البقاء فيه.

من المهم أن يفهم أن مستوى الالتزام يعتمد على عوامل متعددة ويمكن أن يختلف من فرد إلى آخر. على سبيل المثال، ضع في اعتبارك نظريًا أن الفرد يعمل مع شركة أبحاث سوق مربحة ويتقاضى راتبه جيدًا (Boukamcha, 2023). في هذه الحالة، هناك احتمالية أن يكون لدى الفرد التزام عاطفي حيث يكون سعيدًا بالبقاء في الشركة، ولكن يمكن أيضًا أن يكون لديه التزام مستمر لأنه / هي لا يريد التخلي عن الأجر والراحة التي توفرها الوظيفة يجلب. أخيرًا، نظرًا لطبيعة الوظيفة، سيشعر الفرد بضرورة البقاء في الوظيفة مما يؤدي إلى الالتزام المعياري.

يشير الالتزام التنظيمي إلى الارتباط النفسي والولاء والتفاني لدى الموظفين تجاه مؤسستهم. في سياق أخلاقيات العمل الإسلامية، يحتل الالتزام التنظيمي مكانة مهمة لأنه يتوافق مع المبادئ والقيم التي يدعو إليها الإسلام.

هناك ثلاثة أنواع من الالتزام التنظيمي:

1. الالتزام العاطفي: هو ارتباط عاطفي يشعر به الموظف تجاه المنظمة. يعتمد على المشاعر الإيجابية للموظف حول وظيفته والمنظمة. الموظفون ذوو الالتزام العاطفي العالي مخلصون وملتزمون بالمنظمة لأنهم يؤمنون بقيمتها وأهدافها ورسالتها. (Nasution & Rafiki, 2020)

٢. الالتزام المستمر: هذا هو الالتزام الذي يعتمد على تصور الموظف للتكاليف المرتبطة بمغادرة المنظمة. يرتبط الالتزام المستمر باستثمار الموظف في المنظمة، بما في ذلك الوقت والجهد والموارد. يظل الموظفون ذوو الالتزام المستمر مع المنظمة لأنهم يشعرون أن تكلفة المغادرة مرتفعة للغاية.

٣. الالتزام المعياري: هذا هو الالتزام الذي يعتمد على إحساس الموظف بالالتزام تجاه المنظمة. يتعلق بمعتقدات الموظف حول ما هو صواب وما هو خطأ، ورغبتهم في الوفاء بالتزاماتهم ومسؤولياتهم تجاه المنظمة. يظل الموظفون ذوو الالتزام المعياري العالي مع المنظمة لأنهم يشعرون بالمسؤولية والالتزام تجاهها. بشكل عام، يعد الالتزام التنظيمي عاملاً مهماً في تحفيز الموظفين والرضا الوظيفي والاحتفاظ بهم. تميل المنظمات التي يمكن أن تزرع التزاماً عاطفياً قوياً بين موظفيها إلى أن يكون لديها عمال أكثر رضاً وإنتاجاً (Jehanzeb & Mohanty, 2020).

يشير الالتزام التنظيمي إلى الارتباط النفسي والولاء لدى الأفراد تجاه مؤسستهم. في سياق أخلاقيات العمل الإسلامية، يشمل مفهوم الالتزام التنظيمي أبعاداً مختلفة تتماشى مع المبادئ والقيم التي يدعو إليها الإسلام.

المطلب الرابع: أداء العاملين

يشير أداء الموظف إلى كيفية تصرف العاملين في مكان العمل ومدى أدائهم لواجبات الوظيفة التي ألزمهم بها. تضع المؤسسة عادةً أهدافاً للأداء للموظفين الأفراد والشركة ككل على أمل أن يقدم عملاً قيمة جيدة للعملاء، ويقلل من الهدر ويعمل بكفاءة. (Zia et al., 2022). بالنسبة للموظف الفردي، قد يشير الأداء إلى فعالية العمل والجودة والكفاءة على مستوى المهمة. قد يُتوقع من مندوب المبيعات، على سبيل المثال، إكمال حصة معينة من المكالمات للعملاء المحتملين في الساعة مع جزء معين من تلك التي تؤدي إلى مبيعات مغلقة. من ناحية أخرى، قد يكون لدى عامل الإنتاج متطلبات أداء لجودة المنتج والإنتاج بالساعة. (Zaim et al., 2022). يؤثر الأداء الفردي على فريقك وأدائك التنظيمي. إذا كان لديك موظفون لا يستطيعون المواكبة أو يؤدون عملاً دون المستوى، فهذا يعني أن العمال الآخرين قد يضطرون إلى تحمل فترة الركود أو أنه يتعين عليك إعادة العمل. عندما يكون أداء الموظف ضعيفاً، فقد لا تكون قادراً على إرضاء عملائك وبالتالي ترى آثاراً سلبية على الأرباح (Yaseen et al., 2022).

ستعتمد المقاييس المحددة المستخدمة لمراقبة أداء الموظف في النهاية على نوع العمل الذي يقوم به عمالك. ومع ذلك، هناك بعض المقاييس العالمية التي يجب مراعاتها. يجب على الشركات مراقبة جودة العمل وأهداف الموظفين الفردية وفعالية التدريب وكفاءة الموظف. يساعدك تقييم جودة العمل والكفاءة على منع الأخطاء الباهظة، ويزيد من احتمالية التزام موظفيك بالمواعيد النهائية ويقلل من إهدار الوقت والمواد والجهد.

سيساعدك تقييم فعالية التدريب وأهداف العمل الفردية للموظفين على تحديد ما إذا كان الموظفون مجهزين بشكل أفضل لأداء وظائفهم وتقديم التوجيه عند الحاجة (Lestari et al., 2022).

تتضمن بعض مقاييس الأداء الأكثر تحديداً التي قد تستخدمها اعتماداً على نوع عملك:

- عدد عيوب المنتج
- عدد الأخطاء
- حجم المبيعات
- عدد الوحدات المصنوعة
- وقت التعامل مع المكالمات
- القرار الأول
- معدل الغياب

يتجاوز أداء الموظف، في سياق أخلاقيات العمل الإسلامية، مجرد الإنتاجية والمخرجات. إنه يشمل المبادئ والقيم التي دعا إليها الإسلام، مع التأكيد على التميز والمساءلة والسلوك الأخلاقي.

تفوق

تؤكد أخلاقيات العمل الإسلامية على السعي لتحقيق التميز في جميع جوانب الحياة، بما في ذلك العمل. في التعاليم الإسلامية، يتم تشجيع الأفراد على أداء مهامهم بأفضل ما لديهم من قدرات، والسعي إلى الكمال في عملهم. يتضمن أداء الموظف، من منظور إسلامي، السعي لتحقيق التميز في الوفاء بمسؤوليات الوظيفة، وتقديم عمل عالي الجودة، والسعي المستمر للتحسين (Aziz et al., 2022).

المساءلة

المساءلة مفهوم أساسي في أخلاقيات العمل الإسلامية. يُتوقع من الموظفين الوفاء بمسؤولياتهم الوظيفية بشعور من المسؤولية والنزاهة. تؤكد التعاليم الإسلامية على أهمية الوفاء بالالتزامات والمساءلة عن أفعال الفرد. من منظور أخلاقيات العمل الإسلامية، يستلزم أداء الموظف تولي المهام، والالتزام بالمواعيد، والوفاء بالمواعيد النهائية، والمساءلة عن نتائج عمل الفرد.

السلوك الأخلاقي

السلوك الأخلاقي هو حجر الزاوية في أخلاقيات العمل الإسلامي. تؤكد التعاليم الإسلامية على الصدق والإنصاف والعدالة والرحمة. يتطلب أداء الموظف، من منظور إسلامي، الالتزام بهذه المبادئ الأخلاقية في جميع التفاعلات والقرارات المتعلقة بالعمل (Hassi et al., 2021). يتم تشجيع الموظفين على معاملة الآخرين باحترام، وإظهار النزاهة، وتجنب الممارسات غير النزيهة، والحفاظ على مستوى أخلاقي عالٍ في عملهم.

خلق القيمة

تؤكد أخلاقيات العمل الإسلامي على أهمية المساهمة بشكل إيجابي في المجتمع وخلق قيمة من خلال عمل الفرد. يتضمن أداء الموظف، من منظور إسلامي، إدراك التأثير الأوسع لعمل الفرد على المجتمع والسعي لتقديم مساهمة ذات مغزى (Aflah et al., 2021a). يتم تشجيع الموظفين على موازنة أهداف عملهم مع تحسين المجتمع، والسعي لإفادة الآخرين والوفاء بمسؤولياتهم المجتمعية.

العمل الجماعي والتعاون

الإسلام يشجع التعاون ويؤكد على قيمة العمل الجماعي. يتضمن أداء الموظف، من منظور إسلامي، المشاركة النشطة في الجهود التعاونية، وتبادل المعرفة والخبرة، ودعم الزملاء لتحقيق الأهداف المشتركة. تعزز أخلاقيات العمل الإسلامي فكرة أن الإنجازات الجماعية أهم من الإنجازات الفردية، مع التأكيد على أهمية التعاون والعمل الجماعي (Saban et al., 2020).

التطور الشخصي والروحي

تؤكد أخلاقيات العمل الإسلامية على التنمية الشاملة للأفراد. لا يشمل أداء الموظف، من منظور إسلامي، النمو المهني فحسب، بل يشمل أيضًا التطور الشخصي والروحي. يشجع الإسلام الأفراد على طلب العلم وتنمية شخصيتهم (Raja et al., 2020). يتم تشجيع الموظفين على متابعة النمو الشخصي، وتعزيز مهاراتهم، وزراعة شعور قوي بالروحانية، مما يؤثر بشكل إيجابي على أدائهم العام.

يشمل أداء الموظف، من منظور أخلاقيات العمل الإسلامية، التميز والمساءلة والسلوك الأخلاقي وخلق القيمة والعمل الجماعي والتعاون والتنمية الشخصية والروحية. من خلال دمج هذه المبادئ في مفهوم أداء الموظف، تخلق المؤسسات بيئة عمل تتوافق مع القيم الإسلامية، وتلهم الموظفين للتميز، وتعزز الشعور بالهدف والنزاهة والتفاني. لا يؤدي هذا النهج في أداء الموظف إلى النجاح الفردي فحسب، بل يساهم أيضًا في تحسين المجتمع ككل، بما يتماشى مع تعاليم الإسلام.

المبحث الثاني: نظريات الدراسة

المطلب الأول: نظرية التبادل الاجتماعي

نظرية التبادل الاجتماعي هي نظرية اجتماعية ونفسية تشرح التفاعلات والعلاقات الاجتماعية كعملية تبادل. يفترض أن الأفراد ينخرطون في علاقات مع الآخرين بناءً على توقع تلقي المكافآت والفوائد مع تقليل التكاليف. وفقاً لهذه النظرية، يتم تحفيز الناس للانخراط في التبادلات الاجتماعية لتعظيم نتائجهم وتحقيق توازن إيجابي بين ما يستثمرونه وما يتلقونه في المقابل.

المبادئ الأساسية لنظرية التبادل الاجتماعي هي:

١. المكافآت: المكافآت هي نتائج أو تجارب إيجابية يسعى الأفراد إلى الحصول عليها من علاقة أو تفاعل. يمكن أن تكون هذه المكافآت ملموسة (على سبيل المثال، التعويض المالي، الاعتراف) أو غير ملموسة (على سبيل المثال، الدعم العاطفي، والرفقة). في سياق مكان العمل، قد تشمل المكافآت الترقيات وزيادة الرواتب والثناء وفرص النمو.
٢. التكاليف: تشير التكاليف إلى الجوانب السلبية أو التضحيات التي يقدمها الأفراد في علاقة أو تفاعل. يمكن أن تشمل التكاليف الوقت والجهد والتوتر وأي موارد أو تنازلات يتعين على الأفراد القيام بها. في مكان العمل، قد تشمل التكاليف العمل لساعات طويلة، والتعامل مع النزاعات، والتضحية بالوقت والمصالح الشخصية.
٣. نسبة التبادل: تقترح نظرية التبادل الاجتماعي أن يقوم الأفراد بتقييم نسبة التبادل، وهي التوازن المتصور بين المكافآت والتكاليف. يقيم الناس ما إذا كانت المكافآت التي يتلقونها من علاقة أو منظمة تفوق التكاليف التي يتكبدها. إذا تم النظر إلى نسبة التبادل على أنها إيجابية، فمن المرجح أن ينخرط الأفراد في العلاقة ويحافظون عليها.
٤. الموازنة بين الواجبات والحقوق: يمثل الموازنة بين الواجبات والحقوق توقعات الفرد للمكافآت والتكاليف التي يجب أن يتلقاها في علاقة بناءً على تجاربهم السابقة والمعايير المجتمعية. إذا تجاوزت المكافآت الفعلية مستوى المقارنة، فإن الأفراد يرون أن العلاقة مرضية. إذا كانت المكافآت أقل من مستوى المقارنة، فقد يشعر الأفراد بعدم الرضا وقد يبحثون عن بدائل.
٥. الموازنة بين الواجبات والحقوق للبدائل: تشير الموازنة بين الواجبات والحقوق للبدائل إلى تقييم الفرد للمكافآت والتكاليف المتاحة في العلاقات أو المنظمات البديلة. إذا كانت المكافآت المحتملة في علاقة أو منظمة بديلة تتجاوز القيمة الحالية، فقد يكون هناك دافع للأفراد لتترك وضعهم الحالي.

في سياق تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي على أداء العاملين في الجامعات الليبية، تقترح نظرية التبادل الاجتماعي أن يقوم الموظفون بتقييم المكافآت التي يتلقونها من الالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية وإظهار الالتزام التنظيمي. إنهم يزنون هذه المكافآت مقابل التكاليف التي يتكبدها، مثل اتباع الإرشادات الأخلاقية، والحفاظ على مستويات عالية من الالتزام، والانخراط في جهد إضافي. إذا أدرك العمال أن المكافآت، مثل التقدير، والترقيات، وبيئة العمل الإيجابية، تفوق التكاليف التي يستثمرونها من حيث الالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي، فمن المرجح أن يكونوا متحفزين ويظهرون مستويات أعلى من الأداء. من ناحية أخرى، إذا تم النظر إلى التكاليف على أنها مرتفعة أو كانت المكافآت غير كافية، فقد يشعر الموظفون بعدم الرضا، مما قد يؤثر على أدائهم وربما يؤدي إلى معدل دورانهم. توفر نظرية التبادل الاجتماعي إطاراً لفهم ديناميكيات التفاعلات والعلاقات الاجتماعية في مكان العمل، وتسلط الضوء على كيفية تقييم الأفراد للتوازن بين المكافآت والتكاليف واتخاذ القرارات بناءً على تصوراتهم لنسبة التبادل ومستويات المقارنة.

المطلب الثاني: نظرية الالتزام التنظيمي

نظرية الالتزام التنظيمي هي نظرية نفسية تركز على الارتباط النفسي للفرد والولاء للمؤسسة. يدرس مدى ارتباط الموظفين بمنظمتهم وارتباطهم عاطفياً بها، وكيف يؤثر هذا الالتزام على مواقفهم وسلوكياتهم.

تقترح النظرية أن الالتزام التنظيمي يتكون من ثلاث مكونات:

١. الالتزام العاطفي: يشير الالتزام العاطفي إلى ارتباط الموظف العاطفي بالمنظمة. يتميز بالشعور بالانتماء والولاء والتوافق مع المنظمة. يشعر الموظفون ذوو المستويات العالية من الالتزام العاطفي بارتباط عاطفي قوي ولديهم موقف إيجابي تجاه مؤسستهم. من المرجح أن يكون لديهم الدافع للذهاب إلى أبعد من متطلبات وظيفتهم، وإظهار مستويات أعلى من الرضا الوظيفي، والبقاء مع المنظمة لفترة أطول.
٢. الالتزام المستمر: يعتمد الالتزام المستمر على تصور الموظف للتكاليف المرتبطة بمغادرة المنظمة. إنه يعكس وعي الفرد بالتضحيات التي سيتعين عليهم القيام بها إذا تركوا المنظمة، مثل فقدان الأقدمية أو المزايا أو الروابط الاجتماعية. يميل الموظفون ذوو المستويات الأعلى من التزام الاستمرارية إلى البقاء في المنظمة بسبب الافتقار الملحوظ للبدائل، حتى لو لم يشعروا بارتباط عاطفي قوي.
٣. الالتزام المعياري: الالتزام المعياري مدفوع بالشعور بالالتزام أو الواجب تجاه المنظمة. إنه يقوم على إيمان الفرد بالمسؤوليات الأخلاقية أو الأخلاقية المرتبطة بدوره أو بالمنظمة نفسها. يشعر الموظفون ذوو المستويات العالية من الالتزام المعياري بإحساس قوي بالالتزام بالبقاء مع المنظمة والتمسك

بقيمتها وأهدافها، بغض النظر عن المكاسب أو التكاليف الشخصية.

تقترح نظرية الالتزام التنظيمي أن المستويات الأعلى من الالتزام التنظيمي تؤدي إلى نتائج إيجابية مختلفة لكل من الموظفين والمؤسسة. قد تشمل هذه النتائج زيادة الرضا الوظيفي، وتحسين الأداء، ومستويات أعلى من سلوك المواطنة التنظيمية (تجاوز متطلبات الوظيفة الرسمية لدعم المنظمة)، ونوايا دوران منخفضة، وتعزيز الفعالية التنظيمية الشاملة.

تشمل العوامل التي يمكن أن تؤثر على الالتزام التنظيمي أسلوب القيادة، والثقافة التنظيمية، والرضا الوظيفي، والإنصاف المتصور والدعم من المنظمة، وفرص النمو والتنمية، ومواءمة القيم الشخصية مع القيم التنظيمية.

من خلال فهم المكونات المختلفة للالتزام التنظيمي والعوامل التي تؤثر عليه، يمكن للمنظمات العمل على تعزيز التزام الموظف، وتعزيز مواقف العمل الإيجابية، وخلق بيئة عمل داعمة وجذابة تعزز ولاء الموظفين وأدائهم على المدى الطويل.

المبحث الثالث: واقع الجامعات الليبية

في ليبيا، التي تتسم بتاريخها المعقد والمتغير، شهدت البلاد فترات من الاستقرار والاضطراب السياسي. هذه التغيرات السياسية والاجتماعية أثرت بشكل كبير على المجتمع والاقتصاد، بما في ذلك البنية التحتية للتعليم والمؤسسات الأكاديمية. يضاف إلى ذلك تنوعها الثقافي والقبلي الكبير، الذي يخلق ديناميكية اجتماعية معقدة تؤثر على مختلف جوانب الحياة، بما في ذلك العمل والتعليم.

في هذا السياق، يعتبر الدين، وخاصة الإسلام، عنصرًا مركزيًا في الحياة الليبية. الأخلاقيات الإسلامية، كجزء أساسي من النسيج الاجتماعي، تؤثر على مجالات متعددة بما في ذلك العمل والتعليم. تطبيق هذه الأخلاقيات في الجامعات والمؤسسات التعليمية يعد بمثابة فرصة لتعزيز قيم مثل الكفاءة والإتقان، الأمانة، والرفق في العمل.

وعلى الرغم من التحديات الناجمة عن الاضطرابات السياسية والاقتصادية، فإن هذه الظروف توفر فرصة للجامعات لتعزيز أخلاقيات العمل الإسلامية كجزء من استراتيجياتها لتحقيق الاستقرار والتطور. تطبيق أخلاقيات العمل الإسلامية في الجامعات لا يقتصر على تحسين الأداء التنظيمي فحسب، بل يسهم أيضًا في تعزيز الاستقرار والتنمية الاجتماعية. يمكن لهذه الأخلاقيات أن تلعب دورًا في تشكيل مواقف العاملين وطلاب الجامعات نحو العمل والمسؤولية الاجتماعية.

في الختام، يمكن القول إن تطبيق أخلاقيات العمل الإسلامية في الواقع الليبي يمثل تحديًا وفرصة في آن واحد. الجامعات الليبية، كمؤسسات تعليمية رئيسية، تلعب دورًا مهمًا في هذه العملية. من خلال ترسيخ

أخلاقيات العمل الإسلامية في بيئة العمل الأكاديمي، يمكن تحقيق تقدم نحو الاستقرار الاجتماعي والتنمية الاقتصادية في ليبيا.

المبحث الرابع: الإطار المفاهيمي

يشير تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية على أداء العاملين في الجامعات الليبية، مع دور الوساطة في الالتزام التنظيمي، إلى أن أخلاقيات العمل الإسلامية يمكن أن تؤثر على أداء الموظف من خلال تأثيرها على الالتزام التنظيمي. في هذه المناقشة، سوف نستكشف كيف يمكن أن تؤثر أخلاقيات العمل الإسلامية بشكل غير مباشر على الأداء من خلال تعزيز مستويات أعلى من الالتزام التنظيمي بين العاملين في الجامعات الليبية. تؤكد أخلاقيات العمل الإسلامية، المتجذرة في التعاليم والمبادئ الإسلامية، على قيم مثل الصدق والنزاهة والإنصاف والاجتهاد في مكان العمل. عندما يعتنق الموظفون في الجامعات الليبية ويمارسون أخلاقيات العمل الإسلامية، فمن المتوقع أن يظهروا سلوكيات تتماشى مع هذه القيم الأخلاقية. وهذا بدوره يمكن أن يساهم في تطوير بيئة عمل إيجابية تتميز بالثقة والاحترام المتبادل والشعور بالهدف. يشير دور الوساطة للالتزام التنظيمي إلى أن أخلاقيات العمل الإسلامية يمكن أن تؤثر على الأداء من خلال تعزيز الارتباط النفسي والولاء للمنظمة. عندما يلتزم الموظفون بأخلاقيات العمل الإسلامية، فقد يطورون إحساساً أكبر بالانتماء والتعرف والارتباط العاطفي بالمنظمة. يتم تضمين هذه العوامل من خلال مفهوم الالتزام التنظيمي. يعكس الالتزام التنظيمي درجة تكريس الموظفين لأهداف وقيم المنظمة ومشاركتهم فيها. من المرجح أن يستثمر الموظفون ذوو المستويات الأعلى من الالتزام التنظيمي جهداً تقديرياً، ويظهرون مواقف إيجابية متعلقة بالعمل، ويعرضون السلوكيات التي تساهم في النجاح التنظيمي. إنهم يميلون إلى إظهار مستويات أعلى من الرضا الوظيفي، ونوايا دوران أقل، واستعداد أكبر لتجاوز متطلبات وظيفتهم.

لذلك، عندما يعتنق الموظفون في الجامعات الليبية أخلاقيات العمل الإسلامية ويستوعبون هذه القيم في عملهم اليومي، يمكن أن يعزز ذلك التزامهم التنظيمي. يمكن أن يؤدي التوافق بين القيم الشخصية والقيم التي تدعمها المنظمة إلى تعزيز التزام الموظفين وتفانيهم في أدوارهم وزملائهم والرسالة الشاملة للجامعة. يشير الدور الوسيط للالتزام التنظيمي إلى أن المستويات الأعلى من الالتزام بين الموظفين يمكن أن تؤثر بشكل إيجابي على أدائهم. من المتوقع أن يُظهر العمال الذين لديهم التزام أقوى تجاه المنظمة مستويات أعلى من المشاركة والتحفيز والجهد. هم أكثر عرضة للسعي لتحقيق التميز، وأخذ زمام المبادرة، والمساهمة بشكل إيجابي في مهام ومسؤوليات عملهم. يشير دور الوساطة للالتزام التنظيمي إلى أن أخلاقيات العمل الإسلامية يمكن أن تؤثر بشكل غير مباشر على أداء العاملين في الجامعات الليبية. من خلال تعزيز شعور أقوى بالالتزام تجاه المنظمة، يمكن لأخلاقيات العمل الإسلامية أن تعزز تحفيز الموظفين ومشاركتهم وتفانيهم، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين نتائج الأداء. يمكن للبحث التجريبي استكشاف هذه العلاقات والتحقق منها في السياق المحدد

للجامعات الليبية، مما يوفر رؤى قيمة للممارسات والاستراتيجيات التنظيمية لتعزيز أداء الموظفين. درست الدراسات السابقة في مجالات السلوك التنظيمي والأخلاقيات وعلم النفس في مكان العمل العلاقات بين أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي والأداء في سياقات مختلفة. على الرغم من أنها ليست خاصة بأخلاقيات العمل الإسلامية أو الجامعات الليبية، إلا أن هذه الدراسات يمكن أن تقدم بعض الأفكار حول العلاقات المحتملة وآليات الوساطة.

المطلب الأول: أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي

وجدت العديد من الدراسات ارتباطاً إيجابياً بين أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي. على سبيل المثال، أظهرت الأبحاث حول مناخات العمل الأخلاقية أنه عندما يرى الموظفون بيئة عملهم سليمة أخلاقياً ومتماشية مع قيمهم الشخصية، فمن المرجح أن يطوروا إحساساً أقوى بالالتزام تجاه المنظمة. يشير هذا إلى أنه عندما يشعر الموظفون أن مؤسستهم تعزز السلوك الأخلاقي وتؤيد قيماً مماثلة لقيمهم، فمن المرجح أن يظهروا مستويات أعلى من الالتزام التنظيمي.

المطلب الثاني: الالتزام والأداء التنظيمي

أظهرت العديد من الدراسات العلاقة الإيجابية بين الالتزام التنظيمي وأداء الموظف. تم ربط المستويات الأعلى من الالتزام التنظيمي بزيادة الرضا الوظيفي والمشاركة الوظيفية والتحفيز، والتي بدورها تساهم في رفع مستويات الأداء. من المرجح أن يستثمر الموظفون الملتزمون بمؤسستهم جهداً تقديرياً، والانخراط في سلوكيات المواطنة التنظيمية، وإظهار أداء وظيفي أعلى.

المطلب الثالث: الدور الوسيط للالتزام التنظيمي

تم استكشاف الدور الوسيط للالتزام التنظيمي بين أخلاقيات العمل والأداء في بحث سابق. على سبيل المثال، وجدت الدراسات التي تدرس تأثير القيادة الأخلاقية على أداء الموظف أن ممارسات القيادة الأخلاقية يمكن أن تعزز الالتزام التنظيمي، والذي بدوره يؤدي إلى تحسين نتائج الأداء. وبالمثل، أظهرت الأبحاث حول العلاقة بين قيم العمل والالتزام التنظيمي والأداء أن الالتزام يعمل كوسيط يترجم تأثير قيم العمل على الأداء. على الرغم من أن الدراسات السابقة لم تدرس على وجه التحديد تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية على الأداء مع الالتزام التنظيمي كوسيط في الجامعات الليبية، إلا أنها تقدم رؤى حول الهياكل والعلاقات المماثلة. تشير هذه النتائج إلى أن العلاقة الإيجابية بين أخلاقيات العمل الإسلامية والأداء يمكن التوسط فيها من خلال تطوير التزام تنظيمي أقوى بين الموظفين. عندما يرى الموظفون أن بيئة عملهم تتماشى مع القيم الإسلامية، فمن المرجح أن يطوروا التزاماً أقوى تجاه المنظمة، مما قد يؤثر بشكل إيجابي على أدائهم.

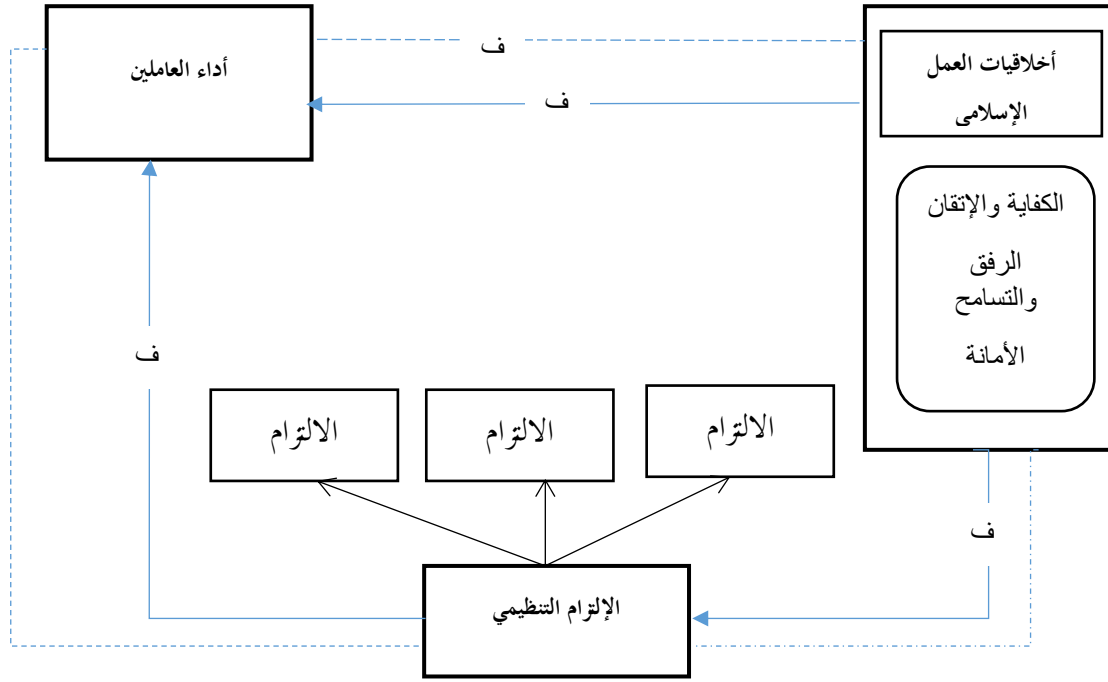
لاكتساب فهم أعمق للسياق المحدد للجامعات الليبية وتأثير أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي والأداء، سيكون من المفيد إجراء دراسات تجريبية تتناول مباشرة هذه المتغيرات في هذا السياق المحدد. يمكن أن توفر مثل هذه الأبحاث رؤى قيمة للممارسين وصناع السياسات في الجامعات الليبية، وتوجيه تطوير الاستراتيجيات والتدخلات لتعزيز ممارسات العمل الأخلاقية، وتعزيز الالتزام التنظيمي، وتحسين أداء الموظفين.

المطلب الرابع: نموذج الدراسة المقترح

يوضح الشكل رقم (١) نموذج الدراسة المطور. تم تصميم النموذج بما يتناسب مع الحلول المقترحة لتحسين أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي الليبية. لقد زاد موضوع أخلاقيات المنظمات من أهميته، بالتوازي، مع توطيد أهمية مؤسسات التعليم العالي في المجتمع المعاصر. حققت مؤسسات التعليم العالي موقعاً رئيسياً لأنها تولد الثروة الفكرية فضلاً عن كونها المكان الذي يقضي فيه الطلاب وقتاً طويلاً وأيضاً المساحة الأساسية للناس للتعلم، لذلك لا توجد أحداث في المجتمع ليس لها علاقة مباشرة وصریحة مع بيئة مؤسسات التعليم العالي .

في هذا الصدد، يمكن الإشارة إلى أنه إذا كان من المهم من قبل أخذ هذا العامل في الاعتبار في تطوير مؤسسات التعليم العالي، فقد أصبح الآن في غاية الأهمية. على الرغم من أنه قد لوحظ أن الأخلاق هي مسألة مبادئ، إلا أنها الآن ذات طبيعة استراتيجية على قدم المساواة، حيث يمكن أن تؤثر على النتائج من أداء كل عضو من أعضاء المنظمة، مما يترجم إلى الامتثال أو عدم الامتثال لأهدافها. يعتمد هذا البحث على بعض النماذج السابقة التي تمت دراستها بالفعل، لكنه يصر على أهمية اتخاذ اتجاه جديد في مجال الأخلاقيات من خلال مقاييس تتمثل للشريعة الإسلامية، ودمجها مع أداء العمل في مؤسسات التعليم العالي. من هذا المنصور، بناءً على مراجعة الأدبيات تم بناء النموذج المقترح للدراسة بالاعتماد على عدة دراسات هي: الحياصات واخرون (٢٠١٥) و (Al-Douri et al., 2020).

وعلى الرغم من عدم وجود إجماع لدى الباحثين من أفضل محددات أخلاقيات العمل الإسلامي الأكثر تأثيراً على الأداء و الإلتزام التنظيمي، إلا أن غالبية الدراسات والأدبيات البحثية تشير إلى أن هناك مجموعة من أخلاقيات العمل الإسلامي والتي سوف تركز عليها الدراسة الحالية لمعرفة تأثيرها على الإلتزام التنظيمي وأداء العاملين في الجامعات الليبية. وتتمثل تلك الأخلاقيات في: الكفاية والإتقان، والرفق والتسامح، والأمانة.



شكل (١): نموذج الدراسة

الخلاصة والنتائج والتوصيات

يوفر الإطار المفاهيمي المقترح لـ "تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي على أداء العاملين في الجامعات الليبية" أساساً لفهم العلاقات بين المتغيرات الرئيسية في سياق الجامعات الليبية. يقر الإطار بأهمية أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي وتأثيرها المحتمل على أداء الموظفين.

من المتوقع أن تؤثر أخلاقيات العمل الإسلامية، المتجذرة في المبادئ والقيم الإسلامية، على سلوك الموظف، وتعزز السلوك الأخلاقي، والعدالة، والاجتهاد في مكان العمل. أخلاقيات العمل هذه، بدورها، يُفترض أنها تؤثر على الالتزام التنظيمي. من المرجح أن يطور الموظفون الذين يلتزمون بأخلاقيات العمل الإسلامية إحساساً أقوى بالارتباط العاطفي والولاء والتماهي مع منظماتهم. الالتزام التنظيمي، الذي يشمل الالتزام العاطفي والاستمراري والمعياري، يعكس تفاني الموظفين ومشاركتهم وولائهم للمنظمة. ترتبط المستويات الأعلى من الالتزام التنظيمي بالمواقف الإيجابية المتعلقة بالعمل وزيادة الرضا الوظيفي وتحسين الأداء.

يشير الإطار المقترح إلى أن أخلاقيات العمل الإسلامية يمكن أن تؤثر بشكل غير مباشر على أداء الموظفين من خلال تعزيز مستويات أعلى من الالتزام التنظيمي. تتوسط هذه العلاقة عوامل مثل الرضا الوظيفي والمشاركة في العمل. يقر الإطار أيضاً بالدور الوسيط المحتمل لأسلوب القيادة والثقافة التنظيمية، والتي يمكن أن تؤثر على تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي على الأداء. في حين أن العلاقات المحددة الموضحة في الإطار تستند إلى اعتبارات نظرية، فإن البحث التجريبي في سياق الجامعات الليبية ضروري للتحقق من هذه العلاقات وفهمها بشكل أكبر. يمكن أن يوفر مثل هذا البحث رؤى قيمة حول تأثير

أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي على أداء الموظف، وإبلاغ الممارسات والاستراتيجيات التنظيمية لتعزيز نتائج الأداء. يسلط الإطار المقترح الضوء على التأثير المحتمل لأخلاقيات العمل الإسلامية على الالتزام التنظيمي، وبالتالي على أداء الموظفين في الجامعات الليبية. ويؤكد أهمية تهيئة بيئة عمل تتوافق مع القيم الإسلامية وتعزز الالتزام التنظيمي القوي. من خلال فهم هذه العلاقات والاستفادة منها، يمكن للمنظمات إنشاء بيئات عمل داعمة وجذابة تعزز أداء الموظفين وتساهم في النجاح الشامل للجامعات الليبية.

المراجع

- ابو فارس، محمود جودت. (٢٠١٤). العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على جامعة الأزهر. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد ٢٢، العدد ٢.
- الحياصات، خالد محمد الكساسبة و عبير الفاعوري. (٢٠١٥). أخلاقيات العمل الإسلامي وأثرها في تعزيز الالتزام التنظيمي في المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر العاملين فيها. المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية، مج (١١)، ع (١).
- راوية حسن. (٢٠٠١). مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية. مصر: الدار الجامعية للطباعة والنشر.
- شاذية بروين و نورة محمد زواي. (٢٠٢٢). منهج الإمام الطبراني في تعليل الأحاديث بالإختلاف في " المعجم الأوسط". Harf-o-Sukhan, 6(1), 71-80.
- عصمان، خيرية. (٢٠١٩). دور الالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعات الليبية. مجلة كلية التربية ببنها، العدد (١٢٠) أكتوبر ج (٣).
- الفهداوي، فهمي خليفة، والقطاونة، نشأت أحمد. (٢٠٠٤). تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي، دراسة ميدانية للدوائر المركزية في محافظات الجنوب الأردنية. المجلة العربية للإدارة، ٢: ١-٥٢.
- الكثيري، س. م. (٢٠١٩). أثر أخلاقيات العمل الإسلامي في الأداء الوظيفي لدى الموظفين الأكاديميين في كليات العلوم التطبيقية بسلطنة عمان. جامعة العلوم الإسلامية الماليزية].
- لبصير، نورالدين. (٢٠١٧). الجامعة ودورها في النهوض باللغة العربية لترقية البحث العلمي وأثر ذلك في تنمية المجتمع. التعليمية، المجلد (٤) العدد (١١).
- المسدي، عادل عبد المنعم. (٢٠١١). أثر المنظمة في سلوكيات الالتزام التنظيمي، دراسة مطبقة. مجلة الإدارة العامة الصادرة من معهد الإدارة العامة العدد ٢، المملكة العربية السعودية.
- نابي، خالد، بتقة، وموسى. (٢٠٢٢). أخلاقيات العمل في المصارف الإسلامية مصرف السلام الجزائر- نموذجاً. جامعة المسيلة.

REFERENCES

- Abu Faris, Mahmud Judat. (2014). *Al-'Alaqah Bayna al-Thiqah al-Tanzimiyyah wa al-Iltizam al-Tanzimiyy. Dirasah Maydaniyyah 'ala Jami'at al-Azhar*. Majallah al-Jami'ah al-Islamiyyah li al-Dirasat al-Iqtisadiyyah wa al-Idariyyah, al-Mujallad 22, al-'Adad 2.
- Aflah, K. N., Suharnomo, S., Mas'ud, F., & MURSID, A. (2021). Islamic work ethics and employee performance: The role of Islamic motivation, affective commitment, and job satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics Business*, 8(1), 997-1007.
- Ahmed, A., Arshad, M. A., Mahmood, A., & Barkat, W. (2021). The impact of spiritual values on employees loyalty: the moderating role of Islamic work ethic. *International Journal of Ethics and Systems*, 37(3), 341-355. <https://doi.org/10.1108/IJOES-09-2020-0147>
- al-Douri, J. A., Aldabbagh, I., Mohammad, M. M., & Qawasmeh, R. (2020). *The impact of Islamic work ethics on job performance with mediating role of intrinsic motivation. Academy of Strategic Management Journal*, 19(2), 1-11.
- al-Fahdawiyy, Fahmi Khalifah, wa al-Qattawneh, Nash'at Ahmad. (2004). *Ta'thirat al-'Adalah al-Tanzimiyyah fi al-Wala' al-Tanzimiyy, Dirasah Maydaniyyah li al-Dawa'ir al-Markaziyyah fi Muhafazat al-Janub al-Urduniyyah*. al-Majallah al-'Arabiyyah li al-Idarah, 2: 1-52.
- al-Hayyasat, Khalid Muhammad Al-Kasasbeh wa 'Abir al-Fa'awriyy. (2015). *Akhlaqiyyat al-'Amal al-Islamiyy wa Atharuha fi Ta'zim al-Iltizam al-Tanzimiyy fi al-Mu'assasat al-Sahafiyah al-Urduniyyah min Wajhat Nazr al-'Amilin Fiha*. al-Majallah al-Urduniyyah fi al-Dirasat al-Islamiyyah, Maj 11(1).
- al-Kathiriyy, S. M. (2019). *Athar Akhlaqiyat al-'Amal al-Islamiyy fi al-Ad'a al-Wazifiyy li al-Muwazifin al-Akadimiyyin fi Kulliyat al-'Ulum al-Tatbiqiyyah bi-Sultanah Oman*. Jami'at al-'Ulum al-Islamiyyah al-Maliziyyah.
- al-Masdiyy, 'Adil 'Abd al-Mun'im. (2011). *Athar al-Munazzamah fi Sulukiyat al-Iltizam al-Tanzimiyy, Dirasah Mutabiqah*. Majallah al-Idarah al-'Ammah al-Sadirah min Ma'had al-Idarah al-'Ammah al-'Adad 2, al-Mamlakah al-'Arabiyyah al-Sa'udiyyah.
- Alotibi, A. G. (2001). Antecedent of Organizational Citizenship Behavior a Study of Public Personnel in Kuwait. *Public Personnel Management*, 30 (3): 363- 376.
- Aman-Ullah, A. and Mehmood, W. (2023). Role of Islamic work ethics in shaping employees' behaviour: evidence from the banking sector in Azad Jammu and Kashmir. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 14(7), 1033-1047. <https://doi.org/10.1108/JIABR-12-2021-0309>
- Aziz, Y., Ullah, R., Mansor, F., & Abdullah, L. H. (2022). Islamic practices and small and medium enterprises performance: Is corporate social responsibility a missing link? *Journal of Public Affairs*, 22(2), e2314. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/pa.2314>
- Boukamcha, F. (2023). A comparative study of organizational commitment process in the private and public sectors. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(5), 1987-2013. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2021-2866>
- Chaudhary, A., Islam, T., Ali, H. F., & Jamil, S. (2023). Can paternalistic leaders enhance knowledge sharing? The roles of organizational commitment and Islamic work ethics. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 72(1/2), 98-118. <https://doi.org/10.1108/GKMC-06-2021-0109>
- Disomi, M. N. S. (2018). أثر اخلاقيات العمل الإسلامي في أداء أكاديمي كليات العلوم التطبيقية بسلطنة عمان: سلوك المواطنة التنظيمي. *Jurnal AL-ANWAR*, 6(2), 107-134. *كمتغيز وسيط*
- Hassi, A., Balambo, M. A., & Aboramadan, M. (2021). Impacts of spirituality, intrinsic religiosity and Islamic work ethics on employee performance in Morocco: the mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12(3), 439-456. <https://doi.org/10.1108/JIABR-05-2020-0131>
- Islam, T., Ahmed, I., Usman, A., & Ali, M. (2021). Abusive supervision and knowledge hiding: the moderating roles of future orientation and Islamic work ethics. *Management*

- Research Review*, 44(12), 1565-1582. <https://doi.org/10.1108/MRR-06-2020-0348>
- IUS. (2022). Job development courses. The Islamic University of Asaied Mohamed Bin Ali Al Sanussi <https://ius.edu.ly/archives/12301>
- Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2020). The mediating role of organizational commitment between organizational justice and organizational citizenship behavior. *Personnel Review*, 49(2), 445-468. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2018-0327>
- Labsir, Nur al-Din. (2017). *Al-Jami'ah wa Dawruha fi al-Nuhud bi al-Lughah al-'Arabiyyah li Tarqiyah al-Bahth al-'Ilmiyy wa Athar Dhalik fi Tanmiyat al-Mujtama'*. Al-Ta'limiyyah, al-Mujallad (4) al-'Adad (11).
- Lestari, R., Nurfahmiyati, N., Oktaroza, M. L., Azizah, A. N., Pratiwi, L. S., & Lathifiana, M. R. F. (2022). *Application of Islamic Work Ethics and Employee Performance*. (Ed.), ^ (Eds.). 4th Social and Humanities Research Symposium (SoRes 2021).
- Nabi, Khalid, Betqah, & Musa. (2022). *Akhlaqiyyat al-'Amal fi al-Masarif al-Islamiyyah: Masraf al-Salam al-Jaza'ir – Namudhajan*. Jami'ah al-Masilah.
- Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2020). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, 55(2), 195-205. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>
- Penny, M. P. (1953). a Code of Ethics as Means of Controlling Administrative of Conduct, QAA. (2020). Libyan Universities Local Ranking 2020. QAA shorturl.at/tvNV5
- Raies, A. (2022). Islamic work ethics as a key engine of endogenous economic growth. *Islamic Economic Studies*, 29(2), 86-99. <https://doi.org/10.1108/IES-02-2021-0009>
- Raja, U., Haq, I. U., De Clercq, D., & Azeem, M. U. (2020). When ethics create misfit: Combined effects of despotic leadership and Islamic work ethic on job performance, job satisfaction, and psychological well-being. *International Journal of Psychology*, 55(3), 332-341. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/ijop.12606>
- Rawashdeh, A. M., Elayan, M. B., Shamout, M. D., & Hamouche, S. (2022). Human resource development and turnover intention: organizational commitment's role as a mediating variable. *European Journal of Management and Business Economics*, 31(4), 469-484. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-12-2021-0343>
- Rawiyah Hassan. (2001). *Madkhal Istratijiyy li Takhtit wa Tanmiyah al-Mawarid al-Bashariyyah*. Misr: al-Dar al-Jami'iyah li al-Tiba'ah wa al-Nashr.
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact of Islamic work ethics, competencies, compensation, work culture on job satisfaction and employee performance: the case of four star hotels. *European Journal of Business Management Research*, 5(1).
- Shadhiyah Brouin, & Noura Mohammed Zaway. (2022). *Manhaj al-Imam al-Tabaraniyy fi Ta'lim al-Ahadith bi al-Ikhtilaf fi "al-Mu'jam al-Awsat"*. Harf-o-Sukhan, 6(1), 71-80.
- Suryani, S., Sudrajat, B., Hendryadi, H., Oktrivina, A., Hafifuddin, H., & Ali Buto, Z. (2021). Can Islamic work ethics encourage knowledge-sharing behaviors? The role of job embeddedness and organizational identification. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12(8), 1181-1199. <https://doi.org/10.1108/JIABR-03-2021-0103>
- Thompson D. (1985). The Possibility of Administrative Ethics. *Public Administration Review*, (45): 61- 95; *Review*, 18:7-184.
- Usman, Khairiyyah. (2019). *Dawr al-Iltizam al-Tanzimiyy fi Tahsin al-Ada' al-Wazifiyy fi al-Jami'at al-Libiyyah*. Majallat Kulliyat al-Tarbiyah bi-Benha. al-'Adad (120) October J (3).
- Yaseen, S. G., El Qirem, I. A., & Dajani, D. (2022). Islamic mobile banking smart services adoption and use in Jordan. *ISRA International Journal of Islamic Finance*, 14(3), 349-362. <https://doi.org/10.1108/IJIF-04-2021-0065>
- Zaim, H., Erzurum, E., Zaim, S., Uluyol, B., & Seçgin, G. (2022). The influence of Islamic leadership on work performance in service industry: an empirical analysis. *International Journal of Ethics and Systems*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/IJOES-12-2021-0242>
- Zia, M. Q., Naveed, M., Fasih, S. T., Aleem, M. U., & Ramish, M. S. (2022). The interactive effect of Islamic work ethics and leader-member exchange on workplace deviance behaviour

and adaptive performance. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(3), 530-548.
<https://doi.org/10.1108/IJOES-06-2021-0123>

Zia, M. Q., Naveed, M., Fasih, T., & Meero, A. R. (2022). Fostering individual behavior through quality of life variables: the role of Islamic work ethics. *International Journal of Ethics and Systems*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/IJOES-04-2022-0086>

إنكار

الآراء الواردة في هذه المقالة هي آراء المؤلف. القناطر: مجلة الدراسات الإسلامية العالمية لن تكون مسؤولة عن أي خسارة أو ضرر أو مسؤولية أخرى بسبب استخدام مضمون هذه المقالة.