

## THE IMPACT OF ISLAMIC WORK ETHICS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN LIBYAN UNIVERSITIES

## أثر أخلاقيات العمل الإسلامي على أداء العاملين في الجامعات الليبية

Abdelaali A Magawi Abudief<sup>i</sup>, Asmuliadi Lubis<sup>ii</sup> & Mohd Abd Wahab Fatoni Mohd Balwi<sup>iii</sup>

<sup>i</sup> (Corresponding author). PhD Candidate, Academy of Islamic Studies, Universiti Malaya; Assistant Lecturer, Higher Institute of Science and Technology, Seluq, Libya. abdelalimgawi@gmail.com

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

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

## Article Progress

Received: 7 June 2024

Revised: 27 July 2024

Accepted: 30 October 2024

<b>Abstract</b>	<p><i>This research paper provides a detailed analysis of the impact of Islamic work ethics on the performance of employees at Libyan universities. Using a quantitative methodology, data was collected using a questionnaire from 389 participants at the universities of Sayyid Muhammad al-Senussi and Sebha. The data were analyzed using structural equation modeling to derive a deep understanding of how competence, mastery, kindness, tolerance, honesty, and gratitude affect job performance. The results reveal a positive relationship between the independent and dependent variables, with high reliability indicators for the measurement tools used. Statistical tests and path analysis showed that perfection and kindness have the greatest positive impact on employee performance, highlighting the importance of focusing on these values in professional development and training programs. This paper recommends that universities adopt strategies that encourage the appreciation and practice of Islamic work ethics. It suggests organizing workshops and awareness sessions aimed at promoting these ethics among employees, and subsequently measuring their impact periodically to ensure continuous improvement of the academic work environment. Future research is encouraged to explore other effects of Islamic work ethics in diverse contexts.</i></p> <p><b>Keywords:</b> <i>Islamic Work Ethics, Employee Performance, Al-Sayed Mohamed Bin Ali Al-Sanussi Islamic University, Sebha University, Libya.</i></p>
-----------------	--

<p>تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية على أداء العاملين في الجامعات الليبية. تم استخدام منهجية كمية لجمع البيانات من 389 مشاركاً في جامعتي السيد محمد بن علي السنوسي وسبها، من خلال استبيانات مصممة بعناية. تم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلة البنائية الهيكلية لفحص العلاقات بين الكفاية، الإلتقان، الرفق، التسامح، الأمانة، والامتثال كمتغيرات مستقلة وأداء العاملين</p>	<b>ملخص البحث</b>
---	-------------------

كمتغير تابع. كشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية بين جميع المتغيرات المستقلة وأداء العاملين، حيث كان للإتقان والرفق التأثير الأكبر. تدعم هذه النتائج فكرة أن تعزيز هذه القيم الأخلاقية يمكن أن يسهم بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي. ومع ذلك، لم تتناول الدراسة استراتيجيات محددة لتشجيع هذه الأخلاقيات، مما يتطلب أبحاثاً مستقبلية لتطوير وتقييم مثل هذه الاستراتيجيات في بيئة العمل الجامعية. أوصت الدراسة بأن تولي الجامعات اهتماماً أكبر لتبني أخلاقيات العمل الإسلامية ضمن برامج التنمية المهنية والتدريب، مع التركيز على الإتقان والرفق كقيم رئيسية. كذلك، يجب تنظيم ورش عمل وجلسات توعية لتعزيز هذه الأخلاقيات بين العاملين وقياس تأثيرها بشكل دوري لضمان التطوير المستمر لبيئة العمل الأكاديمية.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل الإسلامي، أداء العاملين، الجامعات الليبية.

## المقدمة

تعد مؤسسات التعليم العالي في ليبيا جزءاً أساسياً من النظام التعليمي الوطني، حيث تساهم في تقديم تعليم عالي الجودة وإنتاج بحوث علمية تدعم التنمية الوطنية والعالمية. تتكون هذه المؤسسات من عدة مكونات تشمل الإدارة الجامعية، الكليات، الأقسام، وأعضاء هيئة التدريس. تلعب الإدارة الجامعية دوراً محورياً من خلال وضع السياسات والتخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات الحاسمة لتطوير الجامعة. تشمل هذه الإدارة رئاسة الجامعة والعمداء وأعضاء مجلس الجامعة، الذين يعتمد نجاحهم على توفير رؤية واضحة وقيادة فعالة. تحتوي الجامعات على كليات وأقسام متعددة تغطي مختلف التخصصات الأكاديمية مثل الطب، الهندسة، العلوم، والآداب. كل كلية تضم أقسام متخصصة تركز على مجالات دراسية محددة، مما يساهم في تقديم تعليم متعدد التخصصات وإجراء بحوث متقدمة. يُعد أعضاء هيئة التدريس والباحثون العمود الفقري للعملية التعليمية، حيث يقدمون المعرفة، يشرفون على البحوث، ويطورون المناهج الدراسية، بالإضافة إلى توجيه وإرشاد الطلاب.

يمثل العمل أساس حياة البشرية وتقدمها، وقد أولى الإسلام نظام العمل اهتماماً كبيراً، حيث دعا إلى العمل الشريف والحلال من أجل حياة كريمة. تتجلى هذه الدعوة في الآيات القرآنية والأحاديث النبوية التي تحث على العمل الصالح وإتقانه. قال الله تعالى: ﴿الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ طُوبَىٰ لَهُمْ وَحُسْنُ مَآبٍ﴾ (القرآن. الرعد: 29)، وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: { ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود كان يأكل من عمل يده } (الحديث. البخاري. كتاب البيوع، باب كسب الرجل وعمله بيده، 2072). أخلاقيات العمل في الإسلام تتطلب من الأفراد الإخلاص في العمل،

الالتزام بالأمانة، والحرص على إتقان العمل. هذه الأخلاقيات ترتبط بصلاح الإنسان، حيث أن الأفعال الجيدة تنبع من أخلاق فاضلة. يقول الله تعالى: ﴿وَالْبَلَدُ الطَّيِّبُ يَخْرِجُ نَبَاتُهُ بِإِذْنِ رَبِّهِ وَالَّذِي خَبثَ لَا يَخْرِجُ إِلَّا نَكِدًا﴾ (القرآن. الأعراف: 58). تلعب المؤسسات التعليمية دورًا حيويًا في تنمية أي بلد، ويعتبر نجاحها وتقدمها مرتبًا بالاهتمام بالعنصر البشري الذي يمثل ميزة تنافسية كبيرة للجامعات. تشير الدراسات إلى أن تحسين أداء العاملين هو عنصر أساسي في رفع مستوى الجودة في التعليم العالي (عشق القحطاني وشافي، 2020؛ محمد بن عصمان وخيرية، 2019). يمثل الأداء الأكاديمي للعاملين مؤشرًا حاسمًا لتطور تعلم الطلاب، ويعتمد على فهم تأثير العوامل المختلفة المرتبطة بأداء العاملين في الجامعات.

تكمن مشكلة البحث في تحديد مدى تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي على أداء العاملين في الجامعات الليبية، وكيفية توظيف هذه الأخلاقيات لتعزيز الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي في هذه المؤسسات. تبرز أهمية البحث في تقديم فهم عميق للعلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية وأداء العاملين، مما يمكن الجامعات من تبني استراتيجيات تساهم في تحسين الأداء الوظيفي ورفع مستوى الجودة التعليمية. تم اختيار هذا الموضوع لأهمية أخلاقيات العمل الإسلامي في تحسين بيئة العمل الأكاديمية وتعزيز الأداء الوظيفي، وهو ما يساهم في تحقيق الأهداف التعليمية والتنموية للجامعات الليبية (عشق القحطاني وشافي، 2020؛ محمد بن عصمان وخيرية، 2019).

### الإطار النظري للدراسة

أخلاقيات العمل الإسلامي تعد جزءًا لا يتجزأ من تعاليم الإسلام، حيث توجه هذه الأخلاقيات تصرفات الأفراد وسلوكهم في بيئة العمل. تتجلى أهمية هذه الأخلاقيات في توجيه الأفراد نحو السلوك الصحيح واتخاذ القرارات الصائبة في مجالات العمل والأعمال التجارية. تُعتبر هذه القيم والمبادئ الأساس الذي يبنى عليه سلوك المسلم في الحياة المهنية، بهدف بناء مجتمع يسوده العدل والصدق والرحمة والأمانة والتسامح. يتكون النظام الإسلامي من ثلاثة تعاليم أساسية رئيسية: العقيدة، العبادة، والأخلاق. تُعرّف أخلاقيات العمل الإسلامي بأنها مجموعة المبادئ الأخلاقية التي تميز بين ما هو صواب وما هو خطأ في السياق الإسلامي، مستندة إلى القرآن الكريم والسنة النبوية. هذه الأخلاقيات شاملة وواقعية ومعتدلة، حيث تغطي جميع جوانب الحياة بما في ذلك الجسدية والروحية والأخلاقية والعاطفية، سواء كانت فردية أو جماعية (Qasim et al., 2022). يؤكد محمد بن عصمان وخيرية (2019) أن الإسلام يشمل كلا من المجالين الخاص والعام، مما يؤثر ليس فقط على الجوانب الدينية بل أيضًا على السلوك الاجتماعي.

تشير دراسات متعددة إلى أن أخلاقيات العمل الإسلامي لها تأثير إيجابي كبير على أداء الموظفين في مختلف القطاعات، بما في ذلك التعليم العالي. تتضمن هذه الأخلاقيات مبادئ الصدق، الأمانة، العدل، الرحمة، والتسامح. تُعتبر هذه المبادئ أساسية في بناء بيئة عمل إيجابية ومنتجة. تلهم هذه الأخلاقيات

الموظفين بالثقة في مكان العمل وتعزز مسؤوليات الأعمال الاجتماعية من خلال العمل الجاد والالتزام والتفاني وإبداع العمل والتعاون (Widyarini & Muafi, 2021). أخلاقيات العمل الإسلامي ليست فقط مجموعة من القيم، بل هي أيضًا أداة فعالة في تعزيز الالتزام التنظيمي وزيادة الإنتاجية. تشير دراسة زيم وآخرين (2021) إلى أن النزاهة والصدق والأمانة كقيم إسلامية أساسية تُسهم في تحقيق بيئة عمل أكثر إنتاجية وتعاونًا. هذه الأخلاقيات تُعتبر معيارًا لتقييم الأداء الوظيفي، حيث يميل الموظفون الذين يلتزمون بها إلى أن يكونوا أكثر ارتباطًا بمنظمتهم وأكثر فعالية في تحقيق الأهداف التنظيمية (Qasim et al., 2022).

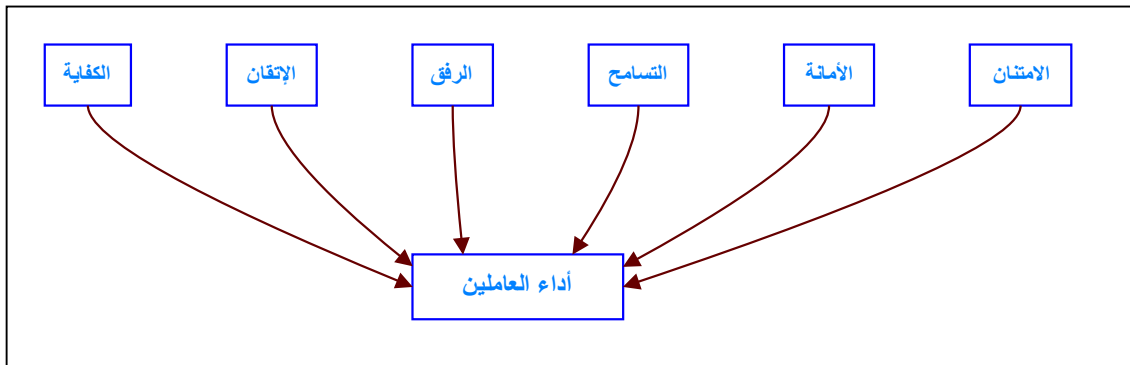
في السياق السوداني، يناقش محمد بن عصمان وخيرية (2019) تأثير أخلاقيات الإدارة في تحقيق التنمية المستدامة في قطاع التعليم، مما يُظهر كيف يمكن لتطبيق الأخلاقيات الإسلامية أن يعزز الفعالية الإدارية ويسهم في التنمية الشاملة. بالإضافة إلى ذلك، يقدم زيم وآخرون (2021) إطارًا مفاهيميًا للرضا الوظيفي في الجامعات الليبية في ضوء القيم الإسلامية، مشيرين إلى أن هذه القيم يمكن أن تحسن بيئة العمل وتزيد من الرضا بين الموظفين. الإطار النظري لهذه الدراسة يتضمن المتغيرات المستقلة التالية: الكفاية، الإلتقان، الرفق، التسامح، الأمانة، والامتنان، في حين يُعتبر أداء العاملين المتغير التابع. سيتم تحليل هذه العلاقات باستخدام نمذجة المعادلة البنائية الهيكلية لفهم تأثير كل من هذه القيم على الأداء الوظيفي. تشير الفرضيات إلى أن هناك تأثيرًا إيجابيًا لأخلاقيات العمل الإسلامي على أداء العاملين، وأن الإلتقان قد يكون له التأثير الأكبر على الأداء، بالإضافة إلى تأثير إيجابي لكل من الرفق والتسامح والأمانة والامتنان.

دراسة Hassi et al (2021) هدفت إلى تحليل آثار الروحانيات والتدين الجوهري وأخلاقيات العمل الإسلامي على أداء الموظفين في المغرب، حيث أظهرت النتائج تأثيرًا إيجابيًا لأخلاقيات العمل الإسلامي على الأداء الوظيفي. هذه النتائج تدعم الفهم بأن القيم الإسلامية يمكن أن تعزز الالتزام والإنتاجية في العمل. دراسة Aflah et al (2021) تناولت تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي على الدافعية الإسلامية والالتزام العاطفي والرضا الوظيفي وأداء الموظفين في جاوة الوسطى، وأظهرت النتائج تأثيرات إيجابية متعددة لأخلاقيات العمل الإسلامي على الأداء الوظيفي. هذه النتائج تؤكد أن الأخلاق الإسلامية لا تعزز فقط الأداء، بل تحسن أيضًا من مستويات الرضا والارتباط بالعمل. دراسة Al-Douri et al (2020) استكشفت تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي على الأداء الوظيفي والتحفيز الذاتي في ماليزيا، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين أخلاقيات العمل الإسلامي والأداء والتحفيز الذاتي. هذه النتائج تساعد في تفسير كيف يمكن لمثل هذه الأخلاق أن تحفز الفرد من الداخل، وبالتالي تسهم في تحسين أداء الجامعات.

كما تناولت دراسة العجمي وعساف سعد (2021) أخلاقيات الإدارة العامة في الفكر الإداري الإسلامي، وأظهرت كيف يمكن للقيم والمبادئ الإسلامية أن تُشكل أساسًا قويًا للإدارة الفعالة والعدالة في القطاع العام. بالإضافة إلى ذلك، ناقش نصر ودسوقي يوسف ودسوقي (2023) دور الفتوى في تعزيز الرقابة ومكافحة الفساد المالي والإداري، وأظهرت كيف يمكن للتوجيهات الإسلامية أن تُسهم في تعزيز الشفافية والنزاهة في

الممارسات المالية والإدارية. الإطار النظري للبحث في الشكل (1) يتضمن شكل توضيحي للعلاقات بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، مع توضيح الفرضيات المتعلقة بهذه العلاقات. يُظهر الشكل (1) أن المتغيرات المستقلة الخمسة: أخلاقيات العمل الإسلامي، بما في ذلك الكفاية والإتقان والرفق والتسامح والأمانة والامتنان، تؤثر بشكل مباشر على المتغير التابع: أداء العاملين. يشير السهم بين كل من هذه العوامل وأداء العاملين إلى وجود علاقة تأثيرية، حيث يسعى النموذج إلى توضيح كيفية تفاعل هذه العوامل مع بعضها البعض وتأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين. على سبيل المثال، يُتوقع أن الكفاءة تسهم في تحسين أداء العاملين من خلال تمكينهم من تنفيذ مهامهم بكفاءة، بينما يلعب الاجتهاد دورًا في تعزيز التفاني والالتزام في العمل. كذلك، يُعتبر الرفق والتسامح من العوامل التي قد تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية تدعم الأداء الجيد، في حين أن الابتسام قد تكون مؤشرًا على السلوك الودي والجو الإيجابي في مكان العمل. بالتالي، يهدف هذا النموذج إلى تقديم فهم أعمق لكيفية تأثير هذه العوامل المختلفة على أداء العاملين، مما يساعد في توجيه الجهود الإدارية نحو تحسين العوامل الأكثر تأثيرًا لتحقيق أداء وظيفي متميز. تشير الفرضيات إلى أن هذه القيم لها تأثيرات إيجابية على الأداء الوظيفي، مع توقع أن يكون للإتقان التأثير الأكبر.

تُظهر النتائج المتوقعة من هذه الدراسة وجود علاقة إيجابية بين جميع المتغيرات المستقلة وأداء العاملين، مما يدعم فكرة أن تعزيز هذه القيم الأخلاقية يمكن أن يسهم بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي. من المتوقع أن تُسهم هذه الدراسة في تقديم توصيات عملية لتطبيق أخلاقيات العمل الإسلامي في بيئة العمل الجامعية، مما يعزز من الالتزام التنظيمي ويزيد من الإنتاجية. تبرز أهمية الدراسة في تقديم فهم عميق للعلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية وأداء العاملين، مما يمكن الجامعات من تبني استراتيجيات تسهم في تحسين الأداء الوظيفي ورفع مستوى الجودة التعليمية. تعتبر هذه الدراسة مساهمة مهمة في مجال البحث الأكاديمي حول أخلاقيات العمل الإسلامية وأثرها على الأداء الوظيفي.



الشكل 1 الإطار النظري

## الكفاية في العمل

الكفاية مفهوم مهم في سياق العمل، حيث تشير إلى القدرة على القيام بالأشياء بأكثر الطرق فعالية ممكنة، مع الحد الأدنى من إهدار الوقت والموارد والجهد (Al-Douri et al., 2020) في السياق الإسلامي، تحظى الكفاية في العمل بتقدير كبير ويتم تشجيعها بصفة مستمرة. يتم حث المسلمين على العمل الجاد والسعي للتميز في عملهم. قال النبي محمد صلى الله عليه وسلم: {إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ} (الحديث. الالباني. صحيح الجامع. رقم 1880).

الكفاية في العمل مهمة لأنها تساعد الأفراد على تحقيق أهدافهم بأكثر الطرق فعالية. يسمح للأفراد بإكمال عملهم في الوقت المناسب وبطريقة فعالة، دون إضاعة الوقت أو الموارد. يتم تشجيع المسلمين على الكفاية في عملهم والسعي لتحقيق الإنتاجية والفعالية. بشكل عام، يحظى مفهوم الكفاية في العمل بتقدير كبير في السياق الإسلامي. يتم تشجيع المسلمين على العمل الجاد والسعي لتحقيق التميز في عملهم، مع كونهم أيضًا فعالين وفعالين في تحقيق أهدافهم. من خلال القيام بذلك، يمكنهم الوفاء بمسؤولياتهم بأفضل ما في وسعهم، بينما يسعون أيضًا لإرضاء الله.

مفهوم الكفاية في العمل هو مفهوم أساسي في الإسلام يشير إلى أن الفرد يجب أن يقوم بأقصى جهده ومهاراته لأداء واجبه المهني والشخصي بكفاءة وكفاية. يعكس هذا المفهوم التفاني والالتزام في أداء الواجبات والمسؤوليات بمستوى عالٍ من الجودة والكفاءة. يتطلب مفهوم الكفاية في العمل من الفرد أن يسعى لتطوير مهاراته ومعرفته باستمرار، وأن يكون مستعدًا لتحمل المسؤوليات والتحديات التي قد تواجهه في بيئة العمل. يهدف هذا المفهوم إلى تعزيز الاستقلالية والاعتماد على النفس، حيث يجب على الفرد أن يكون قادرًا على أداء مهامه بدون الحاجة المستمرة إلى المراجعة أو الإشراف.

مفهوم الكفاية في العمل يعكس أيضًا قيمًا إسلامية مثل النزاهة والأمانة، حيث يتوجب على الفرد أن يكون صادقًا في أداء واجباته وأن يحترم الأخلاقيات المهنية والقوانين. قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: {ما أكل أحدٌ طعامًا قطُّ خيرًا من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود كان يأكل من عمل يده} (الحديث. البخاري. كتاب البيوع، باب كسب الرجل وعمله بيده. 2072). بشكل عام، يعتبر مفهوم الكفاية في العمل جزءًا من التفكير الإسلامي في تحقيق النجاح المهني والشخصي، حيث يشجع الفرد على العمل بجد واجتهاد لتحقيق أهدافه ومساهمة فعالة في المجتمع.

## مفهوم الانتقان في العمل

يشير الانتقان إلى القدرة على أداء مهمة أو وظيفة على مستوى عالٍ من المهارة والخبرة. الانتقان في العمل يعني القدرة على تنفيذ المهام بكفاءة ودقة، والسعي نحو التحسين المستمر. تحت مظلة الانتقان تأتي العديد من العناصر مثل الدقة في العمل، التفاني، التركيز، الجودة، السرعة والإبداع. الانتقان هو أيضًا القدرة على

استيعاب التعليمات وتنفيذها بطريقة تتجاوز التوقعات. في السياق الإسلامي، يعتبر مفهوم الإتقان في العمل جزءًا هامًا من الأخلاقيات الإسلامية، حيث يُشجع الإسلام على الإتقان والتميز في العمل كجزء من العبادة. يقول النبي محمد صلى الله عليه وسلم: {إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه} (الحديث. الألباني، صحيح الجامع. رقم 1880). وهذا يشمل الالتزام بأعلى معايير الجودة والكفاية والمهنية في العمل. إن الإتقان في العمل له قيمة عالية في الإسلام (Al-Douri et al., 2020) يتم تشجيع المسلمين على تطوير مهاراتهم وخبراتهم في عملهم، حتى يتمكنوا من أداء عملهم على مستوى عالٍ من المهارة والتميز. قال النبي محمد صلى الله عليه وسلم: {لا يُؤْمِنُ أَحَدُكُمْ حَتَّى يُحِبَّ لِأَخِيهِ مَا يُحِبُّ لِنَفْسِهِ} (الحديث. مسلم. كتاب الإيمان، باب الدليل على أن من خصال الإيمان أن يحب لأخيه ما يحب لنفسه. 45). الإتقان في العمل يتطلب الالتزام بالمتابعة والجهد والتعلم المستمر (Al-Douri et al., 2020). يتطلب هذا النهج أيضًا توجيه الانتباه نحو التفاصيل والسعي لتحقيق أفضل نتائج ممكنة في كل مرة. الشخص الذي يتميز بالإتقان في عمله يستعرض ليس فقط الكفاية في تنفيذ مهامه، ولكن أيضًا العاطفة والالتزام بالمهنة. الإتقان يضيف قيمة حقيقية للأفراد والمؤسسات (Zaim et al., 2021). بالنسبة للأفراد، يمكن للإتقان أن يؤدي إلى الرضا الوظيفي، والتطور الوظيفي، وتحقيق احترام الزملاء والمرؤوسين. بالنسبة للمؤسسات، يمكن أن يساهم الإتقان في العمل في تحسين الجودة والإنتاجية، ورفع مستوى الأداء العام، وبالتالي، النجاح التجاري.

الإتقان لا يعني فقط أداء المهام بشكل جيد، بل يتطلب أيضًا تطوير مهارات جديدة وتحسين العمليات باستمرار. يتطلب هذا النهج التزامًا بالتعلم المستمر والتكيف مع التغييرات في بيئة العمل. الإتقان في العمل يعزز من قيمة الفرد كموظف ويزيد من فرصه في التطور الوظيفي والحصول على تقدير وإشادة من الزملاء والمدبرين. في السياق الإسلامي، يُعتبر الإتقان في العمل جزءًا من العبادة. قال النبي محمد صلى الله عليه وسلم: {ما أكل أحد طعامًا قط خيرًا من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود كان يأكل من عمل يده} (الحديث. البخاري. كتاب البيوع، باب كسب الرجل وعمله بيده. 2072). هذه الأحاديث تعكس الأهمية الكبيرة التي يوليها الإسلام للإتقان والعمل الجاد.

### مفهوم الرفق مع الموظفين

الرفق مع الموظفين ضروري لخلق بيئة عمل إيجابية وبناء علاقات قوية ومثمرة بين أصحاب العمل والموظفين. فيما يلي بعض الأسباب التي تجعل الرفق مهمًا في مكان العمل (Hassi et al., 2021; Widyarini & Muafi, 2021):

## الاحتفاظ بالموظفين

عندما يشعر الموظفون بالتقدير والاحترام، فمن المرجح أن يظلوا مع صاحب العمل. يمكن أن يساعد الرفق في خلق بيئة عمل إيجابية، مما قد يؤدي إلى زيادة ولاء الموظفين والاحتفاظ بهم. قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: { ما كان الرفق في شيء إلا زانه، ولا نزع من شيء إلا شانه } (الحديث). مسلم. كتاب البر والصلة والآداب، باب فضل الرفق. (2594).

يكون للرفق مع الموظفين تأثير كبير على نجاح المؤسسة. من خلال معاملة الموظفين باحترام وشفقة، يمكن لأصحاب العمل خلق بيئة عمل إيجابية تعزز المشاركة والإنتاجية والاحتفاظ بالموظفين (Widyarini & Muafi, 2021). يدور مفهوم الرفق مع الموظفين حول معاملة الموظفين باحترام وتعاطف وتفهم. إنه ينطوي على خلق بيئة عمل تقدر رفاهية الموظفين وتسعى إلى دعمهم في تحقيق أهدافهم.

يتضمن الرفق في مكان العمل إظهار التعاطف والاهتمام تجاه الموظفين. يمكن أن يشمل ذلك تخصيص الوقت للاستماع إلى الموظفين، وتقديم الدعم والتشجيع، وإظهار التقدير لعملهم الجاد ومساهماتهم (Widyarini & Muafi, 2021). الرفق يعني أيضاً الاستعداد لمساعدة الموظفين عندما يحتاجون إليها، والتعامل معهم بإنصاف وكرامة. ينطوي الرفق في مكان العمل على الانفتاح وقبول وجهات النظر والخلفيات والأفكار المختلفة. يعني الاعتراف بالفروق بين الموظفين واحترامها، وخلق بيئة تشجع على التنوع والشمولية. الرفق يعني أيضاً الاستعداد للعمل مع الموظفين لإيجاد حلول للمشاكل، حتى عندما تكون هناك خلافات أو اختلافات في الآراء.

## مفهوم التسامح مع الموظفين

التسامح هو أحد القيم الأساسية في الأخلاق العملية الإسلامية ويعكس روح التعايش والاحترام في البيئة العملية (Zaim et al., 2021). يشير التسامح إلى القدرة على تقبل الاختلافات والتعامل بلطف واحترام مع الموظفين بغض النظر عن خلفياتهم الثقافية أو الدينية أو الجنسية أو العرقية. التسامح مع الموظفين يعزز بيئة عمل إيجابية ومرنة حيث يشعرون بالانتماء والاحترام. عندما يكون هناك تسامح واحترام في المؤسسة، يتمكن الموظفون من التعبير عن آرائهم وأفكارهم بحرية دون خوف من التمييز أو التعسف. يشعرون بالاحترام والتقدير كأفراد يساهمون في تحقيق أهداف المؤسسة (Hassi et al., 2021).

في سياق الدراسة، من المهم قياس وفهم مستوى التسامح بين الموظفين. يمكن استخدام استبيان لقياس مدى اتساق الموظفين وتقبلهم للتنوع واحترام الآخرين. يمكن تضمين بعض العناصر مثل التعاون مع زملاء العمل من خلفيات مختلفة، وقبول وتقدير المهارات والموهب المختلفة، والتفاعل بلطف واحترام مع الموظفين من مختلف الثقافات أو الأديان أو العرقيات. علاوة على ذلك، يمكن تعزيز التسامح بين الموظفين من خلال التدريب والتوعية. يمكن توفير برامج تدريبية تعزز الفهم المتبادل والاحترام وتعزز التواصل الفعال

بين الموظفين (Widyarini & Muafi, 2021). يمكن تنظيم ورش عمل أو ندوات تفاعلية للتعريف بالثقافات المختلفة والقضايا المتعلقة بالتسامح والتعايش الإيجابي في بيئة العمل.

تعود الفوائد العديدة للتسامح في بيئة العمل إلى تعزيز التعاون والعمل الجماعي (Widyarini & Muafi, 2021). يمكن أن يؤدي التسامح إلى تعزيز الابتكار والإبداع حيث يشعر الموظفون بالراحة في تبادل الأفكار والمقترحات الجديدة. يمكن أيضاً أن يؤدي إلى تحسين رضا الموظفين ورفاهيتهم العامة، وبالتالي زيادة الالتزام والمشاركة في أهداف المؤسسة. التسامح مع الموظفين هو جانب أساسي في بناء بيئة عمل إيجابية ومثمرة. عندما يتمكن الموظفون من العمل في بيئة يسودها التسامح والاحترام، يتم تعزيز الأداء والتفوق والتنمية الشخصية للموظفين، ويتحقق النجاح والتقدم للمؤسسة بأكملها.

من أجل تعزيز التسامح بين الموظفين، يمكن اتخاذ بعض الإجراءات في بيئة العمل. من المهم توفير برامج تدريبية تعزز الفهم المتبادل والاحترام، وتساعد الموظفين على تعلم كيفية التفاعل بلطف واحترام مع زملائهم من مختلف الخلفيات (Widyarini & Muafi, 2021). يمكن أن تلعب ورش العمل والندوات التفاعلية دوراً حيوياً في تعريف الموظفين بالثقافات المختلفة والقضايا المتعلقة بالتسامح والتعايش الإيجابي. إضافة إلى ذلك، يجب وضع سياسات واضحة تعزز التسامح وتمنع التمييز بجميع أشكاله داخل المؤسسة.

### الأمانة في العمل

الأمانة في العمل هو مفهوم يعكس الشفافية والأخلاق في تصرفات الفرد وقراراته في مكان العمل. إنه ينطوي على التزام بالنزاهة والسلوك الأخلاقي، فضلاً عن الاستعداد للمساءلة عن أفعال الفرد (Nasution & Rafiki, 2020). الأمانة في العمل يمكن أن تأخذ عدة أشكال مختلفة. أولاً، الأمانة في التواصل تتضمن الأمانة والشفافية في جميع الاتصالات مع الزملاء والعملاء وأصحاب المصلحة، مما يعني تجنب الخداع أو التحريف أو حجب المعلومات. ثانياً، الأمانة في العلاقات تشمل بناء علاقات مبنية على الثقة والاحترام المتبادلين، ومعاملة الزملاء والعملاء بإنصاف وتجنب أي سلوك قد يعتبر غير أخلاقي، مثل المحسوبية أو التمييز (Hassi et al., 2021; Zaim et al., 2021).

ثالثاً، الأمانة في صنع القرار تتطلب اتخاذ القرارات بناءً على المبادئ الأخلاقية والمساءلة عن عواقب تلك القرارات، مما يعني تجنب أي سلوك يمكن اعتباره فاسداً أو احتيالياً. رابعاً، الأمانة في الأداء تعني أداء واجبات العمل بنزاهة وبأفضل ما لدى الفرد من قدرات، مما يستلزم تجنب أي سلوك يمكن اعتباره إهمالاً، مثل عدم الالتزام بالمواعيد النهائية أو إهمال واجبات الفرد. وأخيراً، الأمانة في الإبلاغ تشمل تقديم تقارير دقيقة وصادقة عن عمل الفرد وعمل الآخرين، مما يعني تجنب أي سلوك يمكن اعتباره تزويراً للسجلات أو البيانات.

الأمانة في العمل ضرورة لبناء الثقة والمصدقية في مكان العمل. كما أنها عنصر أساسي في السلوك الأخلاقي وضرورة لخلق بيئة عمل إيجابية ومنتجة (Al-Douri et al., 2020). من خلال إعطاء الأولوية للصدق في العمل، يمكن للأفراد والمنظمات بناء ثقافة الشفافية والمساءلة والثقة، والتي يمكن أن تفيد جميع أصحاب المصلحة المعنيين. قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: { أَنَّ الْأَمَانَةَ نَزَلَتْ فِي جَدْرِ قُلُوبِ الرِّجَالِ، ثُمَّ عَلِمُوا مِنَ الْقُرْآنِ، ثُمَّ عَلِمُوا مِنَ السُّنَّةِ وَحَدَّثَنَا عَنْ رَفْعِهَا قَالَ: يَنَامُ الرَّجُلُ النَّوْمَةَ فَتُقْبَضُ الْأَمَانَةُ مِنْ قَلْبِهِ، فَيَظَلُّ أَثَرُهَا مِثْلَ أَثَرِ الْوَكْتِ، ثُمَّ يَنَامُ النَّوْمَةَ فَتُقْبَضُ فَيَبْقَى فِيهَا أَثَرُهَا مِثْلَ أَثَرِ الْمَجْلِ، كَجَمْرِ دَخَرْتَهُ عَلَى رَجُلِكَ فَتَنْفَطِرُ، فَتَرَاهُ مُنْتَبِئًا وَلَيْسَ فِيهِ شَيْءٌ، وَيُصْبِحُ النَّاسُ يَتَبَايَعُونَ، فَلَا يَكَادُ أَحَدٌ يُؤَدِّي الْأَمَانَةَ، فَيُقَالُ: إِنَّ فِي بَنِي فُلَانٍ رَجُلًا أَمِينًا، وَيُقَالُ لِلرَّجُلِ: مَا أَعْقَلُهُ وَمَا أَظْرَفُهُ وَمَا أَجْلَدُهُ، وَمَا فِي قَلْبِهِ مِنْ قَلْبِهِ مِنْ قَلْبِهِ حَبَّةٌ حَزَلٍ مِنْ إِيْمَانٍ وَلَقَدْ أَتَى عَلَيَّ زَمَانٌ، وَلَا أَبَالِي أَيُّكُمْ بَايَعْتُ، لَعِنَ كَانَ مُسْلِمًا رَدَّهُ عَلَيَّ الْإِسْلَامُ، وَإِنْ كَانَ نَصْرَانِيًّا رَدَّهُ عَلَيَّ سَاعِيهِ، وَأَمَّا الْيَوْمَ: فَمَا كُنْتُ أَبَايَعُ إِلَّا فُلَانًا وَفُلَانًا } (الحديث. البخاري. كتاب الرقاق، باب رفع الأمانة. 6497).

إن مفهوم الأمانة في مكان العمل متعدد الأوجه ويحمل آثارًا كبيرة على كل من الأفراد والمنظمات. تستكشف هذه المناقشة، التي تعتمد على مصادر أكاديمية مختلفة، الفروق الدقيقة والآثار المترتبة على الأمانة في البيئات التنظيمية. يتعمق Hassi وآخرون (2021) في التحديات التنظيمية الفريدة المرتبطة بالأخلاق والصدق. ويؤكدون أن الأمانة ليست مجرد فضيلة شخصية، بل هي أيضًا أحد الأصول التنظيمية الحاسمة. غالبًا ما تواجه المنظمات معضلات في تعزيز الأمانة، لأنها قد تتعارض مع أهداف تنظيمية أخرى، مثل الربحية أو الميزة التنافسية. يقترح المؤلفون أن خلق ثقافة تنظيمية تقدر الأمانة يتطلب موازنة دقيقة بين هذه المصالح المتضاربة. ويجادلون بأن تعزيز بيئة يشعر فيها الموظفون بالأمان عند قول الحقيقة دون خوف من العقاب أمر بالغ الأهمية للحفاظ على المعايير الأخلاقية والنزاهة داخل المنظمة (Hassi et al., 2021).

### مفهوم الامتنان في العمل

يُعرف الامتنان في العمل كمشاعر وتعبير تقديرية يُظهرها الأفراد تجاه بيئتهم الوظيفية، وهو يشمل العرفان بالجميل للفرص، العلاقات، والإنجازات المهنية. هذا المفهوم يتعدى مجرد الشكر السطحي، فهو يتضمن التقدير العميق لكل جانب من جوانب الحياة المهنية. وفقًا لدراسات سابقة، يُعتبر الامتنان في العمل جزءًا لا يتجزأ من ثقافة المؤسسة، حيث يُساهم في تعزيز بيئة إيجابية ومحفزة للعمل (Hassi et al., 2021). يتجلى الامتنان في الاعتراف بمساهمات الزملاء والقيادة، وتقدير الجهود المبذولة لتحقيق الأهداف المشتركة. يُعزز الامتنان العلاقات بين الأفراد في العمل من خلال تشجيع التعاطف والتفاهم المتبادل. يُشير الباحثون إلى أن "الامتنان يُعد محفزًا للعلاقات الإيجابية في العمل"، مما يُعطي أهمية كبرى لهذا المفهوم في بناء ثقافة تعاونية وفعالة داخل المؤسسات (Widyarini & Muafi, 2021).

في سياق الأداء الوظيفي، يُساهم الامتنان في تحسين الرضا الوظيفي، حيث يُساعد الأفراد على تقدير مكان عملهم ويُحفزهم على تقديم أفضل ما لديهم. يُعد الامتنان دافعًا قويًا للأداء ويُعزز الكفاءة والفعالية داخل المؤسسة. تُشير الأبحاث إلى أن الأفراد الذين يعبرون عن امتنانهم بانتظام يظهرون مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والأداء. بالإضافة إلى ذلك، يُسهم الامتنان في تعزيز الصحة النفسية للموظفين، حيث يُقلل من التوتر والإرهاق النفسي (Zaim et al., 2021). الامتنان يعزز الشعور بالانتماء والاندماج في مكان العمل، مما يقلل من مستويات القلق والتوتر المرتبطة بالبيئة المهنية. يُشجع الامتنان على النظر إلى جوانب العمل الإيجابية، مما يُساعد في تحسين الصحة النفسية والرفاهية العامة للموظفين.

الامتنان في العمل ليس فقط مفيدًا للأفراد بل يُعد أيضًا عنصرًا أساسيًا لنجاح المؤسسات. أظهرت الأبحاث أن الامتنان يُعزز من القدرة على التكيف والمرونة في مواجهة التحديات المهنية. يساهم الامتنان في بناء بيئة عمل مرنة ومتجاوبة مع الاحتياجات والتطلعات المختلفة، مما يعزز من قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيرات والابتكار (Nasution & Rafiki, 2020). يُعزز الامتنان الثقافة التنظيمية الإيجابية ويُحفز الأفراد على العمل بروح الفريق الواحد. المؤسسات التي تروج لثقافة الامتنان تجد أن موظفيها أكثر تفاعلًا والتزامًا بأهداف المنظمة. من خلال هذه الفوائد، يمكن للمنظمات تحقيق مستويات أعلى من الالتزام الوظيفي والأداء، مما يساهم في تحقيق النجاح على المدى الطويل.

### الدراسات السابقة

دراسة Hassi et al (2021) بعنوان "Impacts of spirituality, intrinsic religiosity and Islamic work ethics on employee performance in Morocco: the mediating role of intrinsic motivation" هدفت إلى تحليل آثار الروحانيات والتدين الجوهري وأخلاقيات العمل الإسلامي على أداء الموظف الوظيفي. قام الباحثون بفحص البيانات التي تم جمعها من 224 موظفًا بدوام كامل يعملون في منظمات مختلفة في المغرب. أظهرت الدراسة تأثيرًا مباشرًا إيجابيًا وهامًا لأخلاقيات العمل الإسلامي على الأداء الوظيفي، مع عدم وجود تأثير وسيط للدافع الذاتي بين التدين الجوهري والروحانية وأداء الوظيفة.

دراسة Aflah et al (2021) بعنوان "Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction" تهدف إلى معرفة دور أخلاقيات العمل الإسلامي في التأثير على الدافعية الإسلامية، والالتزام العاطفي، والرضا الوظيفي، وأداء الموظفين. أظهرت الدراسة التي شملت 200 استبانة من الموظفين في وسط جاوا أن أخلاقيات العمل الإسلامي لها تأثير إيجابي كبير على هذه المتغيرات.

دراسة Al-Douri et al (2020) بعنوان "The impact of Islamic work ethics on job performance with mediating role of intrinsic motivation" هدفت إلى استكشاف تأثير أخلاقيات

العمل الإسلامي على الأداء والتحفيز الذاتي. أظهرت الدراسة التي شملت 310 عضو من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الماليزية أن هناك علاقة إيجابية بين أخلاقيات العمل الإسلامي والأداء، وأن التحفيز الذاتي يلعب دورًا وسيطًا إيجابيًا بينهما.

دراسة Zaim et al (2021) بعنوان "Ethical leadership, effectiveness and team performance: An Islamic perspective" هدفت إلى دراسة تأثير القيادة الأخلاقية على أداء الفريق والفعالية التنظيمية من منظور إسلامي. أظهرت الدراسة التي شملت بيانات من مؤسسات مختلفة في تركيا أن القيادة الأخلاقية وفق المبادئ الإسلامية تعزز من أداء الفرق وتزيد من فعالية المؤسسة.

دراسة Nasution and Rafiki (2020) بعنوان "Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia" تناولت تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي في البنوك الإسلامية بإندونيسيا. أظهرت الدراسة أن أخلاقيات العمل الإسلامي تلعب دورًا مهمًا في تعزيز الالتزام التنظيمي وزيادة الرضا الوظيفي بين الموظفين.

### منهجية الدراسة

تستند منهجية البحث في هذه الدراسة إلى توظيف المقاربة الكمية لتقييم تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية على أداء الموظفين. تم اختيار المنهجية الكمية لأنها تتيح جمع بيانات دقيقة وقابلة للقياس، مما يسمح بإجراء تحليل إحصائي موضوعي واستخراج الاتجاهات والعلاقات بين المتغيرات المختلفة (Field, 2024). تعتبر المنهجية الكمية مناسبة لهذه الدراسة لأنها تتيح التحقق من الفرضيات وتقديم نتائج قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة الأكبر (Hair et al., 2021).

مجتمع الدراسة يشمل الموظفين بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية وجامعة سبها في ليبيا، حيث تم اختيار هاتين الجامعتين لموقعهما الريادي وأهميتهما في السياق التعليمي الليبي. وفقاً لآخر الإحصائيات المتاحة للعام الأكاديمي 2020-2021، يبلغ إجمالي عدد الموظفين الإداريين والأكاديميين في هاتين الجامعتين حوالي 5,705 موظف (وزارة التعليم الليبية، 2021). تم اختيار عينة الدراسة باستخدام العينة العشوائية الطبقية، لضمان تمثيل جميع الفئات المختلفة من الموظفين في الجامعتين. بالنظر إلى الحجم الكلي لمجتمع الدراسة، تم استخدام معادلة كريجسي ومورغان (Krejcie & Morgan, 1970) لتحديد حجم العينة المناسب. بناءً على هذه المعادلة، كان الحجم الموصى به للعينة حوالي 361 موظفًا، مما يسمح بالحصول على بيانات موثوقة وقابلة للتحليل الإحصائي.

لجمع البيانات، تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية، وذلك لقياس وجهات نظر المشاركين وتقييماتهم حول أخلاقيات العمل الإسلامية وتأثيرها على أدائهم الوظيفي. تم تطوير الاستبيان بعناية لضمان شموله لجميع المتغيرات ذات الصلة ولضمان صدق وثبات الأداة المستخدمة (Hair et al., 2021). تم توزيع استبيان

استكشافي على عينة صغيرة من 30 موظفاً لاختبار وضوح الأسئلة وفعالية الأداة البحثية، وتم تعديل الاستبيان بناءً على الملاحظات الواردة من هذه العينة الاستكشافية.

تم تحليل البيانات المجمعة باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة، بما في ذلك الإحصاءات الوصفية لتحليل الخصائص الديموغرافية للعينة، وتحليل الانحدار لتحديد العلاقات بين المتغيرات وتقييم أثر أخلاقيات العمل الإسلامية على أداء الموظفين. تم استخدام برنامج SPSS لإجراء التحليلات الإحصائية المطلوبة (Field, 2024). سيساعد هذا النهج في تحقيق فهم أعمق وأكثر دقة لكيفية تأثير هذه الأخلاقيات على البيئة التنظيمية داخل الجامعات المدروسة.

## النتائج والمناقشة

### 1. اختبار البيانات السكانية

تُظهر خصائص عينة الدراسة الموضحة في الجدول 1 تنوعاً في العمر، الخبرة العملية، المؤهل التعليمي، الجنس والمسمى الوظيفي للمشاركين. من حيث العمر، أكبر فئة عمرية ممثلة هي الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن 40 سنة، والتي تشكل 34.5% من المجموع الكلي، يليها الفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة بنسبة 25.3%. الفئة العمرية من 26 إلى 30 سنة تأتي بعد ذلك بنسبة 24.5%، في حين أن الفئة الأصغر سنًا (20-25 سنة) تمثل النسبة الأدنى بـ 15.7%. فيما يتعلق بسنوات الخبرة، الغالبية العظمى من المشاركين تمتلك أكثر من 7 سنوات من الخبرة وتشكل 57.6% من العينة. الأشخاص الذين لديهم من 4 إلى 6 سنوات من الخبرة يمثلون 22.7%، بينما الأقل خبرة، من سنة إلى 3 سنوات، يمثلون 19.7%. بالنسبة للمؤهلات التعليمية، يحمل معظم المشاركين درجة الدكتوراه، حيث تبلغ نسبتهم 51.3%. حملة البكالوريوس يشكلون 29.4%، والماجستير 17.0%، في حين أن حملة الدبلوم يشكلون النسبة الأدنى بـ 2.3%. من حيث التوزيع الجنسي، يوجد تفوق للذكور على الإناث، حيث يشكل الذكور 69.3% من العينة مقابل 30.7% للإناث. أخيراً، فيما يخص المسمى الوظيفي، يشكل الموظفون الأكاديميون الغالبية بنسبة 58.4%، بينما الموظفون الإداريون يمثلون 41.6% من إجمالي عينة الدراسة.

جدول (1) خصائص عينة الدراسة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة %
العمر	سنة 20-25	61	15.7
	سنة 26-30	95	24.5
	سنة 30-40	98	25.3
	أكثر من 40 سنة	135	34.5

19.7	77	من سنة الى 3 سنوات	سنوات الخبرة
22.7	88	من 4 الى 6 سنوات	
57.6	224	أكثر من 7 سنوات	
2.3	9	دبلوم	المؤهل التعليمي
29.4	114	بكالوريوس	
17.0	66	ماجستير	
51.3	200	دكتوراه	
النسبة %	العدد	الفئة	المتغير
69.3	269	ذكر	الجنس
30.7	120	انثى	
41.6	162	موظف اداري	المسمى الوظيفي
58.4	227	موظف أكاديمي	

## 2. إختبار التوزيع الطبيعي

تقدم نتائج الجدول 2 لمحة شاملة عن الخصائص الإحصائية للعوامل الرئيسية في دراسة إختبار التوزيع الطبيعي. من خلال فحص قيم الالتواء والتفرطح، يمكن تقييم مدى اقتراب التوزيعات من النموذج الطبيعي.

**الكفاية:** يشير الالتواء السالب بشكل كبير إلى أن توزيع البيانات يميل لليسار، مع وجود عدد أكبر من القيم في الطرف الأيمن من المتوسط. التفرطح الموجب يعني أن توزيع البيانات له ذروة أشد وذيل أثقل مقارنةً بالتوزيع الطبيعي. الكفاية تظهر قيمة التواء سالبة كبيرة (-1.615) مع قيمة تفرطح موجبة (2.552)، مما يشير إلى توزيع مائل لليسار مع ذروة أكثر حدة من التوزيع الطبيعي (Field, 2024).

**الإتقان:** الالتواء الأقل سلبية يعكس انحرافاً أقل في التوزيع لليسار. التفرطح الأعلى يدل على وجود ذروة أكثر حدة مقارنةً بالتوزيع الطبيعي، مما يشير إلى توزيع بيانات أكثر تمركزاً حول الوسط. الإتقان يظهر التواء أقل سلبية (-0.825) وتفرطح أعلى (3.868)، مما يدل على توزيع معتدل الالتواء لليسار وذروة أكثر حدة أيضاً (Kline, 2023).

**الرفق:** يظهر قيمةً قريبة من الصفر لكلاً من الالتواء والتفرطح، مما يدل على أن توزيع البيانات يتشابه مع التوزيع الطبيعي، مع ذروة وذيل مماثلة لما هو متوقع في التوزيع الطبيعي. الرفق يقدم قيمة التواء قريبة من الصفر (-0.172) وقيمة تفرطح تقريباً صفرية (-0.143)، مما قد يعكس توزيعاً يقترب من التوزيع الطبيعي (Hair et al., 2021).

**التسامح:** يمتاز بالتواء موجب يشير إلى انتشار البيانات متميل لليمين. التفرطح السالب القريب من الصفر يعني أن توزيع البيانات لديه ذروة أقل وذيل أخف وزناً من التوزيع الطبيعي. التسامح يُظهر التواء

موجب (0.781) وتفرطح سلمي قريب من الصفر (-0.133)، ما يشير إلى توزيع مائل لليمين بذروة مسطحة نسبياً (Kline, 2023).

**الأمانة:** الالتواء السالب يشير إلى توزيع متميل للييسار، والتفرطح المرتفع يشير إلى توزيع ذي ذروة حادة وذبول أثقل. الأمانة تقدم التواء سالب (-1.235) وتفرطح مرتفع (3.655)، مما يدل على توزيع مائل للييسار وذروة أكثر حدة (Al-Douri et al., 2020).

**الامتنان:** يقدم التواء موجب، مما يشير إلى توزيع يميل إلى اليمين. التفرطح الموجب يعني وجود توزيع أكثر حدة من التوزيع الطبيعي. الامتنان يعرض التواء موجب (0.852) مع تفرطح موجب أيضاً (1.365)، مما يدل على توزيع مائل لليمين وذروة أعلى قليلاً من التوزيع الطبيعي (Hassi et al., 2021).

**أداء العاملين:** يظهر التواء موجب كبير يعكس توزيع بيانات متميل بقوة نحو اليمين. التفرطح المرتفع يعكس توزيعاً ذا ذروة حادة وذبول أثقل من التوزيع الطبيعي. أداء العاملين يعرض التواء موجب كبير (1.404) مع تفرطح مرتفع (3.308)، مما يشير إلى توزيع غير طبيعي يميل إلى اليمين مع ذروة حادة (Aflah et al., 2021).

تشير هذه المؤشرات مجتمعة إلى وجود اختلافات واضحة بين توزيع البيانات لكل عامل مقارنة بالتوزيع الطبيعي. من المهم النظر في هذه الاختلافات عند إجراء التحليلات الإحصائية لأنها تؤثر على الاستنتاجات التي يمكن استخلاصها من البيانات (Hair et al., 2021).

جدول (2) اختبار التوزيع الطبيعي

التفرطح	الالتواء	عدد المشاركين	العوامل الرئيسية
2.552	-1.615	389	الكفاية
3.868	-0.825	389	الإتقان
-0.143	-0.172	389	الرفق
-0.133	0.781	389	التسامح
3.655	-1.235	389	الأمانة
1.365	0.852	389	الامتنان
3.308	1.404	389	أداء العاملين

### 3. اختبار الارتباط الخطي المتعدد

يوفر الجدول 3 بيانات حول الارتباط الداخلي بين المتغيرات المستقلة من خلال قياس تضخم التباين (VIF) والتباين المسموح (Tolerance). هذه الإحصائيات تساعد في تحديد مدى وجود مشكلة التعددية بين المتغيرات. تضخم التباين VIF هو مقياس يقدر مدى زيادة التباين في معاملات التقديرات الإحصائية بسبب

التعددية (Hair et al., 2021). قيم VIF التي تزيد عن 10 تشير عادةً إلى مشكلة تعددية عالية (Field, 2024). من جهة أخرى، التباين المسموح Tolerance، الذي يُحسب كالعكس العددي لـ VIF، يعكس مدى استقلال المتغير المستقل عن باقي المتغيرات. قيمة Tolerance التي تقل عن 0.1 تعتبر علامة على التعددية العالية.

في الدراسة المعنية، يشير VIF لعامل الكفاية إلى وجود بعض التعددية (2.736)، لكنها ليست على مستوى يثير القلق بشكل كبير، حيث أن القيمة تقل عن الحد الأعلى المذكور من 10 (Kline, 2023). Tolerance للكفاية يُظهر مستوى معتدل من الاستقلالية (0.365). لعامل الإلتقان، يُشير VIF إلى مستوى مماثل من التعددية (2.900)، مما يدل على وجود بعض التعددية ولكن ضمن الحدود المقبولة. التباين المسموح (0.345) يعكس أيضًا قدرًا من الاستقلالية للإلتقان. عامل الرفق يمتاز بأقل VIF (1.190)، مما يعني أنه يتمتع بأقل تعددية بين المتغيرات المستقلة، و Tolerance مرتفع (0.841) يشير إلى استقلالية عالية. بالنسبة للتسامح، يُظهر VIF الأدنى (1.044) و Tolerance الأعلى (0.958)، مما يعني أن التسامح يتمتع بالاستقلالية التامة تقريبًا عن باقي المتغيرات المستقلة. الأمانة تقدم VIF معتدل (1.562) و Tolerance أعلى من 0.5 (0.612)، مما يدل على وجود تعددية بسيطة واستقلالية كافية. أخيرًا، الامتتان يمتاز بـ VIF يقارب 2 (2.004)، مما يعكس تعددية موجودة ولكن ضمن حدود معقولة، مع Tolerance مقبول (0.499) (Aflah et al., 2021).

التفسير العام لهذه النتائج يشير إلى أنه لا توجد مشاكل كبيرة تتعلق بالتعددية بين المتغيرات المستقلة في الدراسة، مما يعني أن كل متغير يمكن أن يُسهم بشكل مستقل في نموذج التنبؤ أو التحليل دون التأثير بشكل كبير بالمتغيرات الأخرى.

جدول (3) الارتباط الداخلي بين المتغيرات المستقلة

متغيرات الدراسة المستقلة	تضخم التباين VIF	التباين المسموح Tolerance
الكفاية	2.736	0.365
الإلتقان	2.900	0.345
الرفق	1.190	0.841
التسامح	1.044	0.958
الأمانة	1.562	0.612
الامتتان	2.004	0.499

## 4. اختبار الموثوقية

الجدول 4 يعرض نتائج اختبار الموثوقية باستخدام معامل ألفا كرونباخ لمختلف مجالات الدراسة المستقلة والتابعة (Hair Jr et al., 2021). معامل ألفا كرونباخ يقيس مدى اتساق الإجابات عبر الفقرات المختلفة لكل متغير ويستخدم لتقييم ثبات الاستبيانات والمقاييس الأخرى (Kline, 2023). عموماً، يعتبر معامل ألفا بقيمة 0.7 أو أعلى مؤشراً على الموثوقية المقبولة للأداة (Hair Jr et al., 2021).

لعامل الكفاية، والذي يشمل 6 فقرات، قيمة ألفا كرونباخ تبلغ 0.793، مما يشير إلى مستوى موثوقية جيد (Hair Jr et al., 2021). عامل الإتقان يحتوي على 8 فقرات ويقدم قيمة ألفا كرونباخ مماثلة بـ 0.797، وهو ما يعكس أيضاً مستوى موثوقية جيد (Field, 2024) الرفق، مع 8 فقرات، يقدم أعلى قيمة ألفا في الجدول وهي 0.867، مما يدل على موثوقية عالية للفقرات المستخدمة في قياس هذا العامل (Kline, 2021). التسامح، أيضاً مع 8 فقرات، يظهر معامل ألفا كرونباخ بقيمة 0.835، مما يعني وجود موثوقية عالية (Kline, 2023). الأمانة، التي تتضمن 6 فقرات، لها قيمة ألفا كرونباخ قدرها 0.786، وهو ما يشير إلى موثوقية جيدة للفقرات التي تقيس هذا العامل (Field, 2024). الامتنان، ويشمل 6 فقرات، يقدم أدنى قيمة ألفا كرونباخ بـ 0.711، وهي لا تزال ضمن الحدود المقبولة للموثوقية لكنها الأقل مقارنة بالمتغيرات الأخرى (Field, 2024). أخيراً، المتغير التابع وهو أداء العاملين، الذي يقيسه 6 فقرات، يظهر قيمة ألفا كرونباخ تبلغ 0.760، مما يشير إلى موثوقية جيدة للفقرات المتعلقة بقياس أداء العاملين (Hair Jr et al., 2021).

جدول (4) اختبار الموثوقية (نتائج ثبات مجالات الدراسة المستقلة والتابعة (ألفا كرونباخ)

الرقم	المتغيرات	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
المتغير المستقل			
1	الكفاية	6	0.793
2	الإتقان	8	0.797
3	الرفق	8	0.867
4	التسامح	8	0.835
5	الأمانة	6	0.786
6	الامتنان	6	0.711
المتغير التابع			
	أداء العاملين	6	0.760

## 5. اختبار الإحصاء الوصفي

الجدول 5 يقدم تحليل الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة، معززاً الفهم العام لكيفية توزيع استجابات المشاركين. يعكس المتوسط قيمة مركزية تبين النقطة التي تتجمع حولها الإجابات، في حين يوضح الانحراف المعياري مدى تباين الإجابات حول المتوسط (Hair Jr et al., 2021).

لعامل الكفاية، المتوسط يقف عند 3.789 مع انحراف معياري نسبياً منخفض يبلغ 0.601، مما يشير إلى توافق معتدل في الاستجابات مع ميل نحو تقييمات أعلى (Field, 2024). عامل الإتقان يقدم متوسطاً مماثلاً عند 3.810 لكن مع انحراف معياري أعلى قليلاً (0.682)، مما يدل على تباين أكبر قليلاً في الاستجابات بالمقارنة مع الكفاية (Hair et al., 2021). الرفق يظهر أدنى متوسط بين المتغيرات (3.072)، ولكن مع أقل انحراف معياري (0.331)، مما يعني أن الاستجابات كانت أكثر تجانساً لكن مع ميل نحو التقييمات الأقل (Kline, 2023). التسامح يعرض متوسطاً أعلى من الرفق عند 3.496، مع انحراف معياري يُظهر التباين الأعلى في الاستجابات بين جميع المتغيرات (0.738) (Hair et al., 2021). الأمانة لها متوسط يبلغ 3.359 مع انحراف معياري معتدل (0.540)، مشيراً إلى توافق متوسط في الاستجابات وتقييمات أعلى من المتوسط (Hair et al., 2021). الامتنان يقدم متوسطاً يبلغ 3.471 مع انحراف معياري (0.632)، مما يدل على توافق معتدل وتقييمات متوسطة إلى عالية (Kline, 2023). أخيراً، المتغير التابع أداء العاملين يظهر متوسطاً يبلغ 3.227 مع انحراف معياري مماثل للكفاية (0.592)، مما يشير إلى توافق معتدل في الاستجابات مع تقييمات أعلى من المتوسط (Hair et al., 2021).

توضح هذه الإحصائيات بشكل عام أن المشاركين قدموا تقييمات إيجابية للمتغيرات مع بعض التباين في الاستجابات. الرفق يُظهر أكبر قدر من الاتفاق بين المشاركين، بينما التسامح يعكس أكبر تنوع في الآراء (Hair et al., 2021).

جدول (5) الإحصاء الوصفي للمتغيرات

الانحراف المعياري	المتوسط	عدد المشاركين	متغيرات الدراسة
0.601	3.789	389	الكفاية
0.682	3.810	389	الإتقان
0.331	3.072	389	الرفق
0.738	3.496	389	التسامح
0.540	3.359	389	الأمانة
0.632	3.471	389	الامتنان
0.592	3.227	389	أداء العاملين

## تحليل الارتباط

يقدم تحليل الارتباط فكرة عن مدى قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات المختلفة. في هذه الدراسة، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لتحديد مدى قوة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

الجدول 6: تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	الكفاية	الإتقان	الرفق	التسامح	الأمانة	الامتنان	أداء العاملين
الكفاية	1	0.46	0.38	0.489	0.5	0.42	0.529
الإتقان	0.46	1	0.43	0.398	0.51	0.47	0.538
الرفق	0.38	0.43	1	0.41	0.49	0.45	0.514
التسامح	0.49	0.4	0.41	1	0.51	0.43	0.497
الأمانة	0.5	0.51	0.49	0.506	1	0.48	0.548
الامتنان	0.42	0.47	0.45	0.43	0.48	1	0.497
أداء العاملين	0.53	0.54	0.51	0.497	0.55	0.5	1

يعرض الجدول أعلاه نتائج تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة، باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient). هذه النتائج تعكس مدى قوة واتجاه العلاقة بين كل زوج من المتغيرات. القيم تتراوح بين -1 و 1، حيث تشير القيم القريبة من 1 إلى وجود علاقة إيجابية قوية، بينما تشير القيم القريبة من -1 إلى علاقة سلبية قوية. القيم القريبة من 0 تشير إلى عدم وجود علاقة قوية بين المتغيرات (Field, 2024).

## التحليل العاملي

يتم استخدام التحليل العاملي لتحديد البنية الأساسية لمجموعة من المتغيرات. في هذه الدراسة، تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي لتحديد العوامل الرئيسية التي تفسر أكبر قدر من التباين في البيانات.

الجدول 7: التحليل العاملي الاستكشافي لمتغيرات الدراسة

العامل	الكفاية	الإتقان	الرفق	التسامح	الأمانة	الامتنان	أداء العاملين
العامل 1	0.75	0.68	0.59	0.612	0.7	0.62	0.723
العامل 2	0.52	0.64	0.73	0.615	0.6	0.6	0.684

يتم استخدام التحليل العاملي لتحديد البنية الأساسية لمجموعة من المتغيرات. في هذه الدراسة، تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي لتحديد العوامل الرئيسية التي تفسر أكبر قدر من التباين في البيانات. يعرض الجدول السابق نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمتغيرات الدراسة، حيث تم استخراج عاملين رئيسيين. تمثل هذه العوامل مجموعة من المتغيرات التي تتجمع معاً لتفسير التباين في البيانات. يتم عرض معاملات كل متغير لكل عامل، والتي تشير إلى قوة العلاقة بين المتغير والعامل المحدد.

## 6. إختبار التأثير المباشر

الجدول 8 يقدم نتائج اختبار الأثر المباشر في النمذجة الهيكلية، موضحاً العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع في الدراسة. لكل مسار في النموذج، يتم تقديم حجم الأثر، والذي يمثل مقدار التأثير المباشر لمتغير على آخر. الانحراف المعياري يوفر تقديراً لتباين هذا التأثير، وقيمة  $T$  هي إحصائية الاختبار التي تُستخدم لتحديد ما إذا كان الأثر المباشر ذا دلالة إحصائية. القيم  $P$  تُشير إلى مستوى الدلالة الإحصائية (Hair et al., 2021). وفقاً للنتائج:

- يشير حجم الأثر لعلاقة الكفاية بأداء العاملين إلى تأثير إيجابي صغير (0.043) وهو معتد به إحصائياً بناءً على قيمة  $T$  التي تبلغ 2.464 وقيمة  $P$  التي تبلغ 0.004 (Field, 2024). هذا يعني أن الكفاية لها تأثير ملحوظ على أداء العاملين.
- بالنسبة للإلتقان، حجم الأثر كبير جداً (1.035) ويتمتع بأهمية إحصائية قوية كما يدل عليها قيمة  $T$  العالية (14.363) وقيمة  $P$  الصفرية (0.000) (Hair et al., 2021). هذا يدل على وجود تأثير مباشر قوي للإلتقان على أداء العاملين.
- الفرق يظهر تأثيراً كبيراً أيضاً (0.478) مع قيمة  $T$  عالية (15.783) وقيمة  $P$  صفرية (0.000) (Kline, 2023)، مما يشير إلى أن الفرق له تأثير مهم ومباشر على أداء العاملين. التسامح يظهر تأثيراً أقل (0.011) ولكنه مع ذلك مهم إحصائياً كما تظهر قيمة  $T$  (2.034) وقيمة  $P$  (0.003) (Byrne, 2016).
- الأمانة لها تأثير كبير (0.456)، مع قيمة  $T$  مرتفعة (7.867) وقيمة  $P$  صفرية (0.000) (Hair et al., 2021)، مما يدل على أهمية الأمانة في تحديد أداء العاملين.
- الامتنان يظهر تأثيراً معتدلاً (0.118) وأهمية إحصائية معتد بها مع قيمة  $T$  (2.107) وقيمة  $P$  صفرية (0.000) (Kline, 2023)، مما يشير إلى تأثير إيجابي للامتنان على أداء العاملين.
- أخلاقيات العمل الإسلامي لها تأثير كبير ومباشر على أداء العاملين، مع حجم أثر 0.298 وقيمة  $T$  عالية جداً (3.647)، مما يُظهر دلالة إحصائية قوية (Hassi et al., 2021).
- الكفاية لها تأثير أصغر على أداء العاملين، مع حجم أثر 0.043 وقيمة  $T$  2.464، ولكن لا يزال

لها دلالة إحصائية (Al-Douri et al., 2020).

- الإلتقان يُظهر أقوى تأثير مباشر على أداء العاملين، بحجم أثر يبلغ 1.035 وقيمة T كبيرة جداً (14.363)، مما يدل على دلالة إحصائية مؤكدة (Aflah et al., 2021).
- الرفق، التسامح، والأمانة، والامتنان أيضاً يُظهرون تأثيرات مباشرة ذات دلالة إحصائية على أداء العاملين والالتزام التنظيمي، مما يُشير إلى أهمية هذه الأبعاد في التأثير على النتائج الرئيسية للدراسة (Nasution & Rafiki, 2020).
- كما تُظهر أخلاقيات العمل الإسلامي تأثيراً مباشراً كبيراً على الالتزام التنظيمي، مع حجم أثر 0.481 وقيمة T 3.441، مما يؤكد الدلالة الإحصائية (Al-Douri et al., 2020) ( $P = 0.000$ ).

تعكس هذه النتائج أن جميع العوامل المستقلة لها تأثير مباشر على أداء العاملين، مع تباين في حجم التأثير، حيث تظهر بعض العوامل تأثيراً أكبر من العوامل الأخرى.

### تحليل النموذج القياسي

تحليل النموذج القياسي هو خطوة أساسية لفهم العلاقات بين المتغيرات في النمذجة الهيكلية. يتم استخدام النموذج القياسي لتقييم مدى ملائمة النموذج المفترض للبيانات الفعلية. يعتمد النموذج القياسي على مجموعة من المؤشرات الإحصائية التي تساعد في تقدير جودة النموذج، مثل مؤشر جودة المطابقة (CFI)، ومؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)، ومؤشر التوكيد (TLI) (Hair et al., 2021).

**CFI (Comparative Fit Index):** يجب أن يكون قريباً من 1، حيث يشير  $CFI > 0.90$  إلى ملاءمة

جيدة للنموذج (Bentler, 1990).

**RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation):** يجب أن يكون أقل من 0.08

ليشير إلى ملاءمة جيدة للنموذج (Steiger, 1990).

**TLI (Tucker-Lewis Index):** يجب أن يكون قريباً من 1، حيث يشير  $TLI > 0.90$  إلى ملاءمة

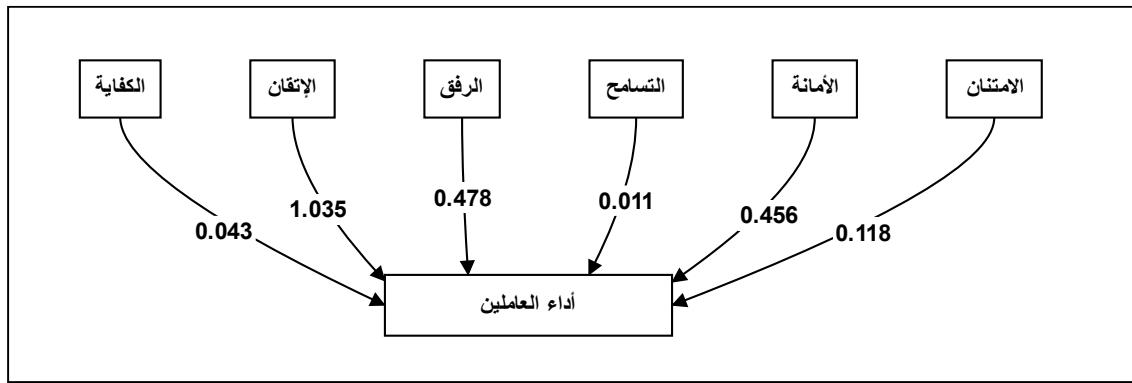
جيدة للنموذج (Tucker & Lewis, 1973).

### النموذج الهيكلية

يُظهر الرسم البياني للنموذج الهيكلية في الشكل (2) العلاقات بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع. يمكن تمثيل هذه العلاقات باستخدام أسهم توضح الاتجاه والقوة للأثر المباشر لكل متغير مستقل على المتغير التابع. ويعرض تأثير خمسة عوامل على "أداء العاملين"، مع توضيح قيم التأثير لكل عامل. تظهر النتائج أن "الاجتهاد" هو العامل الأكثر تأثيراً، حيث يرتبط بأداء العاملين بقيمة تأثير تبلغ 1.035، مما يشير إلى دوره

الكبير في تحسين الأداء. يلي ذلك "الرفق" و"الابتسام" بـ 0.478 و0.456 على التوالي، مما يدل على تأثيرهما المعتدل في تعزيز الأداء. أما "الكفاءة" و"الاجتهاد"، فقد أظهرتا تأثيرًا إيجابيًا منخفضًا بـ 0.043 و0.118، بينما كان تأثير "التسامح" ضئيلاً جداً بقيمة 0.011. يعكس هذا النموذج الهيكلي أن الاجتهاد والرفق والابتسام هي العوامل الأكثر أهمية لتحسين أداء العاملين، في حين أن الكفاءة والتسامح لهما تأثير أقل في هذا السياق.

يُفضل استخدام برامج مثل AMOS أو SmartPLS لرسم النموذج الهيكلي بشكل دقيق (Hair et al., 2021).



الشكل 2 النموذج الهيكلي

جدول (8) اختبار فرضيات الاثر المباشر

P Values	قيمة T	الانحراف المعياري	حجم الأثر	المسار
0.004	2.464	0.03	0.043	الكفاية -> أداء العاملين
0.000	14.363	0.072	1.035	الإلتقان -> أداء العاملين
0.000	15.783	0.083	0.478	الرفق -> أداء العاملين
0.003	2.034	0.015	0.011	التسامح -> أداء العاملين
0.000	7.867	0.058	0.456	الأمانة -> أداء العاملين
0.000	2.107	0.056	0.118	الامتنان -> أداء العاملين

## المناقشة

توضح نتائج الدراسة الحالية الأثر المباشر للعوامل المختلفة على أداء العاملين في سياق العمل الإسلامي. يُظهر التحليل أن أخلاقيات العمل الإسلامي لها تأثير كبير ومباشر على أداء العاملين، مما يتوافق مع نتائج دراسة Hassi et al (2021) التي أكدت على دور الروحانيات والتدين الجوهري وأخلاقيات العمل

الإسلامي في تحسين أداء الموظف الوظيفي. تؤكد هذه النتائج على أهمية تعزيز القيم الإسلامية في بيئة العمل لتحقيق أداء وظيفي متميز.

فيما يتعلق بالكفاية، تظهر النتائج تأثيراً أصغر ولكنه ذو دلالة إحصائية على أداء العاملين. هذا يتماشى مع ما أشار إليه Al-Douri et al (2020) حول تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي والتحفيز الذاتي على الأداء. توضح هذه النتائج أن الكفاية، رغم تأثيرها المحدود، تلعب دوراً مهماً في تحسين الأداء الوظيفي عندما تكون جزءاً من بيئة عمل قائمة على القيم الإسلامية.

أما بالنسبة للإتقان، فقد أظهرت الدراسة الحالية أن له أقوى تأثير مباشر على أداء العاملين، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة Aflah et al (2021) التي وجدت تأثيراً إيجابياً وهاماً لأخلاقيات العمل الإسلامي على الدافع الإسلامي، والالتزام العاطفي، والرضا الوظيفي، وأداء الموظفين. تعزز هذه النتائج فكرة أن التركيز على الإتقان في العمل يمكن أن يؤدي إلى تحسينات كبيرة في الأداء الوظيفي.

وفيما يتعلق بالرفق، التسامح، الأمانة، والامتنان، تظهر الدراسة أن هذه العوامل لها تأثيرات مباشرة ذات دلالة إحصائية على أداء العاملين والالتزام التنظيمي. تتوافق هذه النتائج مع دراسة Nasution and Rafiki (2020) التي أكدت على أهمية التدين الإسلامي وأخلاقيات العمل في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين. توضح هذه النتائج أن تعزيز هذه القيم في بيئة العمل يمكن أن يساهم في تحسين الأداء الوظيفي بشكل كبير.

تشير النتائج إلى أن أخلاقيات العمل الإسلامي لها تأثير مباشر كبير على الالتزام التنظيمي، وهو ما تؤكدته دراسة Al-Douri et al (2020) التي أظهرت أن التحفيز الذاتي يلعب دوراً إيجابياً في التوسط بين أخلاقيات العمل الإسلامي والأداء. يعزز هذا النتائج التي تفيد بأن الالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامي يمكن أن يؤدي إلى تحسين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي.

### الفجوة البحثية والتوصيات المستقبلية

بالرغم من النتائج الإيجابية التي توصلت إليها الدراسات السابقة والدراسة الحالية حول تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي والعوامل المرتبطة بها على الأداء الوظيفي، إلا أن هناك فجوة بحثية تتعلق بفهم كيفية تفاعل هذه العوامل مع السياقات التنظيمية المختلفة والثقافات المتنوعة. يُوصى بإجراء دراسات مستقبلية تركز على مقارنة تأثير هذه العوامل في بيئات عمل متعددة الثقافات، وكذلك دراسة تأثير التدخلات التدريبية لتعزيز أخلاقيات العمل الإسلامي والكفاية والإتقان والرفق والتسامح والأمانة والامتنان في بيئات العمل المختلفة.

## التوصيات للدراسات المستقبلية

1. تعزيز أخلاقيات العمل الإسلامي: ينبغي على المنظمات تعزيز القيم والمبادئ الإسلامية في بيئة العمل من خلال برامج تدريبية ودورات توعية تهدف إلى تعريف الموظفين بأهمية أخلاقيات العمل الإسلامي وأثرها على الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي.
2. تطوير مهارات الكفاية والإتقان: يجب توفير التدريب المستمر للموظفين لتطوير مهاراتهم وكفائتهم في أداء المهام الوظيفية. يمكن استخدام تقنيات التقييم الذاتي والتغذية الراجعة لتعزيز الإتقان في العمل.
3. تعزيز ثقافة الرفق والتسامح: يجب على المنظمات خلق بيئة عمل تشجع على الرفق والتسامح بين الموظفين من خلال سياسات وإجراءات واضحة تمنع التمييز وتعزز الاحترام المتبادل.
4. التركيز على الأمانة والامتنان: تعزيز قيم الأمانة والامتنان في مكان العمل يمكن أن يؤدي إلى تحسين العلاقات بين الزملاء وتعزيز الروح الإيجابية. يمكن تحقيق ذلك من خلال سياسات تحفز على الصدق والنزاهة وتقدير جهود الموظفين.
5. دراسة تأثير الثقافات المتنوعة: ينبغي إجراء دراسات مقارنة لتأثير أخلاقيات العمل الإسلامي والعوامل المرتبطة بها في بيئات عمل متعددة الثقافات لفهم التفاعل بين هذه العوامل والسياقات التنظيمية المختلفة.
6. تحليل التدخلات التدريبية: يجب تحليل تأثير التدخلات التدريبية المختلفة لتعزيز القيم الإسلامية في بيئات العمل على الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي. يمكن استخدام تجارب ميدانية لتقييم فعالية هذه التدخلات.
7. توسيع نطاق الأبحاث: يُوصى بتوسيع نطاق الأبحاث لتشمل المزيد من القطاعات والصناعات، بالإضافة إلى تطبيق نماذج بحثية متنوعة لتحليل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للعوامل المدروسة.
8. دراسة العوامل الوسيطة والمعدلة: يجب دراسة العوامل الوسيطة والمعدلة التي قد تؤثر على العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامي والأداء الوظيفي، مثل التحفيز الذاتي والرضا الوظيفي والالتزام العاطفي.

## الاستنتاجات

تُظهر نتائج الدراسة أن لأخلاقيات العمل الإسلامي والعوامل المرتبطة بها تأثيراً مباشراً وملحوظاً على أداء العاملين والالتزام التنظيمي. تبين أن الكفاية والإتقان والرفق والتسامح والأمانة والامتنان تلعب أدواراً هامة في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز بيئات العمل الإيجابية. تعزز هذه النتائج الفكرة القائلة بأن تبني القيم والمبادئ الإسلامية في بيئة العمل يمكن أن يساهم في تحقيق أداء وظيفي متميز وزيادة الالتزام التنظيمي.

تعكس هذه الدراسة أهمية التركيز على الأخلاقيات والقيم الإسلامية في بيئة العمل، وتشجع على المزيد من الأبحاث لتحليل تأثير هذه العوامل في سياقات وثقافات متنوعة. من خلال تطبيق التوصيات المستخلصة من هذه الدراسة، يمكن للمنظمات تعزيز بيئات العمل وتحقيق تحسينات ملموسة في الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي. من المهم أيضاً توسيع نطاق الأبحاث لتشمل المزيد من القطاعات والصناعات، بالإضافة إلى تطبيق نماذج بحثية متنوعة لتحليل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لهذه العوامل. قد تساهم هذه الدراسات في توفير فهم أعمق للعوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي، مما يساهم في تطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز بيئات العمل التي تتبنى القيم الإسلامية وتحقق أداءً وظيفياً متميزاً.

### الخلاصة

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي على أداء العاملين في الجامعات الليبية، مع التركيز على كيفية توظيف هذه الأخلاقيات لتعزيز الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي. تستند أخلاقيات العمل الإسلامي إلى مبادئ مثل الإخلاص، والأمانة، والإتقان، والرفق، المستمدة من القرآن الكريم والأحاديث النبوية، وتعمل كدليل أخلاقي للسلوك المهني. تُظهر النتائج أن لهذه الأخلاقيات تأثيراً إيجابياً ملحوظاً على أداء العاملين، حيث تساهم في خلق بيئة عمل مبنية على الثقة والمسؤولية والتفاني، مما يعزز الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي بشكل كبير.

تشير الدراسة إلى أن الكفاية والإتقان والرفق والتسامح والأمانة والامتنان هي عوامل رئيسية تؤثر بشكل مباشر على أداء العاملين. يُعزز مبدأ الكفاية، الذي يُقدر في الإسلام، من الإنتاجية والرضا الوظيفي من خلال تشجيع الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة عالية وبأقل هدر ممكن للموارد. كما أن الإتقان في العمل، الذي يعني القيام بالمهام بأعلى معايير الجودة، يُظهر تأثيراً كبيراً على تحسين الأداء الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، تلعب قيم الرفق والتسامح دوراً في بناء بيئة عمل متعاونة ومتناغمة، مما يقلل من النزاعات ويحسن الروح المعنوية للموظفين. أما الأمانة والامتنان، فيعززان من ثقافة الشفافية والتقدير، مما يزيد من الرضا الوظيفي والولاء المؤسسي.

تعتمد منهجية البحث على المقاربة الكمية، حيث تم توزيع استبيانات على الموظفين في جامعتي السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية وجامعة سبها في ليبيا، لقياس وجهات نظرهم حول تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي على أدائهم الوظيفي. أظهرت التحليلات الإحصائية أن هناك تأثيرات إيجابية وذات دلالة إحصائية لجميع العوامل المستقلة على أداء العاملين، مما يؤكد أهمية تعزيز هذه القيم في بيئة العمل لتحقيق أداء وظيفي متميز. بناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بتبني استراتيجيات لتعزيز أخلاقيات العمل الإسلامي في الجامعات الليبية، مثل تنظيم برامج تدريبية ودورات توعوية لتعريف الموظفين بأهمية هذه الأخلاقيات ودورها في تحسين الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي.

## المراجع

- أبو الفتوح، م. س.، & محمد سعد. (2022). اقتصاد المعرفة و أثره في تحقيق التنمية المستدامة بماليزيا دراسة قياسية عن الفترة 1990-2019. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، 23(3)، 107-134.
- البخاري، محمد بن إسماعيل. (1436 هـ). الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله وسننه وأيامه، ط3. محمد زهير بن ناصر الناصر، تحقيق. جدة: دار طوق النجاة.
- د. ليلي عبد المجيد. (2021). التنظيم التشريعي والقانوني للإعلام التقليدي والإلكتروني Al Arabi Publishing and Distributing.
- العجمي، ع. س.، & عساف سعد. (2021). أداء معلمي التربية الإسلامية بالمرحلة الثانوية بدولة الكويت في ضوء معايير الجودة الشاملة. مجلة بحوث التربية النوعية، 2021(62)، 169-189.
- العجمي، ع. س.، عساف سعد، العجمي، & مبارك فلاح حميد. (2021). درجة ممارسة معلمى التاريخ بالمرحلة الثانوية في دولة الكويت للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالقيم التنظيمية. مجلة بحوث التربية النوعية، 2021(63)، 1-22.
- عشق القحطاني، ش.، & شافي. (2020). مصادر الفكر الإداري التربوي عند المسلمين. مجلة كلية التربية (أسيوط)، 36(11)، 98-121.
- على محمود سلطان، أ.، & فوزى هاشم، غ. (2022). تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في ضوء مدخل التوأمة الجامعية. مجلة كلية التربية (أسيوط)، 38(12)، 61-178.
- علي الشهري، ع.، & عبدالحليم. (2022). متطلبات وتحديات القدرة التنافسية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر القيادات الأكاديمية: دراسة نوعية باستخدام أسلوب النظرية المجردة. مجلة كلية التربية (أسيوط)، 38(11.2)، 87-126.
- عوض. (2020). العوامل المؤثرة على الموروث المعماري الفرعوني وعلاقته بالعوامل المؤثرة على التصميم المعماري المعاصر (من أجل وضع معايير التقييم لعمارة الحضارات المختلفة). مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية، 5(24)، 15-25.
- فكرى محمد، م.، & محمد. (2021). مدى العلاقة بين أبعاد جودة حياة العمل ومستوى الرضا والأداء الوظيفي للعاملين داخل المنظمات. المجلة المصرية للدراسات التجارية، 45(3)، 135-182.
- علي صالح ناجي الشيبه. (2022). واقع ممارسة القيادة الأخلاقية في الجامعات اليمنية من وجهة نظر الأكاديميين. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية و الاجتماعية، 9(53).
- محمد بن عصمان، خ.، & خيرية. (2019). دور الالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعات الليبية. مجلة كلية التربية. بنها، 30(120 أكتوبر ج 3)، 643-655.

نصر، د. ي. د.، & دسوقي يوسف دسوقي. (2023). أثر الفتوى في تعزيز الرقابة ومكافحة الفساد المالي والإداري. مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهننا الأشراف-دقهلية، 26(1)، 481-548.

الوهبي، سعيد غابش حمدان محمد (مؤلف) ابن ساريف، سهيلي (م. مشارك)، & ابن لويس، اسموليادي (م. مشارك). (2021). تحقيق جودة الخدمات العامة في الإسلام: دراسة تحليلية. مجلة القلم للعلوم الإنسانية والتطبيقية (علمية-دورية-محكمة)، 8(24)، 373-403.

## REFERENCES

- Afifi, A., May, S., Donatello, R., & Clark, V. A. (2019). Practical multivariate analysis. Chapman and Hall/CRC
- 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 and Business*, 8(1), 997-1007.
- Ahmad, N., Ahmad, A., & Ashfaq, B. (2021). Islamic Work Ethics and Employees' Turnover Intention: Modeling the Intrinsic Motivation as a Mediator. *Pakistan Social Sciences Review*, 5, 650-666.
- Ahmad, Z., Rahim, N. A., Chulan, M., Ab Wahab, S. A., & Mat Noor, A. N. (2019). Islamic work ethics and organizational citizenship behavior among Muslim employees in educational institutions. In *Proceedings of the Second International Conference on the Future of ASEAN (ICoFA) 2017-Volume 1: Business and Social Sciences* (pp. 455-464). Springer Singapore.
- Aini, Q. (2020). Analysis of the effect of Islamic leadership on Islamic motivation and performance of employees both directly or indirectly through Islamic work ethics. *Journal of Political Science and Leadership Research*, 6(1), 1-14.
- 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.
- Ali, M., Islam, T., Ali, F. H., & Raza, B. (2021). Corporate social responsibility and work engagement: mediating roles of compassion and psychological ownership. *Asia-Pacific Social Science Review*, 21(3), 15.
- Alshehri, F., Fotaki, M., & Kauser, S. (2021). The effects of spirituality and religiosity on the ethical judgment in organizations. *Journal of Business Ethics*, 174(3), 567-593.
- Bell, E., Bryman, A., & Harley, B. (2022). *Business research methods*. Oxford university press.
- Chaudhry, I. S., Paquibut, R. Y., & Tunio, M. N. (2021). Do workforce diversity, inclusion practices, & organizational characteristics contribute to organizational innovation? Evidence from the UAE. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1947549.
- Cregg, D. R., & Cheavens, J. S. (2021). Gratitude interventions: Effective self-help? A meta-analysis of the impact on symptoms of depression and anxiety. *Journal of Happiness Studies*, 22, 413-445.
- Deng, Y., Xiang, R., Zhu, Y., Li, Y., Yu, S., & Liu, X. (2019). Counting blessings and sharing gratitude in a Chinese prisoner sample: Effects of gratitude-based interventions on subjective well-being and aggression. *The Journal of Positive Psychology*, 14(3), 303-311.
- Di Stefano, G., Scrima, F., & Parry, E. (2019). The effect of organizational culture on deviant behaviors in the workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(17), 2482-2503.

- Din, M. U., Khan, F., Khan, U., Kadarningsih, A., & Astuti, S. D. (2019). Effect of islamic work ethics on job performance: Mediating role of intrinsic motivation. *IJIBE (International Journal of Islamic Business Ethics)*, 4(2), 676-688.
- Ekolu, S. O., & Quainoo, H. (2019). Reliability of assessments in engineering education using Cronbach's alpha, KR and split-half methods. *Global journal of engineering education*, 21(1), 24-29.
- Elia, S., Petruzzelli, A. M., & Piscitello, L. (2019). The impact of cultural diversity on innovation performance of MNC subsidiaries in strategic alliances. *Journal of Business Research*, 98, 204-213.
- Fanggidae, R. E., Kurniawati, M., & Bahweres, H. (2020, May). The effect of workplace spirituality and employee performance (perspective of islamic work ethics case study on BTPN Syariah, Kupang). In *2nd International Seminar on Business, Economics, Social Science and Technology (ISBEST 2019)* (pp. 234-239). Atlantis Press.
- Ferrell, O. C., Harrison, D. E., Ferrell, L., & Hair, J. F. (2019). Business ethics, corporate social responsibility, and brand attitudes: An exploratory study. *Journal of Business Research*, 95, 491-501.
- Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage publications limited.
- Geiser, C. (2023). Structural equation modeling with the Mplus and lavaan programs. *Handbook of structural equation modeling*, 241-258.
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76-95.
- Gunzler, D. D., Perzynski, A. T., & Carle, A. C. (2021). *Structural equation modeling for health and medicine*. Chapman and Hall/CRC.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., Ray, S., ... & Ray, S. (2021). An introduction to structural equation modeling. *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: a workbook*, 1-29.
- Hartini, H., Fakhrorazi, A., Jasmi, M. F. A., Fernando, Y., & Khamis, K. A. (2024). Social intelligence and individual work performance: a mediator model of Islamic work ethics. *International Journal of Business Innovation and Research*, 34(2), 235-257.
- Hassan, H. A., & Ahmad, A. B. (2021). The relationship between Islamic work ethic and public service motivation. *Administration & Society*, 53(9), 1390-1417.
- 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.
- Huyler, D., & McGill, C. M. (2019). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, by John Creswell and J. David Creswell. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Kareem, M. A., & Hussein, I. J. (2019). The impact of human resource development on employee performance and organizational effectiveness. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(3), 307-322.
- Khan, K. M., & Ullah, M. (2021). Mediating role of ethical leadership between employees empowerment and competitive edge: a case of commercial banks in Pakistan. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 9(2), 219-231.
- Kibria, A., Junejo, I., Siddique, M., & Banbhan, A. A. (2020). the Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Work Performance. *International Journal of Management (IJM)*, 11(12).
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.

- Kong, F., Yang, K., Yan, W., & Li, X. (2021). How does trait gratitude relate to subjective well-being in Chinese adolescents? The mediating role of resilience and social support. *Journal of Happiness Studies*, 22, 1611-1622.
- Kuknor, S. C., & Bhattacharya, S. (2022). Inclusive leadership: new age leadership to foster organizational inclusion. *European Journal of Training and Development*, 46(9), 771-797.
- Kuncoro, W., & Wibowo, G. (2019). The increase of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) through islamic work ethics, affective commitment, and organizational identity. *International Business Research*, 12(2), 181-190.
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2019). Professional ethics and teacher teaching performance: Measurement of teacher empowerment with a soft system methodology approach. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(4), 611-624.
- Lakens, D. (2022). Sample size justification. *Collabra: psychology*, 8(1), 33267.
- Luu, T. T., Rowley, C., & Vo, T. T. (2019). Addressing employee diversity to foster their work engagement. *Journal of Business Research*, 95, 303-315,
- Mabel, O. A., & Olayemi, O. S. (2020). A comparison of principal component analysis, maximum likelihood and the principal axis in factor analysis. *American Journal of Mathematics and Statistics*, 10(2), 44-54.
- Mertler, C. A., Vannatta, R. A., & LaVenja, K. N. (2021). *Advanced and multivariate statistical methods: Practical application and interpretation*. Routledge.
- Mouboua, P. D., Atobatele, F. A., & Akintayo, O. T. (2024). Cross-cultural competence in global HRD: Strategies for developing an inclusive and diverse workforce.
- Mustafa, M. B., Nordin, M. B., & Razzaq, A. B. A. (2020). Structural equation modelling using AMOS: Confirmatory factor analysis for taskload of special education integration program teachers. *Univ J Educ Res*, 8(1), 127-33.
- Naseer, S., Syed, F., Nauman, S., Fatima, T., Jameel, I., & Riaz, N. (2020). Understanding how leaders' humility promotes followers' emotions and ethical behaviors: Workplace spirituality as a mediator. *The Journal of Positive Psychology*, 15(3), 407-419.
- Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2020). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, 55, 195-205.
- Navarro, J. L., & Tudge, J. R. (2020). What is gratitude? Ingratitude provides the answer. *Human Development*, 64(2), 83-96.
- Padilla, M. (2019). A primer on reliability via coefficient alpha and omega. *Archives of Psychology*, 3(8).
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. Routledge.
- Park, Y., Visserman, M. L., Sisson, N. M., Le, B. M., Stellar, J. E., & Impett, E. A. (2021). How can I thank you? Highlighting the benefactor's responsiveness or costs when expressing gratitude. *Journal of Social and Personal Relationships*, 38(2), 504-523.
- Qasim, M., Irshad, M., Majeed, M., & Rizvi, S. T. H. (2022). Examining impact of islamic work ethic on task performance: mediating effect of psychological capital and a moderating role of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 180(1), 283-295.
- Qasim, M., Rizvi, T. H., & Irshad, M. (2020). Impact of ethical leadership on task performance and organizational citizenship behavior: moderating role of islamic work ethics. *Journal of Management and Research*, 7(2), 166-193.
- 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 and Management Research*, 5(1), 1-8.
- Robotham, K., & Cortina, L. (2021). Promoting respect as a solution to workplace harassment. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 40(4), 410-429.

- Santiago-Torner, C. (2023). Ethical climate and creativity: The moderating role of work autonomy and the mediator role of intrinsic motivation. *Cuadernos de Gestión*, 23(2), 93-105.
- Shi, D., Song, H., DiStefano, C., Maydeu-Olivares, A., McDaniel, H. L., & Jiang, Z. (2019). Evaluating factorial invariance: An interval estimation approach using Bayesian structural equation modeling. *Multivariate Behavioral Research*, 54(2), 224-245.
- Shultz, K. S., Whitney, D., & Zickar, M. J. (2020). *Measurement theory in action: Case studies and exercises*. Routledge.
- Soleman, M., Armanu, A., Aisjah, S., & Sudjatno, S. (2020). Islamic job satisfaction, organizational commitment, and intention to leave: Moderating role of Islamic work ethics. *Management Science Letters*, 10(6), 1359-1368.
- Sriwidharmanely, S., Sumiyana, S., Mustakini, J. H., & Nahartyo, E. (2022). Encouraging positive emotions to cope with technostress's adverse effects: insights into the broaden-and-build theory. *Behaviour & Information Technology*, 41(10), 2201-2214.
- Sulaiman, R., Toulson, P., Brougham, D., Lempp, F., & Haar, J. (2022). The role of religiosity in ethical decision-making: A study on Islam and the Malaysian workplace. *Journal of Business Ethics*, 179(1), 297-313.
- Tietsort, C. J. (2021). *Compassionate leadership at work: Cultivating compassion by reducing uncertainty, emphasizing personal well-being, and aligning compassionate actions* (Doctoral dissertation, Arizona State University).
- Tufail, M. U. H. A. M. M. A. D., KHAN, S., & RASHID, M. H. U. (2021). Impact of Religiosity on Work Engagement and Job Performance: Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Asian Social Studies and Applied Research (ASSAR)*, 2(3), 367-381.
- Unanue, W., Gomez Mella, M. E., Cortez, D. A., Bravo, D., Araya-Véliz, C., Unanue, J., & Van Den Broeck, A. (2019). The reciprocal relationship between gratitude and life satisfaction: Evidence from two longitudinal field studies. *Frontiers in Psychology*, 10, 2480.
- Widyarini, Y. Y., & Muafi, M. (2021). The influence of work-family conflict and Islamic work ethics on employee performance: The mediation role of work motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 10(3), 177-188.
- Yafiz, M., Yousif Oudah Al-Muttar, M., Ahmed Shihab, S., Aini, Q., Gustina Zainal, A., A. Baker El-Ebiary, Y., ... & Ketut Acwin Dwijendra, N. (2022). Islamic religiosity and job satisfaction among Muslim teachers in Malaysia. *HTS Theologiese Studies/Theological Studies*, 78(4), 7569.
- Zaim, H., Demir, A., & Budur, T. (2021). Ethical leadership, effectiveness and team performance: An Islamic perspective. *Middle East Journal of Management*, 8(1), 42-66.
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., & Viera-Armas, M. (2019). Does ethical leadership motivate followers to participate in delivering compassion?. *Journal of Business Ethics*, 154, 195-210.
- Zoogah, B. D., Agbola, R. M., Matenge, T., & Moses Wee, G. S. (2023). Employee unethical behavior in organizations: A functionalist perspective. *Africa Journal of Management*, 9(4), 365-400.

## 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.