

أثر اخلاقيات العمل الإسلامي في أداء أكاديمي كليات العلوم التطبيقية  
بسلطنة عُمان: سلوك المواطنة التنظيمي كمتغير وسيط

Mohammad Nashief S. Disomi & Kalsom binti AliSami Marhum,

**الملخص**

تهدف هذه الدراسة الكمية مناقشة أثر أخلاقيات العمل الإسلامي في كل من سلوك المواطنة التنظيمي والأداء الوظيفي، إضافة الى معرفة دور سلوك المواطنة التنظيمي كعامل وسيط بين أخلاقيات العمل الإسلامي والأداء الوظيفي. تكوّن مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الأكاديميين بكليات العلوم التطبيقية في محافظات: نزوى، صحار، صلالة، صور، عبري، الرستاق في سلطنة عمان، البالغ عددهم (561) موظفاً أكاديمياً. تم اختيار عينة عشوائية طبقية قدرها (366) أكاديمياً. صمم الباحث استبانة، اعتمدها من دراسات سابقة، وحكمها من خمسة محكمين. ثم أجرى دراسة استطلاعية لعينة استطلاعية قدرها (40) لاختبار صحة أداة الدراسة ومدى فهم العينة لمحتواها وفهم فقراتها، وقد بلغ مقياس "كرونباخ ألفا" للثبات (.89)، ثم وزعت على عينة الدراسة.

**الكلمات المفتاحية:** الأخلاق الإسلامية، السلوك التنظيمي، الأداء الوظيفي.

**ISLAMIC ETHICS IMPACT ON THE PERFORMANCE OF  
ACADEMIC AT THE FACULTIES OF APPLIED SCIENCES  
IN THE SULTANATE OF OMAN: THE BEHAVIOUR OF  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP AS VARIABLE  
MODERATOR**

**ABSTRACT**

*This quantitative study aims to discuss the impact of Islamic ethics in both the organizational behavior citizenship and job performance, as well as the role of organizational citizenship behavior as a mediator between Islamic work ethics and performance. The study population consists of (561) academic staff in the faculties of Applied Sciences in the governorates of: Nizwa, Sohar, Salalah, Tire, Ibri and Al Rustaq in*

*the Sultanate of Oman. A random sample of (366) academics was selected. The researcher designed a questionnaire, which was adopted by many studies, and was arbitrated by five scholars, then conducted an exploratory study on a sample of (40) to test the validity and the extent of the sample's understanding of its contents and understanding of its paragraphs. The stability of "Kronbach Alpha" was (89). Then the questionnaires were distributed to the study sample.*

**Keywords:** *Islamic ethics, organizational behavior, functional performance.*

### المقدمة

أصبح الاهتمام بتطوير الأداء الإداري في المنظمات الحديثة وخاصة الجامعات محل اهتمام عالمي، لا سيما بعد تعدد التخصصات وتنوع الكليات وأقسامها، ولما يشكله تطوير أداء هذه الجامعات من أهمية بالغة في تحقيق فوائد عديدة، منها الإسهام في رفع مستواها ومكانتها بين الجامعات على المستوى الإقليمي والعالم (صيفور، 2014). ونتيجة لحركة المتغيرات العالمية وشدة المنافسة والعولمة؛ فإن هذا استوجب على منظمات التعليم العالي وفي مقدمتها الجامعات، استيعاب تلك التطورات للوصول إلى مرحلة من التميز عن طريق تبني أساليب جديدة تفي بالطلب المتزايد عليها، بتكلفة أقل، وإنتاجية أكبر، ومرونة أعلى، وتجاوب أفضل مع التغيرات المحلية والإقليمية والعالمية. لذا يأتي تطوير الأداء الإداري لمؤسسات التعليم العالي، في قمة أولويات القائمين على إدارة التعليم العالي.

عرف Ragab Rizk (2008) أخلاقيات العمل الإسلامي بأنها التوجه السليم والمخلص نحو العمل، من منطلق أن العمل فضيلة خاصة حين يأتي تلبيةً لاحتياجات الإنسان الضرورية الذي ينشئ ويخلق توازن في الحياة الفردية والاجتماعي. وهي مجموعة من المعتقدات الأخلاقية التي تسهم في مساعدة الفرد على القيام بالمهام الموكلة إليه على الوجه المطلوب، مستخدماً أفضل ما لديه من إمكانيات ومهارات للعمل؛ مستمداً تلك السلوكيات من معتقدات وقيم الدين الإسلام (Rokhman, 2010).

أما سلوك المواطنة التنظيمي، فهو سلوك اختياري من قبل الموظف يهدف إلى الارتقاء بكفاءة المنظمة وفعاليتها، فهو ذو طبيعة تطوعية لا يرتبط بنظام الحوافز أو المكافآت بالمنظمة بحسب أوران وريان (Organ & Ryan, 1995). إنه سلوك ينتهجه الفرد في المنظمة طوعية ورضا تام دون أن يتلقى أية توجيهات أو أوامر بفعل تلك الاعمال غير آبه لأي مقابل مادي في مقابل تلك الجهود (الجاويش، 2007). في حين يعرف الأداء الوظيفي بأنة الطريقة التي ينجز بها الموظفون أعمالهم والمهام المتعلقة بالعمل (Zahrah, 2015).

لذا فإن الاهتمام بجانب الأداء الوظيفي للجامعات والكليات؛ يولّد فكراً إدارياً جديداً يمكن من خلاله أن تحقق الجامعات تطوراً فعالاً في أدائها وفي نوعية مخرجاتها التعليمية. وعند الحديث عن الاداء الوظيفي فهو يعني بالدرجة الأساس القوة البشرية؛ لأن رأس المال البشري كان وما يزال من أهم العناصر التي يتم استثمارها في البناء والتطور وفي مواجهة التحديات والتغيرات المتسارعة في كل زمان ومكان. لذا فإن عملية تحسين وتطوير الأداء لأي منظمة محاط بكم هائل من التحديات والمصاعب التي تتفاوت حسب المجتمعات والثقافات والإمكانيات وطبيعة العمل التي تحول دون إنجاز الخطط والرؤى المرسومة لأي من تلك المنظمات (الظاهر، 2015). فبات من الضروري فهم وإدراك قواعد البقاء والمنافسة والتطور المستمر وذلك من خلال العمل الجاد والسعي للارتقاء بأداء المنظمة وذلك بالتركيز في المقام الأول على رأس المال البشري لأنه يعد حجر الزاوية ومحور انطلاقاً عملية التطور والتغيير.

برعايته ومتابعة كريمة من قبل جلالة السلطان قابوس بن سعيد بالعنصر البشري باعتباره أعلى ما يمتلكه الوطن، وهو الغاية التامة من التنمية، والضامن الأول لعملية التطور والبناء ومواكبة المتغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم اليوم. فقد تركزت الاستراتيجية العمانية (2020) على الاهتمام وتنمية وتطوير العنصر البشري، ودفعه نحو التغيير الإيجابي بكفاءة

عالية ورؤى مستقبلية، وخلق الجو المناسب للفرد أن يجعله أكثر قدرة على الإبداع والابتكار (الخطة الخمسية، 2016). إذ يعتبر أحد الأهداف السامية للدولة السعي لإيجاد السبل المثلى للرفع بمستوى الفرد من خلال الاهتمام بالأداء الأفضل في كل المجالات (السالمي، 2018؛ الصاوي، 2018).

نظراً لأقبال الشباب العماني على مواصلة دراساتهم في مختلف التخصصات بالجامعات الحكومية، تم في عام 1970 إنشاء كليات العلوم التطبيقية بناء على (المرسوم السلطاني السامي رقم 2007/62 بتاريخ 2007/7/3) الذي قضى بتحويل عدد من كليات التربية في بعض ولايات السلطنة إلى كليات للعلوم التطبيقية، شملت (6) ست كليات تطبيقية في محافظات: نزوى، صحار، صلالة، صور، عبري، الرستاق. وذلك بهدف مواكبة النهضة العلمية التي يشهدها عالم اليوم سيما الثورة التكنولوجية والاقتصادية. حددت اللوائح التنظيمية لهذه الكليات مدة دراسة البكالوريوس بخمس سنوات منها سنة لدراسة البرنامج التأسيسي، وأربع سنوات للحصول على الدرجة الجامعية. وتكون اللغة الإنجليزية لغة التدريس الرسمية.

ومن منطلق أنّ التعليم أساس التقدم والرفي والبناء والازدهار، سعى صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد حفظه الله ورعاه إلى الاهتمام المتواصل بالتعليم بكل قطاعاته، هادفاً بذلك النهوض بالإنسان العماني كأحد أولوياته. ولترجمة تلك الاهتمامات إلى الواقع، وجهت الجهات المعنية بعمل تقييم شامل لمنظومة التعليم بمختلف قطاعاتها ومستوياتها، لتحقيق نقلة نوعية في التعليم، وقد صاحب ذلك تغييرات جوهرية في قيادة مؤسسات التعليم. وبما أن سلطنة عمان كغيرها من الدول النامية فإنّ ملف التعليم لم يفتح بشكل واضح للقراءة الناقدة في جوانب: التخطيط، والبنى التشريعية، والجودة ونوعية التخصصات المتوفرة في الجامعات وارتباطها بسوق

العمل، والأداء المتوقع في الجانبين الأكاديمي والإداري (المجلس الأعلى للتخطيط،  
2016).

### مشكلة الدراسة

أثبتت بعض التقارير أن الرؤية المستقبلية للاقتصاد العُماني التي عرفت بـ "عُمان 2020" والتي رسمت مطلع العام 1995 لم تحقق التوقعات التي وُضعت لها خاصة فيما يتعلق بالجودة وتحسين الأداء لقطاعي التعليم والتعليم العالي. وإن هناك أزمة مرتبطة بالكادر الأكاديمي والإداري في هذه القطاعات (المعمري، 2015). حيث إن القصور في التخطيط ساق العودة الى البحث عن المدرسين من خارج عُمان من أجل سد العجز الذي قد يؤدي إلى ضعف الأداء والإنتاجية. كمثال على ذلك: كليات العلوم التطبيقية التابعة للتعليم العالي يبلغ عدد أعضاء الهيئة الأكاديمية حسب الاحصائيات الأخيرة (552) عضواً؛ شكّل العُمانيون نسبة 38% منهم فقط، بلغت نسبة حملة درجة الدكتوراه 29%، أما حملة درجة الماجستير فبلغت 47%، هذه النسب ربما تكون مقارنة لجامعات حكومية أخرى.

ويرى عيسان (2008) أن التحديات التي يواجهها التعليم في عمان يتطلب إجراء إصلاحات ومواكبة التطورات العالمية المستمرة. وبالتالي، يجب أن تشمل إعادة هيكلة الأهداف التعليمية في ضوء كفاية الأداء. وفي دراسة أخرى في شأن التعليم العالي العماني، أشارت الى أن هناك تحدي كبير بين المنظمات التعليمية لمواكبة المتغيرات في القرن الواحد والعشرين، ولا ترتبط هذه التغيرات بالمعلومات والمفاهيم فحسب، بل ترتبط أيضاً بمناهج التدريس وأداء الأكاديميين والموارد والتقنيات، وأن الأبحاث في هذا الجانب لا تزال شحيحة في البيئة العمانية (Jarrahi & Hamed, 2012).

فيما ذكرت دراسة أخرى أجراها (al Senani, 2016)، أن العملية التعليمية كقطاع عام تواجه تحديات تتعلق بكيفية تلبية احتياجات المواهب لسنوات قادمة، وأنه لا يتم التغلب على تلك التحديات إلا من خلال التركيز على مستوى الأداء الجيد بشقية الإداري والأكاديمي. حيث يرى أن تتركز اهتمامات أصحاب القرار في المؤسسات الأكاديمية على تطوير سياسات الموارد البشرية الخاصة بها، وأن تعامل جميع الموظفين على قدم المساواة وتهتم بالإنتاجية، وأضاف أن هناك فجوة كامنة بين الأداء الفعلي والأداء المطلوب للأفراد والوحدات التشغيلية والمؤسسة التعليمية في سلطنة عمان ومن المهم التغلب على هذه التحديات وإغلاق تلك الفجوة من خلال تطوير المهارات والمعرفة، التي تزيد من أداء الأفراد والجماعات. ولا تكمن تلك التحديات فقط على تجاهل تقييم الاحتياجات على المستوى التنظيمي، بل لتحديد المعرفة والمهارات والمواقف المطلوبة لوظيفة معينة، وتقييم مستوى الأداء وتحديد أوجه التفاوت في ممارسة العمل (Al-Omrani, 2014). لذلك تتمحور المشكلة بوجود قصور في الأداء الأكاديمي بالجامعات.

ويعتبر الباحث أن الأداء الوظيفي يرتبط بالموظف نفسه، ولكي ندرك سبب ضعف أداء هذا الشخص أو قوته، قام الباحث بربط الدوافع النفسية والعقائدية للفرد بموضوع أداء الفرد، وفي ضوء ذلك تساءل الباحث ونحن كمسلمين يحثنا ديننا على الاتقان والأمانة ومراعاة الضمير عند أداء أي عمل (Zahrah, Hamid, Rani, & Kamil, 2016)، فأخلاقيات العمل الإسلامي تحث على رفع وتحسين عملية الأداء. ولسلوك المواطنة التنظيمي وابعاده كالإيثار والكياسة والضمير الحي والروح الرياضية والسلوك الحضاري دور في التأثير الإيجابي على أداء الافراد، خاصة الأكاديميين كونهم يحملون رسالة إنسانية وأخلاقية بحتة قبل ان تكون مجرد وظيفة. وأن السلطنة دولة عربية إسلامية يشكل المسلمون غالبيتها العظمى، فلا بد أن تؤثر أخلاقيات العمل الإسلامي في أوساط الأكاديميين في تلك الكليات، وتنعكس على الأداء المهني والوظيفي.

## 113 | أثر اخلاقيات العمل الإسلامي في أداء أكاديمي كليات العلوم التطبيقية بسلطنة عُمان: سلوك المواطنة التنظيمي كمتغير وسيط

ومع ندرة الدراسات التي ناقشت مثل هذه العلاقات لا سيما في البيئة العمانية. فإن الدراسات لم تناقش بالشكل المطلوب العلاقات بين أخلاقيات العمل الإسلامي والأداء، وحثت على إجراء دراسات تركز في معرفة مدى تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي على عوامل تنظيمية وسلوكية أخرى متعددة كالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي وغير ذلك (Al-Shamali, 2015). مما دفع الباحث إجراء هذه الدراسة في كليات العلوم التطبيقية بسلطنة عمان، كونها أصبحت وجهة العديد من الشباب العمانيين، لتشخيص العثرات والمعوقات التي سببت هذه المشكلة وأثرت في هذا الجانب والتي تنعكس سلباً على مستقبل الطلاب والبلاد بشكل عام فيما لو تفاقمت هذه المشكلة. ومناقشة مستوى الأداء الوظيفي لدى أكاديمي كليات العلوم التطبيقية، ومناقشة مدى تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي وسلوك المواطنة التنظيمي في رفع مستوى الأداء في أوساط الأكاديميين، تلبيةً لتوجيهات قيادة الدولة في متابعة مستوى أداء عملية التعليم.

### أهداف الدراسة

- 1- دراسة تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي على الأداء الوظيفي لدى الأكاديميين في كليات العلوم التطبيقية.
- 2- مناقشة تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي على سلوك المواطنة التنظيمي لدى الأكاديميين.
- 3- دراسة تأثير سلوك المواطنة التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى الأكاديميين في كليات العلوم التطبيقية.

## الإطار النظري

### نظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory)

تعتبر النظرية من أشهر النظريات الاجتماعية والنفسية، التي تفسر التغير والاستقرار الاجتماعي كعملية تفاوضية بين جهات وأطراف عدة. حيث تعد النظرية كطريقة للعمل الاجتماعي الذي يعيش تبادل مستمر في أنشطة الأفراد العقلانية، أي عند اتخاذ قرار معين، فأنتهم سيخضعون لمعرفة أسس تكاليفه أو مكافآته النسبية، والتي قد ينتج من المكافأة والتكلفة ثقة متبادلة. من المنظرين نذكر جورج هومان (1958) الذي أولى تركيزاً خاصاً على آليات العلاقة بين الأشخاص مع بعضهم، وما يمكن معرفته من أسباب قد تدعم خياراتهم. حيث يرى أن الطريقة الأمثل لشرح الدور المجتمعي؛ هي من خلال دراسة تفاعل الإنسان ودوافعه، لا سيما عندما يتعلق الأمر بنمط المكافآت والتكاليف التي تحدث في العلاقات. بالإضافة إلى ذلك فقد اعتبر أن المكافآت والامتيازات التي يحصل عليها الأفراد لا تنطوي فقط على الأشياء المادية فحسب بل حتى الأشياء غير الملموسة مثل التشجيع والاحترام والموافقة في الرأي والرعاية (Blau, 2017; Blau, 1964).

كذلك اعتبر كروبازانو و ميتشل (2005) أن هذه النظرية تولى اهتماماً خاصاً بالمفاهيم التي تندرج تحتها بعض قواعد التبادل ومعاييرها، والموارد الطبيعية التي تم تبادلها، والعلاقات التي تلخص مفهوم التبادل الاجتماعي، وهما يعتقدان أن هذه النظرية عملية ومناسبة لسلوك التبادلي الاجتماعي المناسب للمنظمات، وبأنها نظرية مفيدة. رغم أنه ما يزال هناك غموضاً إزاء النظرية (Cropanzano & Mitchell, 2005). لكنها تسلك الطريقة الأكثر ملاءمة لفهم دور المجتمع من خلال التفاعل البشري في حياتهم المهنية اليومية، وقد تحتم أيضاً بنمط المكافأة والتكاليف الذي ينشأ داخل العلاقة على مستوى الأفراد حيث تُظهر هذه النظرية تفاعلاً ديناميكياً بين الأفراد نتيجة للخيارات التي يتخذونها ويتبعوها.



ذكر بعض المنظرين أن علاقة التبادل بين الموظفين ورؤسائهم وأصحاب العمل؛ يجب أن تكون متينة إذا ما أرادوا تحسين أداء المنظمة، حين يتوقع الافراد الدعم التنظيمي من جهة عملهم لكي يمكنهم العمل بشكل إيجابي، ويشعروا بأن لهم ذو قيمة ومحل تقدير بالنسبة لرؤسائهم وللمنظمة، وهذا يتماشى من مبدئ التبادل الاجتماعي في العمل المؤسسي (Howard, Hollander & Gullickson, 2006; Jawahar & Hemmasi, 1997).

وقد تتوافق هذه النظرية مع فكرة أن سلوك المواطنة التنظيمي وما يندرج تحته من أبعاد تمثل هذا النوع من السلوك المتمثل بالايثار، والكياسة أو اللطف، والضمير الحي، والروح الرياضية، والسلوك الحضاري (Organ & Ryan, 1995)، ذات التأثير على الأداء التنظيمي. من ناحية أخرى تناول يوسف (2001) مفهوم أخلاقيات العمل البروتستانتية الذي تم تطويره من قبل ماكس ويبر (Weber (1985). الذي اقترح علاقة أساسية بين أخلاقيات العمل البروتستانتية وتطور الرأسمالية الغربية للمجتمع، وأكد وجود علاقة وثيقة بين نجاح العمل إذا كان مرتبطاً ومستمد أصوله من معتقد ديني.

ويرى علي والكاظمي (2007) وجود اختلاف بمعايير وأخلاقيات العمل من مجتمع لآخر ومن بيئة لأخرى، حيث إن أخلاقيات العمل تدور حول مجموعة من القواعد التي تجعل من الموظف مثالياً ومسؤولاً عن أي أعمال توكل اليه. وقد وجدت أن لعامل أخلاقيات العمل وأخلاقيات العمل الإسلامي تأثير إيجابي مهم في الرضا الوظيفي والالتزام وسلوك المواطنة والثقة وعوامل أخرى (Hayati & Caniago, 2012; Nas, 2013). والمسلمون بدورهم كان لهم سبق في هذا المجال، حيث كانت اخلاقيات العمل ثقافة وسمه تميزوا بها، والسبب في ذلك يعود إلى الأثر الإيجابي الذي استمدوه من كتاب الله، وسنة النبي محمد صلى الله عليه وسلم. يعزز هذا القول دراسة أجريت بواسطة علي والعيوان (2008) أن للإسلام والمسلمين مفاهيم فريدة حول أخلاقيات العمل مما يدل على ان الحضارة الإسلامية ومعتقداتها وثقافتها له أثر البار في رسم اخلاقيات العمل بشكل عام.

ازدادت في العقود القليلة الماضية الدراسات المتعلقة بأخلاقيات العمل من منظور إسلامي، منها (Ali, 1981, 1988; Ali & Azim, 1994; Ali, 1992; Ali & Al-Kazeem, 2014) ركزت معظم تلك الدراسات على الأوجه التي تتضمنها هذا المفهوم، من اهتمام بالأعمال المشروعة في كسب الثروة ونوعية العمل، والأجور، والاعتماد على الذات، ومخاطر الاحتكار، ودم سلوكيات الحسد والجشع والاحتيال، والتحذير من الرشوة والغش؛ وما تسببه من ضرر سلبى على الفرد والمجتمع والمؤسسة والدولة بشكل عام. والتركيز على الأعمال الصالحة والنوايا الحسنة في التعامل، وأهمية تطبيق مبادئ الانفتاح والشفافية التامة، وفضائل الكرم والتسامح والقناعة، وهذا يتضمنه مبدأ واحد وهو اخلاقيات العمل الإسلامي (Kalemci and Tuzun, 2017; Khadijah, Kamaluddin, & Salin, 2015; Khan and Rasheed, 2015; Patel, Salih, & Hamlin, 2018; Qaradaghi, 2015; Rokhman, 2016; Tufail et al., 2017; Zin, Mat, Manaf, Mansor, & Hashim, 2018). الحياصات، & الكساسبية، 2012؛ كايد، 2012).

وبما أن أخلاقيات العمل الإسلامي هو المتغير المستقل في هذه الدراسة، وبما أنه لا يوجد اتفاق مشترك بين الباحثين حول تحديد ابعاد وعوامل متفق عليها لأخلاقيات العمل الإسلامي، فإنه ما يزال هناك شيء من الارتباك حسب ما يراه يوسف (2000، 2001) و Rokhman (2010) وكذلك Ali (1992). في المقابل، اعتبر علي والعيوان (2008) أن أخلاقيات العمل الإسلامي تمثلت في أربعة متغيرات رئيسية سيتم قياس هذا المتغير بهذه الابعاد وهم كالتالي (1) الجهد (2) المنافسة (3) الشفافية (4) السلوك مسؤول. حيث تعتبر هذه العوامل الأربعة من اخلاقيات العمل الإسلامي أكثر العوامل توافقاً وأقرب للمنطق في مجال الإدارة والاعمال حيث يسهل فهمها وتلخيصها والتعامل معها من قبل القادة لسهولة تطبيقها في سد الفجوات في الأعمال المتعددة في منظماتهم (علي والعيوان، 2008).

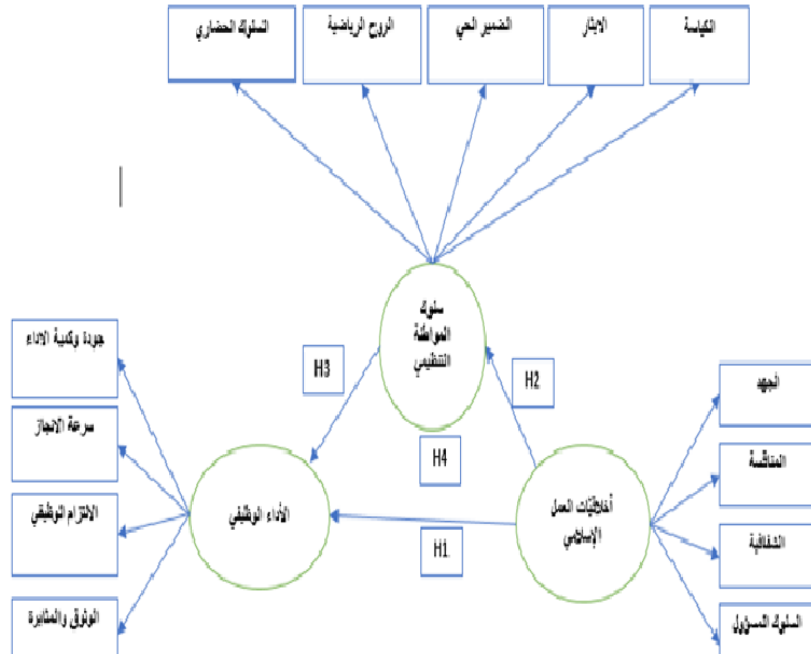
117 | أثر اخلاقيات العمل الإسلامي في أداء أكاديمي كليات العلوم التطبيقية بسلطنة عُمان:  
سلوك المواطنة التنظيمي كمتغير وسيط

في دراسة اجراها يأتي وكنياقو (Hayati & Caniago, 2012). على الموظفين في الخدمات المصرفية الإسلامية في أحد الولايات الإندونيسية؛ وجدوا أن أخلاقيات العمل الإسلامي تؤثر بشكل مباشر على عدد من المتغيرات في البيئة التنظيمية، كالالتزام التنظيمي والرضا والدافعية. واتضح في نتائج الدراسة أن هناك تأثير غير مباشر لأخلاقيات العمل الإسلامي على الأداء الوظيفي عبر المتغير المتحكم الرضا الوظيفي والحوافز الداخلية. ومن الدراسات الحديثة أيضاً في هذا الموضوع دراسة (Zin et. al, 2018). التي أجريت في ماليزيا حيث توصلت إلى أن أخلاقيات العمل الإسلامي تبدو من أهم العناصر في رفع مستوى وتحسين الأداء حيث ينبغي إيلاء هذا السلوك مزيداً من الاهتمام، وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن أخلاقيات العمل الإسلامي تؤثر إيجابياً على مستوى الأداء التنظيمي.

وأشار مالك وزملائه (2014)، في الدراسة التي اجراها على 15 منظمة رعاية صحية في كولكاتا، الهند أن إشراك الموظفين وتطبيق سلوك المواطنة التنظيمية وخاصة الإيثار يعزز من الإنتاجية والأداء في المنظمة، ومن الجانب الإحصائي وجدت هذه الدراسة أن سلوك المواطنة التنظيمي له تأثير مباشر وفعال على الأداء ورفع الانتاجية. (Mallick, Pradhan, Tewari, & Jena, 2014). وفي دراسة ميدانية أخرى اجراها تشوي ويو (2014) في الصين على عدد من الشركات حول سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير وسيط بين ممارسات الاستدامة المؤسسية المدركة على الموظفين والأداء التنظيمي، اتضح أن أبعاد سلوك المواطنة التنظيمي مرتبط بل ومؤثر إيجابياً في الأداء (Choi & Yu, 2014).

نموذج الدراسة:

الشكل (1) المحاور التي اعتمدها دراسات عربية واجنبية



## منهج البحث

### تصميم الدراسة

تضمنت الدراسة ثلاثة متغيرات: المتغير المستقل أخلاقيات العمل الإسلامي، المتغير الوسيط سلوك المواطنة التنظيمي، أما المتغير التابع فيتمثل في الأداء الوظيفي. فقد تم اختيار طريقة البحث الكمي لهذه الدراسة، حيث يبدو مناسباً مقرناً من الأساليب الأخرى حيث كانت كل متغيراته مناسبة وقابلة للقياس (Ari, Jacobs, Sorensen, Razavieh, 2002; Ary, Jacobs, Sorensen, Walker, 2012). وكما هو متعارف بأن البحث الكمي يبني دائماً على التحليلات العددية الإحصائية بموجب جمع بيانات تم

توزيعها على مجموعة مستهدفه معينة (Creswell, 2013). وأكثر ما يميز هذه الطريقة هو استخدام المقاربة الكمية الذي يمنع من التحيز في نتائج الدراسة، ويجد من إمكانية وجود تفسيرات بديلة تجعل النتائج أكثر قابلية للتعميم (Creswell, 2002, 2003). إضافة إلى أن أسلوب تحليل البحوث الكمية مناسب لأجراء الاختبار من عدد كبير من المشاركين (Dillman Don, 2007).

ينتهج الباحث الخطوات الأساسية الآتية كما في آري وآخرون (2002) وتتمثل في: تصميم استبانة البحث تفي بالغرض بالاستفادة من الأدب النظري، تحديد مجتمع البحث، اختيار العينة، تحكيم وثبات الاستبانة وإجراء الدراسة الاستطلاعية، توزيع الاستبانة على أفراد العينة، وأخيراً جمع ومعالجة البيانات إحصائياً. فقد تم اختيار حزمة نمذجة المعادلة البنائية (SEM) وذلك عبر إدراجها من خلال برنامج التحليل الإحصائي أموس (AMOS) الذي بدوره يهتم في تقييم العلاقات بين المتغيرات وفق النموذج النظري للدراسة (Byrne, 2001). المتمثل بمدى تأثير اخلاقيات العمل الإسلامي على الأداء الوظيفي، ودور سلوك المواطنة التنظيمية في العلاقة بين اخلاقيات العمل الإسلامي والأداء الوظيفي

#### مجتمع الدراسة:

وفقاً لسكران (2003) فإن الخطوات الأولى تبدأ بتحديد مجتمع الدراسة وطبيعة عملهم والعدد الأصلي. أشارت احصائيات وزارة التعليم العالي العماني، أن عدد كليات العلوم التطبيقية في السلطنة يبلغ 6 كليات وبموجب الجدول رقم (3.1) فإن عدد الأكاديميين يبلغ (561) موزعين في ست كليات:

جدول (3.1) توزيع مجتمع الدراسة

م	اسم الكلية	عدد الأكاديميين
1	صلالة	78
2	عبري	78

118	صحار	3
71	صور	4
101	نزوى	5
115	الرستاق	6
561	مجموع الأكاديميين	

### اختيار عينة الدراسة

استخدم الباحث طريقة أخذ العينة العشوائية الطبقية، لما لها من ميزة عن الطرق الأخرى لقلة التحيز، وإمكانية تعميم النتائج بشكل أكبر، وفي الوقت نفسه فإن هذا النوع من يعطي فرصة متساوية وعادلة (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2007). اعتمد الباحث جدول كرجيك ومورغان (Krejcie and Morgan, 1970). الذي يعد من أشهر الطرق في أوساط الإحصائيين والأكاديميين استخداماً لتحديد حجم العينة. وبما أن عدد مجتمع البحث بلغ (561) موظفاً أكاديمياً فوفقاً لجدول كرجيك ومورغان (1970) يكون حجم عينة الدراسة (227) مفردة. وخشية عدم استجابة البعض رأى الباحث إضافة 25%، ليصبح العدد الكلي للعينة (366) أكاديمياً. ويرى كومري ولي (Comrey and Lee, 1992) أن حجم العينة إذا بلغ 300 مستجيب يكون المستوى جيداً. إن العينة العشوائية الطبقية المختارة مبنية في الجدول الآتي.

### الجدول (3.2) توزيع مجتمع الدراسة وحجم العينة

اسم الكلية	مجتمع الدراسة	حجم العينة	النسبة %
كلية العلوم التطبيقية - صلالة	78	51	13%
كلية العلوم التطبيقية - عبري	78	51	14%
كلية العلوم التطبيقية - صحار	118	77	21%
كلية العلوم التطبيقية - صور	71	48	13%
كلية العلوم التطبيقية - نزوى	101	66	18%
كلية العلوم التطبيقية - الرستاق	115	73	20%
الإجمالي	561	366	200%

### أدوات القياس

تكونت الدراسة من ثلاثة متغيرات، المتغير المستقل أخلاقيات العمل الإسلامي، والمتغير التابع هو الأداء الوظيفي والمتغير الوسيط الذي يتوسط العلاقة بين المتغيرين المستقل والتابع هو سلوك المواطنة التنظيمي. اعتمد الباحث أدوات للقياس للمتغيرات المذكورة التي سبق وان طبقت في دراسات عربية واجنبية عدة، وكما يلي:

أولاً: فيما يخص أخلاقيات العمل الإسلامي، اعتمد الباحث على أداة قياس وضعت من قبل علي (Ali, 1988; Ali, 1992) التي تعد أكثر الأدوات استخداماً لقياس هذا المتغير في المجتمعات العربية والإسلامية، وتكون من (15) فقرة تندرج تحت أربعة أبعاد: (الجهد، الشفافية، السلوك المسؤول). ومن الدراسات التي استخدمت هذا المقياس واختبرت صدقه وثباته ( , Kamariah, 2012; AlMansoori, 2012; Al-Shamali, 2015; Nurul Iza, 2014; Rokhman, 2010; Zahrah, 2015).

ثانياً: أداة قياس سلوك المواطنة التنظيمية، استخدم الباحث الاستبيان الذي صممه (Moorman, Niehoff, & Organ, 1993) والتي تشمل (20) فقرة تينة واستخدمته العديد من الدراسات مثل (Podsakoff et al., 1990) .  
ثالثاً: مقياس الأداء الوظيفي، اعتمدت أداة المصممة من قبل (العنزي والعطوي، 2007) والتي تشمل (15) فقرة استخدمت من قبل أبو منجل (2016) الذي أكد مصداقيتها، وشملت: حجم وكمية الأداء، والالتزام الوظيفي، والوثوق والمثابرة.

### الصدق والثبات

عرضت الاستبانة على المحكمين لمراجعة صحة محتواها والتي مثلت ثلاثة متغيرات رئيسية كامنة ؛ وهي أخلاقيات العمل الإسلامي وسلوك المواطنة التنظيمي والأداء الوظيفي والتي ستوزع في عدد 6 كليات للعلوم التطبيقية في سلطنة عمان.

### جدول (3.3) معامال الثبات لفقرات الاستبانة في الدراسة التجريبية

متغيرات الدراسة	معامل كرونباخ الفا
اخلاقيات العمل الاسلامي	0.82
سلوك المواطنة التنظيمي	0.87
الاداء الوظيفي	0.84
معدل نسبة الثبات	0.089

يشير الجدول أعلاه أنّ ثبات الاستبانة لمجموع متغيرات الدراسة تراوح بين (0.82 إلى 0.87) والتي يعتبر مقبولة لأجراء الدراسة ، حسبما ذكر سكران (2003) الذي يعتبر أن أكثر من قيمة 0.60 تعتبر كافية لتكون مقبولة للبحث وكلما كانت أقرب للواحد الصحيح كانت النتيجة اقوى.

### الدراسة الاستطلاعية

تم إجراء دراسة تجريبية تكونت من 40 استبانة، لمعرفة قوة ثبات الاستبانة الخاصة بالدراسة وضمان دقتها واتساقها الداخلي ودرجة خلو القياسات من الخطأ، وتم إرجاع 30 استبانة. حيث تشير درجة الثبات العالية إلى أدنى تباين للأخطاء (Sekaran, 2003).

### تحليل البيانات

يتم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) المستخدم في معظم التحليل الإحصائية، لقياس ثبات الاتساق الداخلي، إضافة إلى التحليل الإحصائية الوصفية الأولية. علاوة على ذلك سيتم استخدام عملية متابعة اختبار نموذج البحث المقترح باستخدام نمذجة المعادلة البنائية (SEM)-أموس، حيث إنها عبارة عن سلسلة من



## 123 | أثر اخلاقيات العمل الإسلامي في أداء أكاديمي كليات العلوم التطبيقية بسلطنة عُمان:

سلوك المواطنة التنظيمي كمتغير وسيط

الأساليب الإحصائية تسمح بالعلاقات المعقدة بين عدة متغيرات (شوماكر ولوماكس، 2004).

يجري حساب قيمة المتوسط الحسابي وما يقابله من تأثير وفق الجدول الآتي، من تصميم الباحث بالاستعانة بالأدب النظري.

جدول (3.4) تفسير مقدار المتوسطات الحسابية

التأثير	المتوسط الحسابي
كبير	من 2.75 - فأعلى
متوسط	من 2.74 - 1.75
قليل	من 1.74 - 0.01

### نتائج الدراسة

#### النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

ما أثر أخلاقيات العمل الإسلامي على الأداء الوظيفي لدى الأكاديميين في كليات العلوم التطبيقية؟  
تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتبة لإجابات أفراد العينة، لكل فقرة كما موضح في الجدول الآتي:

جدول (4.1): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لأثر

#### أخلاقيات العمل الإسلامي على الأداء الوظيفي للأكاديميين

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	العمل عبادة	3.97	0.83	1
2	الكسل من سمات الموظف المتقاعس	2.57	1.16	10
3	التفاني في العمل من الخصال الحميدة	3.79	0.73	6

124 | أثر اخلاقيات العمل الإسلامي في أداء أكاديمي كليات العلوم التطبيقية بسلطنة عُمان:

سلوك المواطنة التنظيمي كمتغير وسيط

8	0.12	2.65	فوائد العمل الجيد تشملك وتشمل الآخرين على حد سواء	4
1	0.72	3.91	العدالة والسخاء في العمل شرطان لصالح الكلية.	5
7	0.74	3.88	الإنتاج الجيد يسهم في رخاء المجتمع	6
2	0.67	3.94	أقوم بعمل على أكمل وجه	7
11	0.13	2.37	العمل الجاد وسيلة لتعزيز النمو الشخصي	8
15	1.96	1.4	لا معنى للحياة بدون عمل	9
14	1.95	1.36	ينبغي الاستفادة من وقت الفراغ لخدمة المجتمع	10
3	0.68	3.91	ينبغي تشجيع العلاقات الإيجابية في الكلية	11
13	1.86	1.29	العمل الإبداعي مصدر لسعادة الإنسان	12
12	1.83	1.9	الشخص الناجح هو الذي ينجز العمل الموكل اليه في موعده	13
5	1.24	3.89	ينبغي للمرء أن يعمل دائما بجد للوفاء بالمسؤوليات	14
9	1.72	2.5	تستمد قيمة العمل من النية المرافقة له	15
	1.04	2.83	المعدل	

يتضح من خلال الجدول (4.1) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة في مجالات محور أثر أخلاقيات العمل الإسلامي على الأداء الوظيفي، قد تراحت ما بين (3.97 و 1.4) وانحرافات المعيارية بين (1.96 و 0.12)، وبلغ معدل المتوسط الحسابي لفقرات المحور كافة (2.83) حيث يشير إلى تأثير كبير، بانحراف معياري (1.04). وقد جاءت فقرة "العمل عبادة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.97)، وانحراف

125 | أثر اخلاقيات العمل الإسلامي في أداء أكاديمي كليات العلوم التطبيقية بسلطنة عُمان:  
سلوك المواطنة التنظيمي كمتغير وسيط

معياري (0.83). وجاءت عبارة " أقوم بعملتي على أكمل وجه" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.94)، وانحراف معياري (0.67). وجاءت عبارة "ينبغي تشجيع العلاقات الإيجابية في الكلية" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (3.91)، وانحراف معياري (0.68). وجاءت في المرتبة الأخيرة فقرة "لا معنى للحياة بدون عمل" بمتوسط حسابي بلغ (1.4)، وانحراف معياري (1.96). تتفق هذه النتيجة مع دراسة ( Hayati & Caniago, 2012 ) و (Zin et al., 2018). ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى وعي الأكاديميين بالجامعات بأثر أخلاقيات العمل الإسلامي على الأداء الوظيفي، وإدراكهم لمزايا التعاون والعمل الجماعي بين الأساتذة، وإدراكهم لأهمية التطوير والإبداع في حياتهم المهنية.

#### النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

ما تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي على سلوك المواطنة التنظيمي لدى الأكاديميين؟ تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتبة لإجابات أفراد العينة، لكل فقرة كما موضح في الجدول الآتي:

جدول (4.2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية والرتبة

لتأثير أخلاقيات العمل الإسلامي على سلوك المواطنة التنظيمي لدى الأكاديميين

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	أساعد زملائي على القيام بالمهام الموكلة لهم	3.77	0.91	7
2	اتعاون مع رؤسائي لأداء الأعمال على أحسن وجه.	3.73	1.1	8
3	أساعد وأرشد الطلاب والباحثين في مهامهم	3.7	1.6	9

سلوك المواطنة التنظيمي كمتغير وسيط

10	0.98	3.65	أقوم بمساعدة المحاضرين الجدد وأفيدهم بخبراتي.	4
4	1.1	3.82	أتجنب إثارة المشاكل والحساسيات في الكلية	5
5	1.1	3.82	أحرص على تفادي المشاكل قبل حدوثها.	6
11	1.6	2.62	أنتبه للأثر الذي يتركه سلوكي في الآخرين .	7
3	0.73	3.94	لا أتجاوز على حقوق الآخرين .	8
13	1.33	2.31	أقوم بالمهام الاضافية دون تدمير.	9
14	1.29	1.64	أستغل وقتي للقيام بالمهام الموكلة ليّ .	10
1	0.6	3.99	أحافظ على سمعة الكلية كوني جزء منها .	11
16	1.33	1.61	أتابع دائماً الإعلانات والتعاميم الداخلية .	12
12	1.43	2.38	أحرص على حضور الاجتماعات واللقاءات	13
2	0.7	3.94	أحترم أنظمة وتعليمات الكلية .	14
15	1.72	1.64	أهتم بمستقبل الكلية.	15
17	1.9	1.57	أقدم مقترحات لتطوير الأداء وتحسينه.	16
20	1.85	1.18	أنطوع بأعمال إضافية لتحسين وتطوير الأداء في الكلية.	17
19	1.94	1.23	أساهم في حل المشاكل في الكلية .	18

6	1.15	3.81	أرحب بالنقد البناء في مجال العمل	19
18	1.91	1.45	أشعر أن مشاكل الكلية هي مشاكل	20
	1.31	2.77	المعدل	

يتضح من خلال الجدول (4.2) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة، في مجالات محور أثر أخلاقيات العمل الإسلامي على سلوك المواطنة التنظيمي، قد تراحت ما بين (3.99 و 1.18) وانحرافاتها المعيارية بين (1.94 و 0.6). وبلغ معدل المتوسط الحسابي لفقرات المحور كافة (2.77) حيث يشير إلى تأثير كبير، بانحراف معياري (1.31). وقد جاءت فقرة "أحافظ على سمعة الكلية كوني جزء منها" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.99)، وانحراف معياري (0.6). وجاءت عبارة "أحترم أنظمة وتعليمات الكلية جه" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.94)، وانحراف معياري (0.7). وجاءت عبارة "لا أتجاوز على حقوق الآخرين" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (3.94)، وانحراف معياري (0.73). وجاءت في المرتبة الأخيرة فقرة "أتطوع بأعمال إضافية لتحسين وتطوير الأداء في الكلية" بمتوسط حسابي بلغ (1.8)، وانحراف معياري (1.84). يعزو الباحث هذه النتائج إلى أن الأكاديميين يدركون بشكل جيد أثر أخلاقيات العمل الإسلامي على سلوك المواطنة التنظيمي، ودور وأهمية منهج الدين في بناء الفرد والمجتمع وعلاقة المسلم بأخيه المسلم. وأهمية تنظيم وترتيب حاجاتهم ومشاعرهم، والاهتمام بتنظيماتهم الرسمية، تجاه أبعاد عملهم المتنوعة والجوانب المختلفة للعمل، وهذه المشاعر الإيمانية تمثل محصلة لاتباع الإنسان المسلم نحو عمله، ومشاعره تجاه زملاء العمل.

### النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

ما تأثير سلوك المواطنة التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى الأكاديميين في كليات العلوم التطبيقية؟

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتبة لإجابات أفراد العينة، لكل فقرة كما موضح في الجدول الآتي:

جدول (4.3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية والرتبة

لتأثير سلوك المواطنة التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى الأكاديميين

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	اتجنب إهدار الوقت والموارد أثناء العمل	3.81	1.02	6
2	الجميع ملتزمون بأهداف لكلية وفق إطارها الزمني	3.8	1.11	7
3	اكتساب المعرفة والمهارات المهنية تعود بالنفع للكلية والطلاب	3.86	1.05	5
4	أقوم بتأدية عملي بكفاءة وفعالية عالية	3.94	0.74	1
5	التدريب التي تقدمه لي الكلية يؤثر ايجابياً على عملي وتحفيزي	3.91	0.91	4
6	أملك الخبرة في قيادة فريق عمل وتحفيزهم على التقدم والنجاح	3.94	0.8	2
7	أملك المرونة في تكيف الأنظمة الجديدة وفقاً لمصاحبة العمل	3.92	0.82	3
8	أفهم الأهداف الرئيسية للكلية وأفنع الآخرين بتلك الاهداف	2.41	1.46	8
9	تضع الكلية آلية لقياس كمية الإنتاج للمنتسبين	2.35	1.67	10
10	لدي الاستعداد للبقاء في عملي الحالي حتى سن التقاعد	1.7	1.8	14
11	من واجبي ان أحافظ على سمعة الكلية لدى المجتمع	2.38	1.8	9
12	اتمائي لهذه الكلية لا تعوضه أي شركة بديلة	1.65	1.97	15
13	العلاقة ما بين اقسام الكلية محدد للجميع من	1.95	1.73	12

## سلوك المواطنة التنظيمي كمتغير وسيط

خلال أنظمة			
13	1,77	1.82	14 أضحى باهتماماتي الشخصية من أجل العمل
11	1.9	2.31	15 لا مانع لدي من العمل بعد انتهاء الدوام الرسمي عند الحاجة
<b>1.32</b>		<b>2.92</b>	<b>المعدل</b>

يتضح من خلال الجدول (2) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة، في مجالات محور أثر أخلاقيات العمل الإسلامي على سلوك المواطنة التنظيمي، قد تراحت ما بين (3.94 و 1.65) وانحرافاتها المعيارية بين (1.97 و 0.67). وبلغ معدل المتوسط الحسابي لفقرات المحور كافة (2.92) حيث يشير إلى تأثير كبير، بانحراف معياري (1.32). وقد جاءت فقرة "أقوم بتأدية عملي بكفاءة وفعالية عالية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.94)، وانحراف معياري (0.74). وجاءت عبارة "أملك الخبرة في قيادة فريق عمل وتحفيزهم على التقدم والنجاح" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.94)، وانحراف معياري (0.8). وجاءت عبارة "أملك المرونة في تكييف الأنظمة الجديدة وفقاً لمصاحبة العمل" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (3.92)، وانحراف معياري (0.83). وجاءت في المرتبة الأخيرة فقرة "انتمائي لهذه الكلية لا تعوضه أي شركة بديلة" بمتوسط حسابي بلغ (1.65)، وانحراف معياري (1.97). وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة مالك وزملائه (2014) في أن سلوك المواطنة التنظيمي له تأثير مباشر وفعال على الأداء ورفع الانتاجية.

## الخاتمة

ناقشت الدراسة أثر متغير أخلاقيات العمل الإسلامي على الأداء الوظيفي، كذلك أثره على سلوك المواطنة التنظيمي، وأثر هذا المتغير الوسيط الأخير على الأداء الوظيفي للأكاديميين العاملين في كليات العلوم التطبيقية، حيث أبرزت النتائج أن هناك أثر كبير في النتائج الإحصائية الثلاثة التي خرجت بها الدراسة.

### قائمة المراجع العربية

- المرسوم السلطاني السامي رقم 62 (2007). مرسوم سلطاني بتكوين كليات العلوم التطبيقية بسلطنة عمان. الجريدة الرسمية، العدد (348).
- الكساسبة، عبد الوهاب (2004). الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة عمان والعوامل المؤثرة فيها. رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- المعمري، سيف. (2015). التعليم في عُمان: أزمات وتساؤلات شرق غرب، التعليم في سلطنة عمان، العدد 7. [www.sharqharb.net/altalem-fe-auman-azmat-wtsauolat](http://www.sharqharb.net/altalem-fe-auman-azmat-wtsauolat).
- أبو منجل، ناصر. (2016). أثر توافق تخطيط الموارد البشرية والتخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي للشركة الليبية للبريد والاتصالات وتقنية المعلومات القابضة. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
- الخطة الخمسية. (2016). موجز خطة التنمية الخمسية التاسعة (2016 - 2020) المجلس الاعلى للتخطيط، سلطنة عمان .
- الفاعوري، ع.، الحياصات. خ. الكساسبة، م. (2012). أخلاقيات العمل الإسلامية وأثرها في تعزيز الالتزام التنظيمي في المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر العاملين فيها. المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية (11).
- الجاويش، هدى. (2007). سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفات الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة الملك سعود
- السالمي، ن. ا. ج. (2018). تقييم تجربة قسم دراسات المعلومات بجامعة السلطان قابوس في ممارسات الجودة والاعتماد الأكاديمي، *Journal of Information Studies and Technology*, 2018(1), 5.
- الصاوي، ص. (2018). برامج الأرشيفات الوطنية للتدريب على إدارة الوثائق الإلكترونية: الأرشيف الوطني الأمريكي أمودجا، *Journal of Information Studies and Technology*, 2018(1), 4.
- الطاهر، م. (2015). دور إدارة الموارد البشرية في ترقية أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السودانية من منظور الجودة الشاملة دراسة ميدانية (جامعة الخرطوم - جامعة شندي). جامعة شندي.



الفاعوري، ع.، الحياصات، خ.، و الكساسبة، م. (2012). أخلاقيات العمل الإسلامية وأثرها في تعزيز الالتزام التنظيمي في المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر العاملين فيها. المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية.(11)  
كايد، ا. م. (2012). أثر أخلاقيات العمل الإسلامية في العدالة التنظيمية لدى المؤسسات الصحفية الأردنية. International Islamic Marketing Association Journal, 77(380), 1-41

### المراجع الأجنبية

- Al-Shamali, F. (2015). Participatory decision-making: an empirical investigation of Kuwait Islamic banks. Brunel University London.
- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. The Journal of Social Psychology, 128(5), 575-583.
- Ali, A. J. (1992). The Islamic work ethic in Arabia. The Journal of psychology, 126(5), 507-519.
- AlMansoori, Y. (2012). Islamic Work Ethics and Employee Performance in the UAE Oil and Gas Industry. The British University in Dubai (BUiD).
- Kamariah, M. F. (2016). Factors that influence Islamic work ethics among employees: A study at HIG Langkawi Holdings Sdn. Bhd. Universiti Utara Malaysia, UUM.
- Moorman, R. H., Niehoff, B. P., and Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. Employee responsibilities and rights journal, 6(3), 209-225.
- Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies.
- Zahrah, N. (2015). The relationship between Islamic work ethics and religiosity on job performance: The mediating effect of work engagement. Universiti Utara Malaysia.
- Yousef, D.A. (2000), Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. Human Relations, Vol. 53 (4), pp. 513 – 37
- A. El-Kot, G., and J. Burke, R. (2014). The Islamic work ethic among employees in Egypt. International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management, 7(2), 228-235.
- Al-Omrani, K. A. (2014). Designing an effective training process a case study at Sohar Development Office Sultanate of Oman. Universiti Utara M.
- Al-Shamali, F. (2015). Participatory decision-making: an empirical investigation of Kuwait Islamic banks. Brunel University London.

- AL SENANI, K. M. O. (2016). Engagement in the Educational Sector: Is the Equation Different? The Case of Oman's Educational Sector. The British University in Dubai (BUiD).
- Ali, A. (1981). The arab executive: a study in values and work orientation. *Management International Review*, 21(3), 10-18.
- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575-583.
- Ali, A., and Azim, A. (1994). Islamic work ethic and organization in development. Paper presented at the 23rd International Congress of Applied Psychology, Madrid, Spain, 17-22.
- Ali, A. J. (1992). The Islamic work ethic in Arabia. *The Journal of psychology*, 126(5), 507-519.
- Ali, A. J., and Al-Kazemi, A. A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross cultural management: An international Journal*, 14(2), 93-104.
- Ali, A. J., and Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross cultural management: An international Journal*, 15(1), 5-19.
- (2017). *Exchange and power in social life*: Routledge.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: J. Wiley.
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., and Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-575.
- Chien, M.-H. (2004). An investigation of the relationship of organizational structure, employee's personality and organizational citizenship behaviors. *Journal of American Academy of Business*, 5(1/2), 428-431.
- Choi, Y., and Yu, Y. (2014). The influence of perceived corporate sustainability practices on employees and organizational performance. *Sustainability*, 6(1), 348-364.
- Comrey, A. L., and Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. Hillsdale, N.J.: L. Erlbaum Associates.
- Creswell, J. W. (2013). *Research design qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Johannesburg: MTM.
- Cropanzano, R., and Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, 31(6), 874-900.
- Hayati, K., and Caniogo, I. (2012). Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 1102-1106.
- Howard, J. A., Hollander, J., and Gullickson, T. (1997). Gendered situations, gendered selves. *Psychocritiques*, 42(10), 948.
- Jarrahi, A., and Hamed, A. S. (2012). An Investigation into the Effect of the Implementation of the Integrated Curriculum on Young Omani Learners. The British University in Dubai (BUiD).

- Jawahar, I., and Hemmasi, P. (2006). Perceived organizational support for women's advancement and turnover intentions: The mediating role of job and employer satisfaction. *Women in Management Review*, 21(8), 643-661.
- Kalemci, R. A., and Tuzun, I. K. (2017). Understanding Protestant and Islamic Work Ethic Studies: A Content Analysis of Articles. *Journal of Business Ethics*, 1-10.
- Khadijah, A., Kamaluddin, N., and Salin, A. (2015). Islamic work ethics (IWE) practice among employees of banking sectors. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 23(5), 924-931.
- Khan, A. S., and Rasheed, F. (2015). Human resource management practices and project success, a moderating role of Islamic Work Ethics in Pakistani project-based organizations. *International Journal of Project Management*, 33(2), 435-445.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. [Emmitsburg, MD]: [National Emergency Training Center].
- Mallick, E., Pradhan, R. K., Tewari, H. R., and Jena, L. K. (2014). Organizational citizenship behaviour, job performance and HR practices: A relational perspective. *Management and Labour Studies*, 39(4), 449-460.
- Moorman, R. H., Niehoff, B. P., and Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee responsibilities and rights journal*, 6(3), 209-225.
- Nas, Z. (2013). The mediating role of intrinsic motivation between Islamic work ethics and employee job satisfaction. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(1), 93.
- Organ, D. W., and Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, 48(4), 775-802.
- Pallant, J. (2001). *SPSS survival manual : a step by step guide to data analysis using SPSS for Windows (Version 10 and 11)*.
- Patel, T., Salih, A., and Hamlin, R. (2018). Perceived managerial and leadership effectiveness in uae and egypt: a comparison through the combined lenses of islamic work ethics and islamic leadership. *European Management Review*.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., and Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Ragab Rizk, R. (2008). Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics. *Social Responsibility Journal*, 4(1/2), 246-254.

- Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies.
- Rokhman, W. (2016). islamic work ethic as an antecedent of work outcomes: a study of islamic microfinance in central java, indonesia. qijis (Qudus International Journal of Islamic Studies), 2(1), 82-97.
- Saunders, M., Lewis, P., and Thornhill, A. (2007). Research methods for business students. Harlow: Financial Times Prentice Hall.
- Sekaran, U., and Bougie, R. (2003). Research methods for business: A skill building approach. book.
- Sekaran, U., and Bougie, R. (2010). Research methods for business : a skill-building approach. Chichester: J. Wiley & Sons.
- Tufail, U., Ahmad, M. S., Ramayah, T., Jan, F. A., and Shah, I. A. (2017). Impact of Islamic Work Ethics on Organisational Citizenship Behaviours among Female Academic Staff: the Mediating Role of Employee Engagement. Applied Research in Quality of Life, 12(3), 693-717.
- Weber, M. (1985). The Protestant ethic and the spirit of capitalism. London: Unwin Paperbacks.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic—A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. Personnel review, 30 (2), 152-169.
- Zahrah, N. (2015). The relationship between Islamic work ethics and religiosity on job performance: The mediating effect of work engagement. Universiti Utara Malaysia.
- Zahrah, N., Hamid, S. N. A., Rani, S. H. A., and Kamil, B. A. M. (2016). Enhancing Job Performance through Islamic Religiosity and Islamic Work Ethics. International Review of Management and Marketing, 6 (7S).
- Zin, S., Mat, R., Manaf, K., Mansor, F., and Hashim, M. (2018). identifying importance-performance matrix analysis (ipma) of intellectual capital and islamic work ethics in malaysian smes. Journal of Fundamental and Applied Sciences, 10 (1S), 793-805.

*Sami Marhoon bin Salim al-Hamr, PHD candidate,  
Faculty of Leadership and Management, USIM.  
Email: sami\_marhoon@hotmail.com*

*Dr. Mohammad Nashief S. Disomi. PHD.  
Faculty of Leadership and Management, USIM.*

*Dr. Kalsom binti Ali. PHD.  
Faculty of Leadership and Management, USIM.*