

فصلنامه مهندسی مدیریت نوین
سال هشتم، شماره بیست و یکم، پاییز ۱۴۰۱

تأثیر رهبری اسلامی و اخلاق کاری اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی اسلامی

عباس قائدامینی هارونی^۱، مهرداد صادقی ده‌چشمه^۲
علی مراد خسروی^۳، غلام‌رضا مالکی فارسانی^۴

چکیده

هدف این پژوهش تعیین تأثیر رهبری اسلامی و اخلاق کاری اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی اسلامی است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر تشکیل دادند که از طریق فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۲۴۴ نفر به‌عنوان نمونه از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه استاندارد رهبری اسلامی فبرینانی و همکاران (۲۰۰۱۸)، پرسش‌نامه استاندارد اخلاق کاری اسلامی علی و الکاظمی (۲۰۰۷)، پرسش‌نامه استاندارد فرهنگ سازمانی اسلامی فضل الرحمن و فواد (۲۰۲۲) و پرسش‌نامه استاندارد عملکرد اسلامی کارکنان مرسودی و همکاران (۲۰۱۹) بود که روایی

۱- دکتری مدیریت و مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، چهارم‌حال و بختیاری، ایران (نویسنده
مسئول) abbasgheadamini2020@gmail.com

۲- استادیار گروه مدیریت، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
mehr.sadeghi@khuisf.ac.ir

۳- دکتری حقوق خصوصی، مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، چهارم‌حال و بختیاری، ایران
alimoradkhosravi@gmail.com

۴- دکتری مدیریت و مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز هرنند، اصفهان، ایران
malekifarsanig@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۵/۱۹

تاریخ وصول: ۱۴۰۱/۲/۳

پرسش‌نامه‌ها بر اساس روایی محتوایی، صوری و سازه مورد بررسی قرار گرفتند و پس از اصطلاحات لازم روایی مورد تأیید قرار گرفت و از سوی دیگر پایایی پرسش‌نامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۹۰، ۰/۹۲ و ۰/۹۲ برآورد شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح استنباطی مشتمل بر مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری اسلامی، اخلاق کاری اسلامی و فرهنگ سازمانی اسلامی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارند. از سوی دیگر، رهبری اسلامی با میانجی فرهنگ سازمانی اسلامی تأثیر قابل توجهی بر عملکرد کارکنان دارد.

واژه‌های کلیدی

رهبری اسلامی، اخلاق کاری اسلامی، عملکرد اسلامی کارکنان، فرهنگ سازمانی اسلامی

بیان مسأله

عملکرد کارکنان نتیجه‌ای است که کارکنان از نظر کمی و کیفی در انجام وظایف و مسئولیت‌هایی که به آن‌ها محول شده است به دست می‌آورند. عملکرد کارکنان یک پایه مهم در یک شرکت است؛ زیرا اگر عملکرد یک کارمند وجود نداشته باشد، دستیابی به اهداف شرکت دشوار است. شفیق و همکاران^۱ (۲۰۱۸) بیان کرد که عملکرد نتیجه کاری است که شخص یا گروهی از افراد در یک شرکت، با توجه به مسئولیت‌ها و اختیارات مربوطه خود به منظور دستیابی به اهداف شرکت با رعایت اصول اخلاقی و اخلاقی، از نظر قانونی به دست می‌آیند و ناقض موازین قانونی نیست. قانون آینده را می‌توان از روی اخلاقی که به عنوان ارزش‌های سازمان به کار می‌رود و استفاده می‌شود پیش‌بینی کرد (مارتینز و همکاران^۲، ۲۰۲۱؛ جین و دروزدنکو^۳، ۲۰۱۰). اخیراً شرایط متفاوتی در مدیریت سازمانی وجود داشته است، یعنی استفاده از اخلاق کار اسلامی که مبنای ارزش‌های شکل‌گرفته در سازمان‌ها قرار می‌گیرد. اخلاق در دیدگاه اسلامی مبتنی بر این

1 . Shafique & et al

2 . Martínez & et al

3 . Jin & Drozdenko

انگیزه درونی است که انسان باید از دستورات خداوند پیروی کند و از او اطاعت کند (احمد^۱، ۲۰۱۱؛ رومی و همکاران^۲، ۲۰۲۰). به عبارت دیگر، انسان‌هایی که گفته می‌شود اخلاق‌گرا هستند، افرادی هستند که مجاز را می‌پذیرند و از حرام‌های آموزه‌های اسلامی دوری می‌کنند (رخمان^۳، ۲۰۱۰). اخلاق کار اسلامی مجموعه‌ای از ارزش‌ها یا نظام‌های اعتقادی در مورد کار است که منبعث از قرآن و سنت است. اخلاق کار اسلامی تاکنون در مفهوم مدیریت و پژوهش سازمانی مورد غفلت قرار گرفته است (بن صلاح‌الدین و همکاران^۴، ۲۰۱۶). در واقع، اخلاق کار اسلامی می‌تواند تأثیر خوبی بر رفتار فرد در محل کار داشته باشد، زیرا می‌تواند محرکی برای نگرش‌های کاری مثبت باشد (علی و آل اویهان^۵، ۲۰۰۸؛ مرتضی و همکاران^۶، ۲۰۱۶). نگرش کاری مثبت منجر به نگرش‌هایی مانند سخت‌کوشی، تعهد و تعهد به کار و سایر نگرش‌های کاری می‌شود که می‌تواند به نفع فرد و سازمانی باشد که فرد در آن کار می‌کند (الهیاست^۷، ۲۰۱۲).

عملکرد کارکنان با چندین عامل تعیین‌کننده (به‌عنوان مثال، فرهنگ سازمانی، رهبری، اخلاق کار) مرتبط است. عملکرد کارکنان باکیفیت کار در تکمیل هر کاری که توسط رهبر به سرعت ارائه می‌شود مشخص می‌شود و می‌تواند به هر هدف تعیین شده توسط شرکت دست یابد. در واقع، پژوهش‌های قبلی تأثیر قوی فرهنگ سازمانی را بر عملکرد کارکنان نشان داد (سیواکامی و سامیتا^۸، ۲۰۱۸). فرهنگ سازمانی مناسب می‌تواند کار سازمان را هدایت کند و کل سازمان را به اهداف مورد نظر برساند (سعد و عباس^۹، ۲۰۱۸). در اصل، هر سازمان فرهنگ متفاوتی دارد که بر انگیزه و رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد. هر چه سطح پذیرش کارکنان از ارزش‌های سازمان بالاتر باشد، تعهد قابل

-
- 1 . Ahmad
 - 2 . Romi & et al
 - 3 . Rokhman
 - 4 . bin Salahudin & et al
 - 5 . Ali & Al-Owaihian
 - 6 . Murtaza & et al
 - 7 . Alhyasat
 - 8 . Sivakami & Samitha
 - 9 . Saad & Abbas

توجهی به ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی بیشتر می‌شود (پایز و پاتیروهو^۱، ۲۰۲۰). فرهنگ سازمانی متعلق به سازمان با اخلاق کاری، نگرش‌ها و ارزش‌های کاری که راهنمای هر یک از اجزای سازمان هستند رابطه دارد (حکیم^۲، ۲۰۱۲). اگر فرهنگ سازمانی مثبت باشد، عملکرد کارکنان بهبود می‌یابد و اهداف شرکت نیز آسان‌تر می‌شود. عدم بکارگیری فرهنگ سازمانی اسلامی، اجرای آن را برای مدیریت به چالش می‌کشد (آریفین و همکاران^۳، ۲۰۱۸؛ پایز و پاتیروهو، ۲۰۲۰).

دانشگاه‌های اسلامی به نیروی انسانی شایسته و متخصصی نیاز دارند که نه تنها جنبه تجاری دانشگاه‌های اسلامی را درک کنند، بلکه صلاحیت درک بعد علمی شریعت را نیز داشته باشند. دانشگاه‌های اسلامی آن‌ها را ملزم می‌کنند تا کارمندی را که جذب می‌کنند عملکرد خوب و بهره‌وری بالا داشته باشند؛ بنابراین بهبود عملکرد کارکنان باید دغدغه حیاتی دانشگاه‌های اسلامی باشد. عوامل زیادی می‌توانند بر عملکرد کارکنان تأثیر بگذارند، مانند فرهنگ سازمانی اسلامی، رهبری اسلامی و اخلاق کاری اسلامی. یکی از ارزش‌هایی که می‌توان در بهبود عملکرد توسعه داد، توسعه ارزش‌های اسلامی به‌عنوان فرهنگ سازمانی است. به‌عبارت‌دیگر، دانشگاه می‌تواند فرهنگ سازمانی اسلامی برای بهبود عملکرد تشکیل دهد (سورپیتو^۴، ۲۰۱۶). چندین پژوهش همچنین نشان دادند که فرهنگ سازمانی می‌تواند بر عملکرد کارکنان تأثیر بگذارد (ستیورینی، ماگفیرو، و فریدا^۵، فریدا^۵، ۲۰۱۲؛ واهیونینگسیه و باسالامه^۶، ۲۰۱۹؛ ماریمین^۷، ۲۰۱۱؛ ابادیه و پورواتنو^۸، ۲۰۱۶؛ راجمانو و ریدوان^۹، ۲۰۱۸؛ افرینا^{۱۰}، ۲۰۱۸).

1. Paais & Pattiruhu
2. Hakim
3. Arifin & et al
4. Suropto
5. Setyorini, Magfiroh, & Farida
6. Wahyuningsih & Basalamah
7. Marimin
8. Abadiyah & Purwanto
9. Rachmanu & Ridwan
10. Efrina

در همین حال، پژوهش انجام شده توسط مولا، جمیل و زوانا^۱ (۲۰۲۰) و کوسوماواتی^۲ (۲۰۱۵) نشان داد که فرهنگ سازمانی اسلامی می‌تواند بر عملکرد اسلامی اسلامی کارکنان تأثیر بگذارد. رهبری نقش مهمی در موفقیت یک سازمان دارد. یک رهبر خوب می‌تواند فرهنگ سازمانی مساعدتری را شکل دهد تا چشم‌اندازها و مأموریت‌های سازمان قابل اجرا باشد. این امر با نتایج پژوهش‌های انجام شده توسط عباسی و همکاران^۳ (۲۰۱۰) مطابقت دارد. فارس و پری^۴ (۲۰۱۱)؛ رندری^۵ (۲۰۰۹) نشان دادند دادند که رهبری یک مدل اولیه است و افرادی که اثرات مستقیم و غیرمستقیم بر سایر افراد دارند، عناصر اصلی در شکل‌گیری فرهنگ سازمان و عملکرد کارکنان هستند. چندین پژوهش نشان داد که رهبری اسلامی می‌تواند بر عملکرد کارکنان تأثیر بگذارد (هاراهاپ^۶، ۲۰۱۶؛ ویجایانتی و واجی^۷، ۲۰۱۲؛ حکیم، ۲۰۱۲؛ فهرانه^۸، ۲۰۱۸؛ ویجایانتی و مفتح‌الدین^۹، ۲۰۱۶). در همین حال، پژوهش انجام شده توسط جناح، سووردی و ایریانتو^{۱۰} (۲۰۱۶) و آنام^{۱۱} (۲۰۱۷) نشان داد که رهبری اسلامی بر عملکرد کارکنان تأثیری ندارد.

ترس در برنامه و عدم آمادگی کارکنان برای تغییر فرهنگ سازمانی مبنایی است که هنوز تعداد کمی از سازمان‌ها هستند که فرهنگ سازمانی اسلامی را پیاده‌سازی کرده باشند. اخلاق کاری متعلق به کارکنان نیز فرهنگ سازمانی یک مؤسسه را تشکیل می‌دهد که در نهایت عملکرد کارکنان را بهبود می‌بخشد. کوسوماواتی^{۱۲} (۲۰۱۵) از نظر کمی

1 . Maula, Jamil, and Zuana

2 . Kusumawati

3 . Abbasi& et al

4 . Faris & Parry

5 . Randeree

6 . Harahap

7 . Wijayanti & Wadji

8 . Fahrullah

9 . Wijayanti & Meftahudin

10 . Suwardi and Iriyanto

11 . Anam

12 . Kusumawati

نتیجه‌ای دریافت کرد که بین اخلاق کاری اسلامی و عملکرد کاری اسلامی در اساتید و کارمندان دانشگاه اسلام سلطان آگونگ، سمارنگ اثر مثبت وجود دارد. برخی پژوهش دیگر نیز دریافتند که اخلاق کاری اسلامی بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد (مولیزا، یوسف و الهامسیاه^۱، ۲۰۱۶؛ سیترا، پورودی و حکیم^۲، ۲۰۱۸؛ لایامان و مایا^۳، ۲۰۱۸؛ ایندیکا^۴، ۲۰۱۶). در همین حال، پژوهش انجام شده توسط شفیع السلام و ازوهری^۵ (۲۰۱۶) نشان داد که اخلاق کاری اسلامی بر عملکرد کارکنان تأثیری ندارد. پژوهش‌های قبلی نشان می‌دهد که بین اخلاق کاراسلامی، رهبری اسلامی، فرهنگ سازمانی اسلامی و عملکرد اسلامی رابطه تنگاتنگی وجود دارد. با این حال، سه شکاف پژوهشی وجود دارد که توسط پژوهش‌های قبلی باقی مانده است. اولاً، پژوهش‌های قبلی هنوز به طور خاص این متغیرها را در دیدگاه اسلام بررسی نکرده‌اند. دوم، هیچ پژوهشی جامعی برای پرداختن به همه این متغیرها در یک پژوهش واحد وجود ندارد. ثالثاً، پژوهش‌های متعددی برای نشان دادن نتایج متناقض پژوهش‌ها آن‌ها وجود دارد. از این رو، این پژوهش با انجام پژوهشی جامع در رابطه با اخلاق کاراسلامی، رهبری اسلامی، فرهنگ سازمانی اسلامی و عملکرد اسلامی، بر آن است تا خلأ پژوهش را پر کند. نوآوری این پژوهش، برجسته کردن بیشتر ویژگی‌های اسلام در متغیرهای مورد پژوهش است لذا هدف اصلی این پژوهش تعیین تأثیر رهبری اسلامی و اخلاق کاری اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی اسلامی است.

مبانی نظری پژوهش

فرهنگ سازمانی اسلامی

فرهنگ سازمانی اسلامی که اجرا شده است منجر به دیدگاه اسلامی در فرهنگ می‌شود تا زمینه یا مبنایی را فراهم کند که سبک یا راه‌هایی را که به صورت جمعی از

- 1 . Mauliza, Yusuf & Ilhamsyah
- 2 . Citra, Purwadi & Hakim
- 3 . Layaman & Maya
- 4 . Indica
- 5 . Shafissalam and Azzuhri

طریق یک سازمان انجام شود، دعوت از یک نفر (رهبر) برای پیگیری آموزش و مقررات موجود در آن به گزارش موسسه مدیریت مساجد، سازمان اسلامی نهاد یا سازمانی است با تبلیغ اسلامی در انجام فعالیت های تبلیغی نشأت گرفته از قرآن و سنت پیامبر اسلام با راهبرد، برنامه، فعالیت اسلامی و توسعه با ایدئولوژی، اهداف، چشم اندازها، ماموریت ها و ارزشها. دنیسون و میسرا^۱ (۱۹۹۵) شاخص های فرهنگ سازمانی را به صورت زیر مطرح کردند: (۱) مشارکت، (۲) ثبات، (۳) سازگاری و (۴) ماموریت. حکیم^۲ (۲۰۱۱) بیان کرد که فرهنگ سازمانی اسلامی، به عنوان مثال، بر سه مفهوم اساسی، یعنی توحید (اعتقاد به یگانگی خدا)، خلافت (رهبری) و عادلانه (انصاف) استوار است.

اخلاق کار اسلامی

به عقیده تاسمارا^۳ (۲۰۰۲)، اخلاق کار اسلامی تلاشی جدی با به کارگیری همه داراییها، افکار و ذکرها برای به فعلیت رساندن یا نشان دادن احساس خود به عنوان بنده خداست که باید دنیا را تسخیر کند و خود را جزئی از آن قرار دهد. بهترین جامعه (خیرالامت). به عبارت دیگر انسان با کار کردن می تواند خود را انسان سازی کند. بنابراین می توان نتیجه گرفت که اخلاق کار اسلامی یک نگرش، منش و عادت کاری است که از نظام عقیده اسلامی منعکس شده است برای نشان دادن خود به عنوان بنده خدا که باید دنیا را تسخیر کند و خود را جزئی قرار دهد. از بهترین جامعه (خیرالامت). طبق نظر آسیف الدین^۴ (۲۰۰۴)، نشانه افراد با اخلاق کاری بالا به طور کلی شامل ویژگی های زیر است: ۱-فعال و دوست دارد سخت کار کند ۲-داشتن اشتیاق بالا و کارآمد بودن ۳-کوشا و حرفه ای ۴-کارآمد و خلاق ۵-صادق، منضبط و مسئولیت پذیر ۶-مستقل ۷-منطقی بودن و داشتن چشم انداز قوی در آینده ۸-اعتماد به نفس اما قادر به همکاری با افراد دیگر ۹-ساده، صبور و انعطاف پذیر بودن ۱۰-سلامت جسمی و روحی.

1. Denison and Misra
2. Hakim
3. Tasmara
4. Asifudin

عملکرد اسلامی کارکنان

در این پژوهش، عملکرد اسلامی کارکنان (۱) مجموعه‌ای از کل دستاوردهای کاری است که در کارکنان مسلمان وجود دارد، از جمله (۲) سرعت و دقت کار تعریف شده توسط کارکنان در انجام وظایف همیشه به موقع و استفاده از زمان فقط برای اهداف کاری (۳) قصد خدمت خالصانه به دیگران است. کیفیت کار نیز ویژگی اصلی اجرای کارکنان اسلامی است (۴) کارکنان مسلمان در انجام کار خود تمایل دارند آن را درست، جهت‌دار، واضح و کامل انجام دهند. نکته دیگر عملکرد مستخدم اسلامی (۵) با پرداخت زکات است. کارکنان مسلمان همیشه باید زکات را از حقوق خود بپردازند (مرسودی و همکاران، ۲۰۱۹)

رهبری اسلامی

رهبری در دیدگاه اسلام بر اساس نوآوری^۱ (۱۹۹۳) ظرفیتی است که شخص در هدایت مردم به دوری از اعمال حرام خداوند که با هم یا به صورت انفرادی انجام می‌شود. در اسلام، مفهوم رهبری ارزش ویژه‌ای دارد. این تنها پیروان و دستیابی به اهداف یک سازمان نیست. از نظر موجیونو^۳ (۲۰۰۲)، رهبری در اسلام رهبری است که وظایف انسانی را به‌عنوان خلافت بر روی زمین انجام می‌دهد و باید بر اساس قرآن و حدیث انجام شود. در نتیجه می‌توان نتیجه گرفت که سبک رهبری اسلامی شیوه رهبری مردم توسط رهبری است که بتواند بر اساس قرآن و حدیث، امانت و مسئولیت را نسبت به اعضا و خداوند متعال حفظ کند. پیامبر اکرم (ص) همه مسائل توجه می‌کرد و تعادل درست را ایجاد می‌کرد و قدرت خود را با اشتیاق به کار می‌گرفت. مطمئناً این دوران‌دیشی، شفقت و رهبری بصیر او بود که به مسلمانان کمک کرد تا قدرت و پایگاه خود را به‌سرعت توسعه دهند. سپس، کاریزما واقعی از دیدگاه اسلام در رفتار فرد است (اسلام و میاجی، ۲۰۱۷).

-
- 1 . Marsudi& et al
 2. Nawawi
 3. Mujiono
 4. Islam & Miajee

شاخص‌های رهبری اسلامی را می‌توان به شرح زیر یافت: ۱- دوست‌داشتن حق و تنها ترس از خدا ۲- حفظ امانت‌ها و تحقق امانت‌های مردم ۳- معاشرت با افراد دیگر ۴- داشتن اشتیاق به جلو رفتن و فداکاری خوب ۵- مسئولیت تصمیم‌گیری.

رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد اسلامی کارکنان

عملکرد بالای کارکنان مورد انتظار یک سازمان یا شرکت است. هرچه عملکرد کارکنان در محیط کار بهتر باشد، بهره‌وری کلی سازمان افزایش می‌یابد به طوری که سازمان قادر به ادامه حیات و توسعه خواهد بود. مسعود^۱ (۲۰۰۴) گفت «عملکرد کارکنان به موفقیت فرد اشاره دارد که بر اساس استانداردها و معیارهای تعیین شده توسط سازمان اندازه‌گیری می‌شود. عملکرد حاصل دستاورد تلاش‌های انجام شده است که با شاخص‌های خاصی قابل سنجش است» (مسعود ۱۳۸۳).

لایمان و جومالیا^۲ (۲۰۱۸) اخلاق می‌گویند که اخلاق کار در اسلام نتیجه این باور مسلمانان است که فعالیت‌های کاری باهدف زندگی، یعنی کسب ثواب از جانب خداوند مرتبط است. اخلاق کاری بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد، زیرا کارگر با اخلاق کاری اسلامی از طریق حرفه‌ای بودن کار، احساس اخلاص و روحیه بالایی خواهد داشت. تا عملکرد یک مسلمان با اخلاق اسلامی افزایش یابد. سیترا و همکاران^۳ (۲۰۱۸) می‌گویند اگر فردی از اخلاق کاری اسلامی بالایی برخوردار باشد، کارکنان بهترین کار را انجام خواهد داد. به طوری که عملکرد کارکنان افزایش می‌یابد. آیرا^۴ (۲۰۱۶) در پژوهش خود این نتایج را نشان داد که وقتی کار اسلامی بر عملکرد کارکنان تأثیر بسزایی دارد. اخلاق کاری پایه و اساس خلاقیت کارکنان و منبع شادی و راحتی در کار است.

۱- اخلاق کار اسلامی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت دارد

1. Mas'ud
2. Layaman & Jumalia
3. Citra & et al
4. Aira

رابطه فرهنگ سازمانی اسلامی با عملکرد اسلامی کارکنان

برای دستیابی به عملکرد خوب می‌توان انگیزه و مهارت‌ها را تحت تأثیر قرار داد. اگر انگیزه بدون مهارت یا مهارت بدون انگیزه باشد، سازمان‌ها نمی‌توانند به نتایج مطلوب دست یابند. ادغام بین فرد و کار دو چیز هستند که در عملکرد به هم مرتبط هستند (سدarmayanti^۱، ۲۰۰۱). عملکرد از نظر اسلام شکل یا شیوه‌ای است که افراد در خودشکوفایی دارند. عملکرد شکل ملموسی از ارزش‌ها، باورها و درک‌هایی است که به اصول اخلاقی قوی پایبند و مبتنی است و می‌تواند انگیزه‌ای برای تولید کار باکیفیت باشد. عملکرد به تنهایی نیست، رضایت شغلی، مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های فردی عوامل مرتبط با عملکرد هستند، همچنین می‌توان نتیجه گرفت که عملکرد توسط توانایی‌ها، خواسته‌ها و محیط تعیین می‌شود. به‌زعم بوسرو و ادوارد^۲ (۲۰۲۰) که عملکرد نشان دهنده توانایی و مهارت کارکنان است. عملکرد عبارت است از موفقیت فرد در انجام وظایف، نتایج کاری که می‌تواند توسط فرد یا گروهی از افراد در یک سازمان مطابق با اختیارات و مسئولیت‌های مربوطه به دست آید (ولندری^۳، ۲۰۲۱).

به‌زعم یانی و سیردیانسیا^۴ (۲۰۲۰) عملکرد نتیجه کاری است که فرد در انجام وظایف محول شده بر اساس مهارت، تجربه و صداقت و همچنین زمان به دست می‌آورد. این بدان معناست که در کار شامل عناصر استاندارد است که دست‌آورد باید رعایت شود، بنابراین برای کسانی که به استانداردهای تعیین شده می‌رسند به معنای عملکرد خوب است (وحدودوانتی^۵، ۲۰۲۱)؛ بنابراین، برای دستیابی به عملکرد خوب، کارکنان باید تمایل زیادی به انجام و تسلط بر کار داده شده داشته باشد.

فرهنگ سازمانی اسلامی مجموعه‌ای از ارزش‌ها مبتنی بر متون مقدس اسلامی است که به اعضای سازمان در درک معنای شرکت و نحوه عملکرد سازمان کمک می‌کند و

-
1. Sedarmayanti
 2. Busro &Edward
 3. Wulandari
 4. Yani &Syardiansyah
 5. Wahjudewanti

فرهنگ سازمانی ویژگی‌های خاصی را ارائه می‌دهد که می‌تواند بعداً یک عضو در سازمان را از سازمان‌های دیگر متمایز کند. (هوک و همکاران^۱، ۲۰۱۳).

به‌زعم هوک و همکاران (۲۰۱۳) شکل‌گیری فرهنگ سازمانی اسلامی نتیجه تلاش‌های یکپارچه همه اعضای سازمان از مؤسسان گرفته تا کارکنان است. اگر همه اعضای سازمان بر اساس ارزش‌های اسلامی بر اساس دستورات تعالیم اسلامی و با تعهد و اخلاص کار کنند، عنایات خداوند نازل می‌شود. داوولای و مناف^۲ (۲۰۱۷) بیان کردند که هر چه فرهنگ سازمانی اسلامی بهتر به کار رود، عملکرد کارکنان از طریق نزدیکی بین کارکنان و رهبران بهتر است. به‌زعم حکیم (۲۰۱۶) فرهنگ سازمانی ایدئولوژی است که یک سازمان را متحد می‌کند و محصول تعامل اجتماعی است که تحت‌تأثیر همه اعضای سازمان است. این نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی رابطه مثبتی با عملکرد کارکنان دارد. به‌زعم مشودی^۳ (۲۰۱۴) فرهنگ، الگوی اساسی ارزش‌ها و مفروضات مشترک است که بر رویه‌های کارکنان برای عمل به مشکلات و فرصت‌های یک سازمان حاکم است، فرهنگ سازمانی قوی پتانسیل بهبود عملکرد را دارد و بالعکس اگر فرهنگ سازمانی باشد. ضعیف است که منجر به کاهش عملکرد می‌شود.

۲- فرهنگ سازمانی اسلامی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت دارد

رابطه رهبری اسلامی با عملکرد اسلامی کارکنان

گریفین^۴ (۱۹۸۷) عملکرد را به‌عنوان مجموعه‌ای از کار در کارکنان تعریف می‌کند. هرسی و بلانچارد^۵ (۱۹۹۳) عملکرد را تابعی از انگیزه و توانایی تعریف می‌کنند. عملکرد اسلامی کارکنان در این پژوهش مجموعه کل دستاوردهای کاری است که در آن

1. Hoque & et al
2. Daulay & Manaf
3. Mashudi
4. Griffin
5. Hersey and Blanchard

وجود دارد کارکنان مسلمان شامل دقت و سرعت کار، کیفیت کار و تمایل به خدمت به مشتریان و واجب پرداخت زکات. این شاخص بر اساس پژوهش حکیم (۲۰۱۲) است که بیان می‌کند عملکرد کارکنان بر اساس اسلام است که در قرآن و حدیث آمده است. همفیل و کونز^۱ در سال ۱۹۵۷ رهبری را به‌عنوان رفتار افرادی تعریف می‌کنند که فعالیت های گروه را برای دستیابی به اهداف مشترک هدایت می‌کنند. از دیدگاه اسلام، سبک رهبری باید بر دو پایه قوی یعنی قرآن و حدیث نبوی استوار باشد.

محمد مستعین^۲ (۲۰۱۴) در پژوهش خود در دانشگاه دارالعلوم جومبانگ به این نتیجه می‌رسد که چهار شاخص رهبری معنوی به‌عنوان صدیق، امانه، فتحنه و تبلیغ کمک واقعی به رهبری معنوی می‌کنند. نتایج نشان داد که رهبری معنوی عملکرد کارکنان را بهبود می‌بخشد. به‌زعم فرای^۳ (۲۰۱۱) هدف رهبری معنوی ایجاد چشم‌انداز و ارزش‌ها در بین اعضای سازمان است که به تیم قدرت می‌دهد تا حداکثر عملکرد سازمان را ایجاد کند. به‌زعم دیوید^۴ (۲۰۱۴) رهبری اسلامی بر عملکرد اعضا تأثیر مثبت دارد و ویژگی‌های رهبری اسلامی در دستیابی به عملکرد بالاتر نقش مهمی دارد. رهبری یکی از جنبه‌های مهم برای ایجاد تعهد کارکنان به سازمان است. به‌زعم فرای (۲۰۱۱) و مصطفی و همکاران^۵ (۲۰۱۵) رهبری معنوی اعمال شده در سازمان می‌تواند اعتماد پیروان، انگیزه قوی و تعهد مورد نیاز برای بهینه‌سازی رفاه انسانی، مسئولیت اجتماعی و عملکرد سازمانی را ایجاد کند. باتوجه‌به توضیحات فوق می‌توان فرضیه‌های زیر را بیان کرد

۳- استفاده بیشتر از سبک رهبری اسلامی ممکن است عملکرد کارکنان اسلامی را

افزایش دهد.

-
- 1 . Hemphill and Coons
 - 2 . Muhammad Musta'in
 - 3 . Fry
 - 4 . David
 - 5 . Mustafa & et al

سبک های رهبری اسلامی، عملکرد اسلامی کارکنان و اخلاق کاری اسلامی

به زعم جانسون^۱ (۲۰۰۸) رهبران به عنوان عامل اخلاق در سازمان های خود عمل می کنند. به زعم بنیس و نانوس^۲ (۱۹۸۵) و فلویید^۳ (۲۰۱۰) «رهبر فردی است که مسئول مجموعه ای از هنجارهای اخلاقی است که رفتار افراد در سازمان را تنظیم می کند. رهبران ویژگی های اخلاقی ایجاد می کنند که توسط اعضای سازمان اداره می شود».

یسیل و همکاران^۴ (۲۰۱۲) می گویند که اخلاق کاری تأثیر مثبتی بر عملکرد افراد دارد. علی و اوپهان^۵ (۲۰۰۸) می گویند که اصول و تفکر اصیل نسل مسلمانانی که در حال ایجاد نهادهای تجاری مساعد و اقتصاد بازار بودند، به سمت انصاف و رقابت مسئولانه توجه کرده اند. به زعم عبدی و همکاران^۶ (۲۰۱۴) اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبتی بر عملکرد دارد. مفهوم این امر این است که سازمان ها باید ارزش های اخلاقی اسلام را وارد تجارت روزانه کنند تا از موفقیت پایدار در سازمان اطمینان حاصل کنند. در پایان، این پژوهش به سازمان پیشنهاد می کند که چارچوب اخلاقی را برای هدایت و کمک به سازماندهی کار خود با چارچوب اخلاقی اسلامی به منظور کار مؤثرتر و کارآمدتر اتخاذ کند.

پژوهش های بعدی ثابت کرد که اخلاق کار اسلامی به عنوان یک تنظیم کننده خوب برای سنجش عملکرد سازمان است. این امر نشان می دهد که سازمان ها باید بر اخلاق کاری اسلامی تمرکز کنند تا سهم قابل توجهی در عملکرد اعضا داشته باشند، زیرا بر هنجارها و ارزش های اعضا تأثیر می گذارد. علاوه بر این، اخلاق کار اسلامی می تواند بر شخصیت و شخصیت افراد تأثیر بگذارد. به عنوان شخصیت های X که فکر می کنند کار به عنوان یک بار، او احساس تنبلی و واکنش نشان می دهد. اگر اصول ارزش های اخلاقی اسلامی به کار گرفته شود، تحولات خوبی برای او به همراه دارد (امام و همکاران^۷، ۲۰۱۳).

1. Johnson
2. Bennis and Nanus
3. Floyd
4. Yesil & et al
5. Ali and Owaihan
- 6 . Abdi & et al
- 7 . Imam & et al

پیشینه پژوهش

فضل الرحمن و فواد^۱ (۲۰۲۲) در پژوهشی به‌عنوان تأثیر اخلاق کار اسلامی و فرهنگ سازمانی اسلامی بر عملکرد کارکنان که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۱۳۹ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که اخلاق کار اسلامی و فرهنگ سازمانی اسلامی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت داشتند. نتایج نشان داد که متغیرهای اخلاق کار اسلامی و فرهنگ سازمانی اسلامی می‌توانند متغیرهای عملکرد کارکنان را تا ۸۰.۴ درصد تبیین کنند، در حالی که ۱۹.۶ درصد باقی مانده توسط عوامل دیگر تبیین شد. ریدلو و همکاران^۲ (۲۰۲۲) در پژوهشی به‌عنوان تعدیل متغیرهای اخلاق کار اسلامی بر تأثیر محیط کار، انگیزه کاری، فرهنگ کاری و پاداش بر عملکرد کارکنان که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۸۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که (۱) محیط کار تأثیر معناداری بر عملکرد کارکنان داشت، (۲) انگیزه کاری تأثیر معنی داری بر عملکرد کارکنان نداشت، (۳) فرهنگ سازمانی تأثیر معناداری بر عملکرد کارکنان نداشت، (۴) پاداش بر عملکرد کارکنان تأثیر بسزایی داشت، (۵) اخلاق کاری اسلامی قادر به تعدیل متغیرهای مستقل نیست، به‌عنوان مثال، محیط کار، انگیزه کاری و فرهنگ سازمانی برای تأثیر آن‌ها بر عملکرد کارکنان، اما برای متغیر پاداش می‌توان آن را با اخلاق کار اسلامی تعدیل کرد. سوپیا و همکاران^۳ (۲۰۲۱) در پژوهشی به‌عنوان فرهنگ سازمانی سازمانی و عملکرد کارکنان: مطالعه تجربی بانک‌های اسلامی در اندونزی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۶۰۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی می‌تواند رضایت شغلی تعهد رهبری سازمانی و عملکرد کارکنان را تبیین کند این نتایج حاکی از تعهد رهبری سازمانی و رضایت شغلی می‌تواند نقش میانجی فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان بانک‌های اسلامی ایفا کند. پراستیو و همکاران^۴ (۲۰۲۱) در پژوهشی به‌عنوان تأثیر رهبری اسلامی و پاداش اسلامی بر عملکرد

-
1. Fadhlorrohman & Fuad
 2. Ridlo & et al
 3. SOPIAH & et al
 4. Prasetyo & et al

عملکرد کارکنان با تعهد کارکنان به عنوان اعتدال در مشاغل مدارس شبانه روزی اسلامی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۱۳۹ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری اسلامی به طور قابل توجهی بر عملکرد کارکنان تأثیر گذاشت، در حالی که پاداش اسلامی تأثیری نداشت. تعهد به عنوان عامل تعدیل کننده رهبری اسلامی و جبران اسلامی در مدارس شبانه روزی اسلامی مطلوب نیست. در رهبری اسلامی، تعهد، تأثیر رهبری اسلامی را بر عملکرد کارکنان تضعیف می کند و پاداش را بر عملکرد کارکنان تقویت کرد. حمزه و همکاران^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی به عنوان تأثیر رهبری اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر عملکرد کارکنان بانک های اسلامی استان ریواو با نقش میانجی فرهنگ سازمانی اسلامی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۲۷۵ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری اسلامی، اخلاق کار اسلامی و فرهنگ سازمانی اسلامی بر عملکرد کارکنان بانک های اسلامی استان ریواو تأثیر مثبت و معناداری داشتند. از سوی دیگر، رهبری اسلامی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی اسلامی تأثیر قابل توجهی بر عملکرد کارکنان بانک های اسلامی در ریواو پروونس نداشت. یافته های این پژوهش نشان داد که ارتقای نقش رهبری اسلامی در ایجاد فرهنگ سازمانی اسلامی و اخلاق کار اسلامی به طور فزاینده ای بر عملکرد کارکنان بانک اسلامی استان ریواو تأثیر خواهد داشت. موزاکی و سوپریانتو^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی به عنوان تأثیر رهبری اسلامی بر عملکرد با میانجیگری فرهنگ سازمانی: مطالعه موردی در سازمان های شهر مالانگ پوس اندونزی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۱۱۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری اسلامی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان داشت و فرهنگ سازمانی واسطه نفوذ رهبری اسلامی بر عملکرد بود. عوال الدین و همکاران^۳ (۲۰۲۰) در پژوهشی به عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی و جبران خسارت بر عملکرد کارکنان از طریق رضایت شغلی در بانک بری که با روش توصیفی از نوع

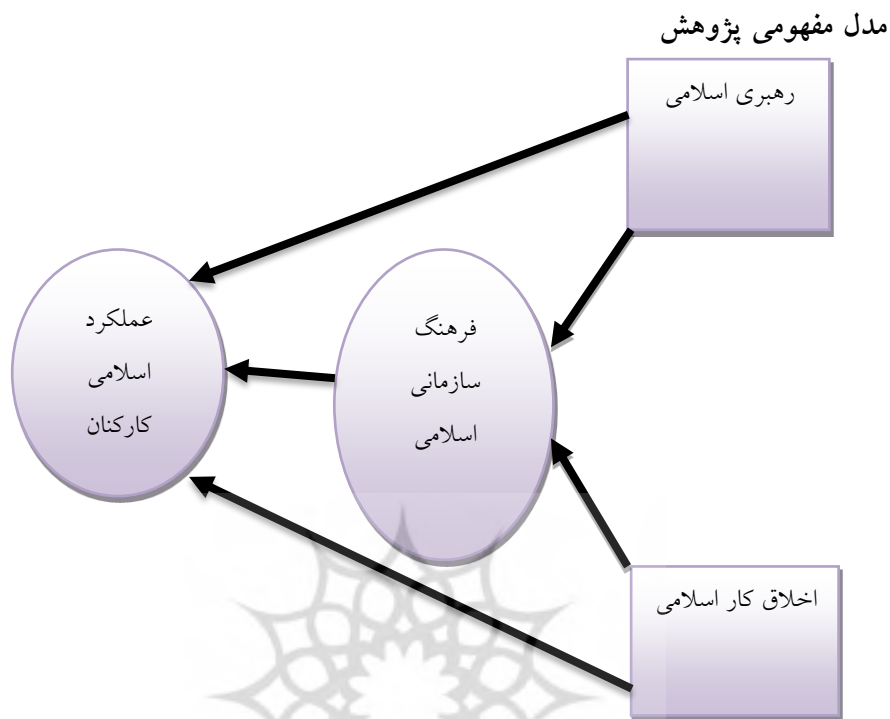
1 . Hamzah& et al

2 . Muzaki I &Supriyanto

3 . Awaluddin& et al

همبستگی و نمونه آماری ۹۵ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری داشت. هیچ تأثیر معنی‌داری بر پاداش بر رضایت شغلی وجود نداشت. تأثیر مثبت و معنادار فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان، تأثیر ناچیز پاداش بر عملکرد کارکنان، تأثیر مثبت و ناچیز فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان از طریق رضایت شغلی، تأثیر وجود داشت. پاداش عملکرد کارکنان از طریق رضایت شغلی، رضایت شغلی منفی و ناچیز بر عملکرد کارکنان وجود داشت. مرسودی و همکاران^۱ (۲۰۱۹) در پژوهشی به‌عنوان اجرای ارزش‌های اسلامی در ارتقای کیفیت عملکرد کارکنان در محیط کار که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۱۳۸ نفر از کارکنان رستوران‌های اندونزی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که ارزش‌های اسلامی بر افزایش رضایت و عملکرد تأثیر مثبت و معناداری داشت. ناسوتیون و همکاران^۲ (۲۰۱۹) در پژوهشی به‌عنوان تأثیر رهبری معنوی، کیفیت زندگی کاری، اخلاق کاری اسلامی بر عملکرد کارکنان با رفتار شهروندی سازمانی مطالعه موردی کارکنان بانک اسلامی ساموت شهر مدان که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۱۳۱ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری وجود نداشت. حکیم و همکاران^۳ (۲۰۱۸) در پژوهشی به‌عنوان تأثیر اخلاق کار اسلامی رهبران بر عملکرد کارکنان و تعهد سازمانی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۶۶ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق کاری اسلامی رهبر با عملکرد کارکنان همبستگی معناداری وجود داشت و تعهد سازمانی اخلاق کاری اسلامی تأثیرگذارترین عامل بر عملکرد کارکنان بود.

1 . Marsudi& et al
2 . Nasution& et al
3 . Hakim& et al



فرضیه های پژوهش

براساس مدل پژوهش ، فرضیه های زیر بیان می شود:

فرضیه اصلی

رهبری اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان با نقش میانجی

فرهنگ سازمانی اسلامی تأثیر دارد

فرضیه ها فرعی

۱- رهبری اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان تأثیر دارد

۲- رهبری اسلامی بر فرهنگ سازمانی اسلامی تأثیر دارد

۳- اخلاق کار اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان تأثیر دارد

۴- اخلاق کار اسلامی بر فرهنگ سازمانی اسلامی تأثیر دارد

۵- فرهنگ سازمانی اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان تأثیر دارد

۶- رهبری اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی اسلامی تأثیر دارد

۷- اخلاق کار اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی اسلامی تأثیر دارد

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است، زیرا به کاربرد متغیرهای مطرح شده برای کمک به افزایش عملکرد اسلامی کارکنان می‌پردازد. از سوی دیگر پژوهش مذکور از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. زیرا به بررسی رهبری اسلامی و اخلاق کاری اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان با میانجی فرهنگ سازمانی اسلامی می‌پردازد و روابط میان متغیرهای مذکور را در قالب مدل سازی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار می‌دهد. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر می‌باشد که نمونه‌گیری از بین این افراد صورت گرفت. این آمار مستخرج از داده‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه می‌باشد. حجم جامعه آماری محدود است و زمانی که حجم جامعه آماری محدود است تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۴ نفر انتخاب شد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شده است. در این پژوهش برای گردآوری داده‌های مورد نیاز پژوهش از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است. سوالات تخصصی در طیف لیکرت بوده که نحوه امتیاز دهی به صورت زیر می‌باشد: ترکیب سوالات پرسش‌نامه به ترتیب زیر می‌باشد:

جدول شماره ۱: ترکیب سئوالات پرسش نامه‌ها

متغیرهای مورد بررسی	شماره سئوالات در پرسش نامه	جمع سئوالات	نگارنده پرسش نامه
رهبری اسلامی	۲۰-۱	۲۰	فبرینی و همکاران (۲۰۰۱۸)
اخلاق کار اسلامی	۳۷-۲۱	۱۷	علی و الکاظمی (۲۰۰۷)
فرهنگ سازمانی اسلامی	۶۰-۳۸	۲۳	فضل الرحمن و فواد (۲۰۲۲)
عملکرد اسلامی کارکنان	۸۵-۶۱	۱۵	مرسودی و همکاران (۲۰۱۹)

به منظور بررسی روایی محتوایی، پرسشنامه‌ها قبل از اجرا با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان مورد بررسی قرار گرفت. به منظور بررسی روایی صوری پرسشنامه‌های مذکور توسط ۱۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل گردید و پس از ویرایش مفهومی برخی از سئوالات، ابزار اندازه گیری از روایی صوری برخوردار گردید. نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که تمامی شاخص‌های برازش، سئوالات بالای ۰/۹ هستند و این نشان دهنده مورد قبول بودن گویه‌ها است خلاصه نتایج تحلیل عاملی تاییدی در جدول شماره (۳) نشان داده شده است.

جدول شماره ۲. نتایج تحلیل عاملی تاییدی ابزارهای پژوهش

سئوالات	پرسش نامه	نتایج تحلیل عاملی تاییدی	نتیجه گیری
سئوالات ۱ تا ۲۰	رهبری اسلامی	$\chi^2/df = ۰/۹۹$, GFI=۰/۹۹, AGFI = ۰/۹۹, RMSEA= ۰/۰۱	برازش مدل مناسب است
سئوالات ۲۱ تا ۳۷	اخلاق کار اسلامی	$\chi^2/df = ۰/۹۸$, GFI=۰/۹۸, AGFI = ۰/۹۸, RMSEA= ۰/۰۲	برازش مدل مناسب است
سئوالات ۳۸ تا ۶۰	فرهنگ سازمانی اسلامی	$\chi^2/df = ۱/۰۰$, GFI=۰/۱۰۰, AGFI=۰/۹۹, RMSEA=۰/۰۲	برازش مدل مناسب است
سئوالات ۶۱ تا ۷۵	عملکرد اسلامی کارکنان	$\chi^2/df = ۱/۰۰$, GFI=۰/۰۹۹, AGFI=۰/۹۵, RMSEA=۰/۰۱	برازش مدل مناسب است

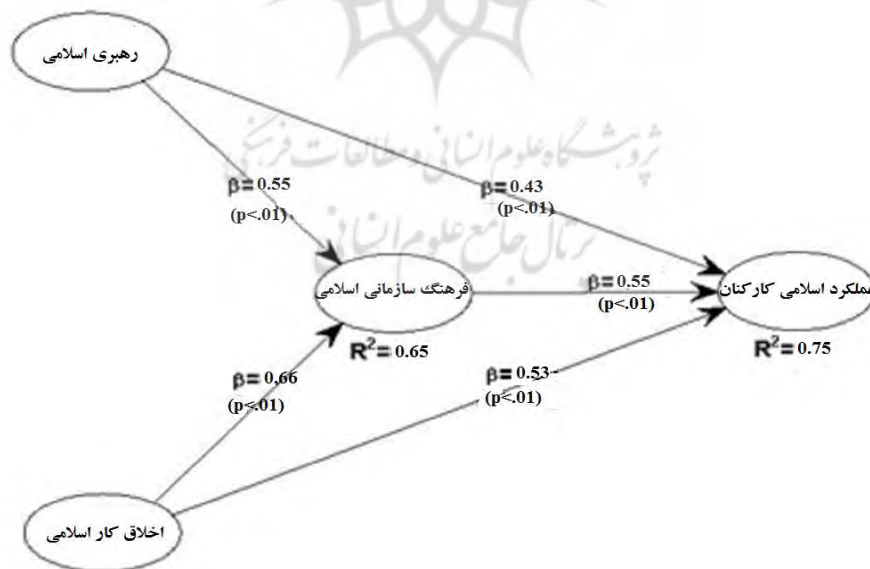
پایایی پرسش‌نامه‌ها: بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسش‌نامه پیش‌آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار SPSS 22 میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد بدست آمده برای هر ابزار بدین شرح می‌باشد.

جدول شماره ۳: ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه پژوهش

مؤلفه‌ها	شماره سوالات در پرسش‌نامه	ضریب آلفای کرونباخ
رهبری اسلامی	۲۰-۱	۰/۹۰
اخلاق کار اسلامی	۳۷-۲۱	۰/۹۰
فرهنگ سازمانی اسلامی	۶۰-۳۸	۰/۹۲
عملکرد اسلامی کارکنان	۷۵-۶۱	۰/۹۲
کل	۷۵-۱	۰/۹۵

یافته‌های پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش: رهبری اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی اسلامی تأثیر دارد.



شکل ۲: مدل اصلی پژوهش

جدول ۴ شماره: برآزش مدل

نتیجه گیری	مقدار مدل	مقدار استاندارد	شاخص های مورد بررسی	
برآزش مدل مناسب است	۲/۲۲	کمتر از ۳/۳ در حالت ایده آل	اوی. آی. اف	AVIF
برآزش مدل مناسب است	۰/۷۷	مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	جی. او. اف	GOF
برآزش مدل مناسب است	۱	حالت ایده آل ۱	اس. پی. آر	SPR
برآزش مدل مناسب است	۱	حالت ایده آل ۱	آر. اس. سی. آر	RSCR
برآزش مدل مناسب است	۱	بیش از ۰/۷	اس. اس. آر	SSR
برآزش مدل مناسب است	۱	بیش از ۰/۷	آن. ال. بی. سی. دی. آر	NLBCDR

باتوجه به جدول ۴ مدل وضعیت مناسب و ایده آلی دارد لذا برآزش مدل معنادار است. باتوجه به جدول و مدل ارائه شده در بالا، ضرایب تأثیر رهبری اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی اسلامی به طور کلی به شرح زیر است:

جدول ۵: ضرایب تأثیر رهبری اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان با نقش

میانجی فرهنگ سازمانی اسلامی

عملکرد اسلامی کارکنان	فرهنگ سازمانی اسلامی	اخلاق کار اسلامی	رهبری اسلامی	
				رهبری اسلامی
				اخلاق کار اسلامی
		۰/۶۶	۰/۵۵	فرهنگ سازمانی اسلامی
	۰/۵۵	۰/۵۳	۰/۴۳	عملکرد اسلامی کارکنان

جدول ۶: بررسی معنی داری ضرایب مدل

عملکرد اسلامی کارکنان	فرهنگ سازمانی اسلامی	اخلاق کار اسلامی	رهبری اسلامی	
				رهبری اسلامی
			<۰/۰۰۱	اخلاق کار اسلامی
			<۰/۰۰۱	فرهنگ سازمانی اسلامی
	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	<۰/۰۰۱	عملکرد اسلامی کارکنان

جدول ۷: بررسی معنی داری روابط مدل

معناداری	میزان اثر	رابطه
<۰/۰۰۱	۰/۶۹	رهبری اسلامی - فرهنگ سازمانی اسلامی - عملکرد اسلامی کارکنان
<۰/۰۰۱	۰/۷۳	اخلاق کار اسلامی - فرهنگ سازمانی اسلامی - عملکرد اسلامی کارکنان

باتوجه به جدول ۷ رهبری اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی اسلامی تأثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۶۹ می‌باشد و اخلاق کار اسلامی از طریق فرهنگ سازمانی اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۷۳ است.

جدول ۸: همبستگی بین متغیرهای مکنون و خطا

عملکرد اسلامی کارکنان	فرهنگ سازمانی اسلامی	اخلاق کار اسلامی	رهبری اسلامی	
۰/۴۴	۰/۶۲	۰/۶۱	(۰/۸۸)	رهبری اسلامی
۰/۴۸	۰/۶۶	(۰/۸۲)	۰/۶۲	اخلاق کار اسلامی
۰/۵۲	(۰/۸۳)	۰/۶۶	۰/۶۳	فرهنگ سازمانی اسلامی
(۰/۸۸)	۰/۶۱	۰/۵۱	۰/۵۴	عملکرد اسلامی کارکنان

فرضیه های فرعی پژوهش

جدول ۸: آزمون فرضیه های فرعی مدل پژوهش

نتیجه فرضیه	خطای معیار	مقدار معناداری	میزان اثر	فرضیه ها	
تأیید	۰/۰۳۵	<۰/۰۰۱	۰/۴۳	رهبری اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان تأثیر دارد	فرضیه اول
تأیید	۰/۰۳۵	<۰/۰۰۱	۰/۵۵	رهبری اسلامی بر فرهنگ سازمانی اسلامی تأثیر دارد	فرضیه دوم
تأیید	۰/۰۳۵	<۰/۰۰۱	۰/۵۳	اخلاق کار اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان تأثیر دارد	فرضیه سوم
تأیید	۰/۰۳۵	<۰/۰۰۱	۰/۶۶	اخلاق کار اسلامی بر فرهنگ سازمانی اسلامی تأثیر دارد	فرضیه چهارم
تأیید	۰/۰۳۵	<۰/۰۰۱	۰/۵۵	فرهنگ سازمانی اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان تأثیر دارد	فرضیه پنجم
تأیید	۰/۰۳۵	<۰/۰۰۱	۰/۶۹	رهبری اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی اسلامی تأثیر دارد	فرضیه ششم
تأیید	۰/۰۳۵	<۰/۰۰۱	۰/۷۳	اخلاق کار اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی اسلامی تأثیر دارد	فرضیه هفتم

باتوجه به جدول (۸)، سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ بوده و کلیه روابط معنادار است و نتایج بالا نشان داد که رهبری اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان تأثیر معناداری مثبت دارد ضریب این تأثیر ۰/۴۳ است، می توان گفت با تقویت رهبری اسلامی میزان عملکرد اسلامی کارکنان افزایش می یابد و رهبری اسلامی بر فرهنگ سازمانی اسلامی تأثیر معناداری مثبت دارد و ضریب این تأثیر ۰/۵۵ است. باتوجه به مثبت بودن ضریب تأثیر می توان گفت با تقویت رهبری اسلامی میزان فرهنگ سازمانی اسلامی تقویت می شود و اخلاق کار اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان تأثیر معناداری مثبت

دارد و ضریب این تأثیر ۰/۵۳ است. باتوجه‌به مثبت بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با تقویت اخلاق کار اسلامی میزان عملکرد اسلامی کارکنان افزایش می‌یابد و اخلاق کار اسلامی بر فرهنگ سازمانی اسلامی تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۶۶ است. باتوجه‌به مثبت بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با تقویت اخلاق کار اسلامی میزان فرهنگ سازمانی اسلامی تقویت می‌شود و فرهنگ سازمانی اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۵۵ است. باتوجه‌به مثبت بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با تقویت فرهنگ سازمانی اسلامی میزان عملکرد اسلامی کارکنان افزایش می‌یابد و رهبری اسلامی از طریق فرهنگ سازمانی اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۶۹ می‌باشد. باتوجه‌به مثبت بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با تقویت رهبری اسلامی از طریق فرهنگ سازمانی اسلامی میزان عملکرد اسلامی کارکنان افزایش می‌یابد و اخلاق کار اسلامی از طریق فرهنگ سازمانی اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۷۳ می‌باشد. باتوجه‌به مثبت بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با تقویت اخلاق کار اسلامی از طریق فرهنگ سازمانی اسلامی میزان عملکرد اسلامی کارکنان افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین تأثیر رهبری اسلامی و اخلاق کاری اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی اسلامی انجام شد. اولین فرضیه این پژوهش مبنی بر این که رهبری اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان تأثیر دارد. تایید شد. این با نتایج پژوهش پراستيو و همکاران (۲۰۲۱)، حمزه و همکاران (۲۰۲۱)، سولکارنین (۲۰۱۷)، فشارکی و صحت (۲۰۱۸)، مرسودی و همکاران (۲۰۱۹) مطابقت دارد، بر این اساس می‌توان گفت که رهبری اسلامی می‌تواند عملکرد اسلامی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی را بهبود بخشد، به طوری که رهبران باید بتوانند کارکنان خود را برای بهره‌وری بیشتر برانگیخته و هدایت کنند. نوآوری (۱۹۹۳) بیان کرد که رهبری

اسلامی توانایی کسی است که مردم را به دوری از اعمال حرام خداوند که با هم یا به صورت انفرادی انجام می‌شود، هدایت کند. در اسلام، مفهوم رهبری ارزش ویژه‌ای دارد. این تنها پیروان و دستیابی به اهداف یک سازمان نیست.

دومین فرضیه این پژوهش مبنی بر این که رهبری اسلامی بر فرهنگ سازمانی اسلامی تأثیر دارد. تایید شد. این با نتایج پژوهش حمزه و همکاران (۲۰۲۱)، موزاکی و سوپریانتو (۲۰۲۱) و مرسودی و همکاران (۲۰۱۹) مطابقت دارد، بر این اساس می‌توان گفت که رهبری اسلامی در ایجاد فرهنگ سازمانی اسلامی در دانشگاه آزاد اسلامی نقش حیاتی دارد که به موجب آن رهبر می‌تواند الگوی کارکنان خود باشد و در نتیجه فرهنگ سازمانی اسلامی ایجاد شود. بنابراین، یک رهبر باید چندین شخصیت مانند صدیق (صادق)، امانه (معمد)، فتحونه (روشنفکر) و تبلیغ (گسترش اطلاعات صحیح) را در کارهایی که حضرت محمد (ص) انجام داده است، پیاده کند. طبق نظر رابینز (۲۰۰۱)، رهبران یا گروه‌ها فرهنگ سازمانی را ایجاد و توسعه می‌دهند. این فرهنگ سازمانی باید توسط رهبر یک سازمان یا گروه خاصی در سازمان ایجاد و توسعه یابد.

سومین فرضیه این پژوهش مبنی بر این که اخلاق کار اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان تأثیر دارد. تایید شد. این با نتایج پژوهش فضل الرحمن و فواد (۲۰۲۲)، ریدلو و همکاران (۲۰۲۲)، حمزه و همکاران (۲۰۲۱)، حکیم و همکاران (۲۰۱۸) و مرسودی و همکاران (۲۰۱۹) مطابقت دارد، بر این اساس می‌توان گفت که نتایج به طور تجربی تأثیر مثبت بین اخلاق کاری اسلامی بر عملکرد کارکنان را تأیید کرد. نتایج با پژوهش‌های قبلی مطابقت دارد (لایامان و جومالیا، ۲۰۱۸؛ ماولیزا و همکاران، ۲۰۱۷؛ سیترا و همکاران، ۲۰۱۸؛ آیرا، ۲۰۱۶؛ احمد و اوویمی، ۲۰۱۲) که نشان داد اخلاق کار اسلامی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت معناداری دارد. این امر از نظر تئوریک بیانگر آن است که عملکرد سازمانی مسلمانان بیشتر خواهد شد زیرا دلبستگی آن‌ها به اخلاق کاری اسلامی باعث تشویق احساس صمیمیت و روحیه بالا از طریق حرفه‌ای بودن کار می‌شود. اوران همچنین تأکید می‌کند که انسان‌ها باید تلاش کنند تا از آنچه به نفع خود

آفریده شده است بهره ببرند. این امر نشان داد که افراد دارای اخلاق کاری اسلامی بالا نیز تمایل به عملکرد بالایی دارند (ساری و نوگرهانی، ۲۰۱۹؛ حیاتی و کانیاگو، ۲۰۱۲؛ سابان و همکاران، ۲۰۲۰).

چهارمین فرضیه این پژوهش مبنی بر این که اخلاق کار اسلامی بر فرهنگ سازمانی اسلامی تأثیر دارد. تایید شد. این با نتایج پژوهش فضل الرحمن و فواد (۲۰۲۲)، ریدلو و همکاران (۲۰۲۲)، حمزه و همکاران (۲۰۲۱)، حکیم و همکاران (۲۰۱۸) و مرسودی و همکاران (۲۰۱۹) مطابقت دارد، بر این اساس می‌توان گفت که به‌زعم دکلرک و همکاران (۲۰۱۸) ارزش‌های اسلامی در کار برای ایجاد فرهنگی که کار حداکثری را تشویق می‌کند مهم است. به‌زعم محمد و همکاران (۲۰۱۸) ارزش‌های اسلامی به صورتی که در نحوه کار کارکنان ترسیم شده است تأثیر خوبی بر عملکرد اسلامی کارکنان خواهد داشت. این پژوهش مطابق با نتایج پژوهش حاضر است که بیان می‌کند زمانی که کارکنان اخلاق اسلامی را در محیط کار روزانه خود رعایت کنند، بر کیفیت کار آن‌ها تأثیر می‌گذارد.

پنجمین فرضیه این پژوهش مبنی بر این که فرهنگ سازمانی اسلامی بر عملکرد اسلامی کارکنان تأثیر دارد. تایید شد. نتایج از لحاظ نظری با پژوهش‌های قبلی مطابقت دارد که نشان داد هرچه فرهنگ سازمانی اسلامی در سازمان بهتر اجرا شود، عملکرد کارکنان از طریق نزدیکی بین کارکنان و رهبران بهتر است که با پژوهش‌های (داولی و مناف، ۲۰۱۷؛ حکیم، ۲۰۱۶؛ مشهدی، ۲۰۱۴) مطابقت دارد. همچنین نتایج حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی اسلامی ایدئولوژی است که یک سازمان را متحد می‌کند و محصول تعامل اجتماعی است. تحت تأثیر همه اعضای سازمان است. نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی رابطه مثبتی با عملکرد کارکنان دارد و فرهنگ سازمانی قوی پتانسیل بهبود عملکرد را دارد (حمزه و بصری، ۲۰۲۱؛ بیسنگ و احمد، ۲۰۰۹). نتایج این پژوهش نشان داد که اخلاق کار اسلامی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت دارد و فرهنگ سازمانی اسلامی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت دارد. به این معنی که وقتی سازمان بتواند فرهنگ سازمانی اسلامی را به درستی پیاده کند، احتمال بهبود عملکرد اسلامی کارکنان بیشتر است.

دانشگاه آزاد اسلامی باید توجه کند و راه‌هایی برای حفظ و افزایش عملکرد کارکنان بیابد. این عملکرد کارکنان تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دانشگاه دارد. هر چه عملکرد کارکنان بهتر باشد به این معنی است که عملکرد دانشگاه بهتر و سودآورتر می‌شود. بسیاری از پژوهشگران از منابع انسانی حوزه مدیریت به دنبال بهترین فرمول‌ها برای بهبود عملکرد این کارکنان هستند.

در این مورد، متغیرهای پژوهش رهبری اسلامی، اخلاق کاری اسلامی، فرهنگ سازمانی اسلامی و عملکرد اسلامی کارکنان است.

۱. رهبری که شیوه رهبری حضرت محمد (ص) را در رهبری کارکنان اجرا کند که صدیق، امانه، فتنه و تبلیغ بودن می‌تواند کیفیت عملکرد کارکنان خود را ارتقا بخشد.

۲. رهبرانی که سبک رهبری اسلامی شامل صدیق، امانه، فتنه و تبلیغ را به کار می‌گیرند، می‌توانند با بهبود اعمال اخلاق کاری اسلامی، احساس تعهد عاطفی کارکنان را افزایش دهند.

۳. بکارگیری سبک رهبری اسلامی می‌تواند رضایت شغلی اسلامی کارکنان را تشویق کند تا بتواند تعهد عاطفی آنان را نسبت به دانشگاه بهبود بخشد.

۴. رهبرانی که از سبک رهبری اسلامی استفاده می‌کنند می‌توانند ایجاد حس تعهد عاطفی در کارکنان را تشویق کنند، اما این نمی‌تواند عملکرد اسلامی کارکنان را بهبود بخشد.

۵. رهبری که به وظایف ارزشی اسلامی خود عمل کند، می‌تواند کاربرد اخلاق اسلامی در کار را افزایش دهد و کیفیت عملکرد اسلامی کارکنان را بالا ببرد.

۶. اعمال سبک رهبری اسلامی در دانشگاه می‌تواند رضایت کارکنان را بهبود بخشد و همچنین می‌تواند عملکرد اسلامی کارکنان را افزایش دهد.

۷. به کارگیری اخلاق کاری اسلامی توسط کارکنان یک دانشگاه می‌تواند رضایت شغلی اسلامی را بهبود بخشد و عملکرد اسلامی کارکنان را افزایش دهد.

۸. اجرای اخلاق کار اسلامی می‌تواند باعث ایجاد تعهد عاطفی در کارکنان شود، اما نمی‌تواند عملکرد اسلامی کارکنان را افزایش دهد.

۹. اعمال اخلاق اسلامی در کار در یک دانشگاه می‌تواند رضایت شغلی اسلامی را بهبود بخشد و این امر می‌تواند عملکرد اسلامی کارکنان را در دانشگاه افزایش دهد.
۱۰. رضایت شغلی اسلامی کارکنان می‌تواند باعث ایجاد احساس تعهد عاطفی شود، اما نمی‌تواند عملکرد اسلامی کارکنان را بهبود بخشد.
- بر اساس این پژوهش، موارد مهمی که می‌توان برای رهبران و دست‌اندرکاران دانشگاه مطرح کرد، در اینجا آمده است:
۱. رهبران باید برای ارائه الگوهای خوب برای کارکنان خود تلاش کنند.
 ۲. رهبر باید با مطالعه مراجع مربوط به رهبری اسلامی و همچنین با پیوستن به جامعه دانشگاهی مسلمان، کاربرد سبک رهبری اسلامی را تقویت کند تا بتوانند از یکدیگر در اجرای ارزش‌های اسلامی در دانشگاه حمایت کنند.
 ۳. افزایش مشارکت کارکنان در اجرای اخلاق کار اسلامی با سازماندهی برنامه‌ای مانند برون‌مرزی با مطالبی درباره اخلاق کار اسلامی امکان‌پذیر است. علاوه بر این، انتظار می‌رود این برنامه باعث افزایش وابستگی عاطفی کارکنان به دانشگاه و همچنین همکاران و همچنین درج اطلاعاتی در مورد چشم‌انداز، مأموریت و ارزش‌های شرافتمندانه دانشگاه شود.
 ۴. مدیریت دانشگاه باید کارکنان ارشد را با دادن یک پیشرفت شغلی مشخص و همچنین تفویض وظایفی که به‌عنوان نوعی اعتماد از مدیریت با پاداش معین مهم هستند، حفظ کند.
 ۵. رهبران باید یک تقسیم‌بندی ویژه با یک فرد تماس برقرار کنند که به مسائل کارکنان مربوط به مشکلاتی که در کار با آن مواجه هستند و همچنین دریافت ایده‌های پیشنهادی برای توسعه دانشگاه رسیدگی می‌کند. این نشان‌دهنده توجه دانشگاه به کارکنان و همچنین بر باز بودن مدیریت در دانشگاه است.
- نتایج این پژوهش نشان داد که اخلاق کار اسلامی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت دارد. نتایج این پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی اسلامی بر عملکرد کارکنان تأثیر

مثبت دارد. به این معنی که وقتی دانشگاه بتواند فرهنگ سازمانی اسلامی را به درستی پیاده کند، احتمال بهبود عملکرد کارکنان بیشتر است.

فهرست منابع و مأخذ

- Abadiyah, R., & Purwanto, D. (2016). The effect of Organizational Culture, Compensation on Work Satisfaction and Employee Performance of Islamic Bank. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 2(02), 49-67.
- Abbasi, A. S., Rehman, K. U., & Abbasi, S. H. (2010). Welfare and protection model for organizational management: The Islamic perspective. *African Journal of Business Management*, 4(5), 739-747.
- Ahmad, M. S. (2011). Work ethics: an Islamic prospective. *Journal of Human Sciences*, 8(1), 850-859.
- Ahmad, S., & Owoyemi, M. Y. (2012). The concept of Islamic work ethic: An analysis of some salient points in the prophetic tradition. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20), 116-123.
- Aira, A. (2016). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19(1), 1-18.
- Alhyasat, K. M. (2012). The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations. *Journal of Islamic Marketing*, 3(2), 139-154.
- Ali, A. J., & Al-Owaihan, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5-19.
- Anam, C. (2017). The effect of Islamic Leadership, Islamic Work Motivation on Employee Performance. *Istithmar*, 1(01), 11-29.
- Arifin, I., Juharyanto, Mustiningsih, & Taufiq, A. (2018). Islamic crash course as a leadership strategy of school principals in strengthening school organizational culture. *Sage Open*, 8(3), 2158244018799849.
- Asifudin, A. J. (2004). *Islamic Work Ethics*. Surakarta, ID : Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Awaluddin. Siti Haerani 2 and M. Sobarsyah(2020) EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMPENSATION ON

EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION PT. BANK BRI (PERSERO) Tbk BRANCH OF SIDRAP. GSJ: 8(12)1435-1448.

- Bin Salahudin, S. N., binti Baharuddin, S. S., Abdullah, M. S., & Osman, A. (2016). The effect of Islamic work ethics on organizational commitment. *Procedia Economics and Finance*, 35, 582-590.
- Citra, D. P., Purwadi, A., & Hakim, I. (2018). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang. *Falah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(2), 24-33. <https://doi.org/10.22219/jes.v3i2.6911>
- Citra, D. P., Purwadi, A., & Hakim, I. (2018). The Effect of Islamic Work Ethics and Organizational Culture on Employee Performance of Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang. *Falah : Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(2), 24-33.
- Daulay, R., & Manaf, A. A. (2017). *Strategi & workshop kewirausahaan*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah Aqila
- Denison, D, & Mishra, A. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223. <https://doi.org/10.1287/orsc.6.2.204>
- Desky, H. (2014). The effect of Islamic Work Ethics and Leadership Style on Employee performance of Ayam Lepas Restaurant in Lhokseumawe. *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 8(02), 459-478.
- Edward, Y.R., and Purba, K. (2020). The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkat Bima Sentana. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Vol 3 (3): 1552-1563.*
- Efrina, L. (2019). Islamic Work Ethics and Organizational Culture : Its Effect on Employee Performance of Islamic Multifinance. *Equilibrium Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(02), 259-271.
- Fadhlorrohman, Ahnaf, Fuad, Masud (2022) The Effect of Islamic Work Ethics and Islamic Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. 5(2) 9327-9336.

- Fahrullah, A. (2018). The Effect of Islamic Leadership on Motivation, Performance and Islamic Welfare. *Al-Uqud: Journal of Islamic Economics*, 2(02), 121-140.
- Faris, N., & Parry, K. (2011). Islamic Organizational Leadership within a Western Society: The Problematic Role of External Context. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 132-151. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.012>
- Hakim, A. (2012). The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java. *Asia Pacific Management Review*, 17(01), 77-90.
- Hakim, L. (2011). Building a Superior Organizational Culture as An Effort to Improve Employee Performance in the Competitive Era. *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 148-158. <http://doi.org/10.23917/benefit.v15i2.1342>.
- Hakim, L. (2016). Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*, 9(1), 179–205.
- Hakim, Wardhani, Haerani, Siti, Hakim, Haeriah, Ansar, Asriani(2018) The Influence of Leader's Islamic Work Ethic on Employee Performance and Organizational Commitment. *Advances in Economics, Business and Management Research*.92(2)344-354.
- Hamzah, Z., & Basri, Y. Z. (2021). The influence of Islamic leadership and Islamic work ethics on employee performance of Islamic banks in riau province mediated by Islamic
- Hamzah, Z., Basri, Y., & ., Z. (2021). THE INFLUENCE OF ISLAMIC LEADERSHIP AND ISLAMIC WORK ETHICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF ISLAMIC BANKS IN RIAU PROVINCE MEDIATED BY ISLAMIC ORGANIZATIONAL CULTURE. *International Journal of Islamic Business & Management*, 5(1), 23-34.
- Harahap, S. (2016). The Influence of Islamic Leadership and Work Motivation on Employee Performance at PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Sukaramai Medan Sub-Branch Office. *Human Falah*, 3(02), 253-270.
- Hayati, K., & Caniago, 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.

- Hoque, N., Khan, M. A., & Mowla, M. (2013). Organisational culture: features and framework from Islamic perspective. *Humanomics: The International Journal of Systems and Ethics*, 29(3), 202-219.
- Indica, I. W. M. (2016). The Influence of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership Style on Organizational Commitment and Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 2(2).
- Indica, I. W. M. (2016). The Influence of Islamic Work Ethics and Transformational Leadership Style on Organizational Commitment and Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 2(2).
- Islam, K.M.A., & Miajee, M.R.K. (2017). An Islamic Perspective of Leadership. *International Journal of Islamic Business & Management*, 1(1), 14-16.
- Jannah, M., Suwardi, Iriyanto, S. (2016). Analysis of Islamic Leadership on Employee Performance (Case Study at PT. Bank Mumalat Indonesia Tbk, Semarang Branch). *Value Assed, Makalah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(01), 16-30.
- Jin, K. G., & Drozdenko, R. G. (2010). Relationships among perceived organizational core values, corporate social responsibility, ethics, and organizational performance outcomes: An empirical study of information technology professionals. *Journal of Business Ethics*, 92(3), 341-359.
- Kusumawati, D. A. (2015). Improving Islamic Performance Behavior with Islamic Organizational Culture as a Moderating Variable. *Proceeding of the 2nd Conference in Business, Accounting and Management* (pp. 233-242). Universitas Islam Sultan Agung, Jawa Tengah, Indonesia. May 1st.
- Kuswati, Yeti. (2020). "The Effect of Motivation on Employee Performance". *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, Volume 3, No 2, May 2020, pages: 995-1002
- Layaman & Maya., J. (2018). The Influence of Islamic Work Culture and Work Ethic on Employee Performance at Bank Syariah Mandiri Cirebon Branch. *Journal of Strategic Management*, 1(1) 1-20.
- Layaman, & Jumalia, M. (2018). Pengaruh budaya kerja dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 1(1), 70-81.

- Marimin, A. (2011). The Influence of Leadership Style, Work Motivation, and Organizational Culture on Employee Performance at Bank Muamalat Indonesia Surakarta Branch. *Jurnal Muqtasid*, 2(20), 23-37.
- Marsudi, Rizki Febriani, Chalimatuz Sa'diyah, and Yeyen Pratika (2019). The Implementation of Islamic Values in Improving the Quality of Employee Performance in Workplace. *KnE Social sciences*, 3(13), 559–575.
- Martínez, C., Skeet, A. G., & Sasia, P. M. (2021). Managing organizational ethics: How ethics becomes pervasive within organizations. *Business Horizons*, 64(1), 83-92.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai diagnosis organisasional konsep dan aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mashudi, M. (2014). Antecedent Kinerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 1(2), 139-156.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Human Resource Management*. Jakarta, ID : Salemba Empat.
- Maula, L. H., Jamil, S., & Zuana., M. M. (2020). The Influence of Islamic Organization Culture and Employee Welfare on Employee Performance at PT. Bank Syariah Mandiri Sidoarjo Branch Office. *Al-Tsiqoh : Jurnal Ekonomi dan Dakwah Islam*, 5(01), 80-91. <https://doi.org/10.1234/altsiq.v5i1.698>
- Maula, L. H., Jamil, S., & Zuana., M. M. (2020). The Influence of Islamic Organization Culture and Employee Welfare on Employee Performance at PT. Bank Syariah Mandiri Sidoarjo Branch Office. *Al-Tsiqoh : Jurnal Ekonomi dan Dakwah Islam*, 5(01), 80-91. <https://doi.org/10.1234/altsiq.v5i1.698>
- Mauliza, P., Yusuf, R., & Ilhamsyah, T. R. (2016). The Influence of Islamic Work Ethic and Transformational Leadership Style on Organizational Commitment and Its Implications on the performance of Employees of Wilayatul Hisbah Banda Aceh. *Jurnal Prespektif Ekonomi Darussalam*, 2(02), 185-200. <https://doi.org/10.24815/jped.v2i2.6693>
- Mauliza, P., Yusuf, R., & Ilhamsyah, T. R. (2016). The Influence of Islamic Work Ethic and Transformational Leadership Style on Organizational Commitment and Its Implications on the performance of Employees of Wilayatul Hisbah Banda Aceh. *Jurnal*

- Prespektif Ekonomi Darussalam, 2(02), 185-200. <https://doi.org/10.24815/jped.v2i2.6693>
- Mauliza, P., Yusuf, R., & Ilhamsyah, T. R. (2017). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 2(2), 185–200. <https://doi.org/10.24815/jped.v2i2.6693>
- Mujiono, I. (2002). *Leadership and Organization*. Yogyakarta, ID : UII Press.
- Mujiono, I. (2002). *Leadership and Organization*. Yogyakarta, ID : UII Press.
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325-333.
- Muzaki, Ilham. Supriyanto, Achmad Sani(2021) The Effect of Islamic Leadership on Performance Mediated by Organizational Culture: Case Study at PT. Pos Indonesia Malang City. *THE American Journal of Humanities and Social Sciences Research (THE AJHSSR)*,4(3)348-354.
- Nasution, Nasir. Marpaung. Muslim. Amirulsyah(2019) The Influence of Spiritual Leadership, Work Life Quality, Islamic Work Ethic on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior. Case Study of Employees of SUMUT Islamic Bank in Medan City. *Opcion*,35(20) 2899-2921.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(8), 577-588.
- Prasetyo, Ari. Soleh. Mochammad. Hidayati. Nurul(2021) The Effect of Islamic Leadership and Islamic Compensation on Employee Performance with Employee's Commitment as Moderation in Islamic Boarding School's Businesses.5(2)292-306.
- Rachmanu, E.D., & Ridwan, A. A. (2018). Organizational Culture and Employee Performance : Islamic Economic Perspective. *Ekspektra : Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(02), 170-180. <http://dx.doi.org/10.25139/ekt.v2i2.1222>
- Randeree, K. (2009). An Islamic Perspective on Leadership: Qur'anic World View on The Qualities of Leaders. *Global Studies Journal*, 2(02), 197-210.

- Ridlo, Musalim. Rozaq, M Ahsin. Saputra. Yudi. Mochlasin(2022) Moderation of Islamic Work Ethic Variables on the Influence of Work Environment, Work Motivation, Work Culture and Compensation on Employee Performance. *Management Analysis Journal*.11(1)95-102.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior: Concept, Controversy, Application*. Jakarta, ID : Prenhallindo.
- Rokhman, W. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1), 21-27.
- Romi, M. V., Ahman, E., Suryadi, E., & Riswanto, A. (2020). Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior to Improve the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education Lecturers in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, 9(2), 78-84.).
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact of Islamic work ethics, competencies, compensation, work culture on job satisfaction and employee performance: the case of four star hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1).
- Sari, I. P., & Nugraheni, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keadilan Organisasional dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 8(4), 106-118.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyorini, C.T., Magfiroh, S., & Farida, Y.N. (2012). The Influence of Organizational Commitment, and Work Engagement on Employee Performance of Baitul Mall Wa Tamwil, *Media Riset Akuntansi*, 2(01), 32-47.
- Setyorini, C.T., Magfiroh, S., & Farida, Y.N. (2012). The Influence of Organizational Commitment, and Work Engagement on Employee Performance of Baitul Mall Wa Tamwil, *Media Riset Akuntansi*, 2(01), 32-47.
- Shafique, I., N. Kalyar, M., & Ahmad, B. (2018). The Nexus of Ethical Leadership, Job Performance, and Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 16(1), 71–87. <https://doi.org/10.7906/indecs.16.1.5>

- Shafissalam, A., & Azzuhri, M. (2016). The Influence of Islamic Work Ethic on Employee Performance at Indonesian Agro Niaga Cooperative (Kanindo) Syaria East Java. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 2(2).
- Sopiah ,SOPIAH, Mahirah KAMALUDIN, Etta Mamang SANGADJI, Bagus Shandy NARMADITYA(2021) Organizational Culture and Employee Performance: An Empirical Study of Islamic Banks in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* . 8 (6) 0395–0406.
- Sugiyono. (2005). *Understanding Qualitative Research*. Bandung, ID: CV. Alfabeta.
- Suripto, T. (2016). Strategies to Improve Company Performance Through Islamic Organization Culture. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, 6(2), 144-153.
- Syardiansah, et al. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. P. 849-857.
- Tasmara, T. (2002). *Building an Islamic Work Ethic*. Jakarta, ID : Gema Insani Press.
- Tho'in, M. (2016). Human Resources Competency of Sharia Bank Based on Islamic Sharia Principles (Case Study on BNI Syariah Surakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2(03), 158-171.
- Wahjudewanti, A.S., Tjakraatmaja, J.H., and Anggoro, Y. (2021). Knowledge Management Strategies to Improve Learning and Growth in Creative Industries: A Framework Model. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* Vol 4 (2): 1903-1915.
- Wahyuningsih., S.S., & Basalamah, J. (2019). The Influence of Organizational Culture, Work Motivation and Islamic Work Ethics on Employee Performance of Bank Syariah Mandiri Makassar Branch. *CESJ Center of Economic Student Journal*, 2(02), 125-132.
- Wahyuningsih., S.S., & Basalamah, J. (2019). The Influence of Organizational Culture, Work Motivation and Islamic Work Ethics on Employee Performance of Bank Syariah Mandiri Makassar Branch. *CESJ Center of Economic Student Journal*, 2(02), 125-132.
- Wijayanti, R., & Meftahudin, M. (2016). Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 3(3), 185-192.

- Wijayanti, R., & Meftahudin, M. (2016). Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 3(3), 185-192.
- Wijayanti, R., & Wajdi, F. (2012). The Influence of Islamic Leadership, Motivation And Job Satisfaction on Employee Performance with Long Work as Moderating Variables. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(2), 108-115.
- Wijayanti, R., & Wajdi, F. (2012). The Influence of Islamic Leadership, Motivation And Job Satisfaction on Employee Performance with Long Work as Moderating Variables. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(2), 108-115.
- Wulandari, R., Djawoto, and Prijati. (2021). The Influence of Delegative Leadership Style, Motivation, Work Environment on Employee Performance in Self-Efficiency Mediation in SNVT Housing Provision of East Java Province. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Vol 4 (3)*: 3294-3311.
- Yiing, L. H., & Ahmad, K. Z. B. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership and Organization Development Journal*, 30(1), 53-86.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی