

Research Paper

A Systematic Review of Quantitative Studies on Islamic Work Ethics as an Intervening Variable

Alireza Rajabipoor Meybodi^{*1} , Seyed Ali Koushazadeh², Zohre Sadat Doaei³ , Fahimeh Forghani⁴,

Ali Jamadi⁵

¹ Associate Professor, Organizational behavior Management, Faculty of Economics, Department of Accounting and Economics, Yazd University, Yazd, Iran.

² PhD Graduate, Human Resourcing, Faculty of Economics, Department of Accounting and Economics, Ferdowsi University, Khorasan Razavi, Iran

³ MSc., Faculty of Management, Department of Accounting and Economics, Yazd University, Yazd, Iran.

⁴ PhD Graduate, Human Resourcing, Faculty of Management, Department of Accounting and Economics, Yazd University, Yazd, Iran.

⁵ MSc., Faculty of Management, Department of Accounting and Economics, Yazd University, Yazd, Iran.



10.22080/shrm.2022.23870.1337

Received:

September 20, 2022

Accepted:

November 12, 2022

Available online:

December 21, 2022

Keywords:

Ethics, Islamic Work Ethics (IWE), Systematic review

Abstract

In an Islamic society, an organization must maintain and evaluate the performance of employees and organizational performance under the guidance of Islamic teachings. Although studies in this field have been conducted in recent years, research trends are not clear due to the short time of introduction and development of this technology. Moreover, knowledge synthesis has not been done to conclude the evolutionary nature of this issue and develop its theories. This study used the paradigm funnel method to fill this gap and investigate the research. For this purpose, 105 articles from 2000 to 2021 were reviewed and after selecting the articles, 94 articles were identified and classified. The findings indicate the focus of articles on the level of specific theories and the lack of articles in the field of ontology and basic hypotheses. This study will help researchers to better understand the research process, get familiar with the concepts and components, and identify the existing research gap. Work ethics in Islam is the expectations of a person's relationship to his behavior at work, including his responsibility, cooperation, commitment, sacrifice, creativity, and social relationships. Islamic Work Ethics (IWE) is an important concept that affects the work pattern of the employees in the organizations because it requires the introduction of Islamic principles regarding the behavior and performance of the employees.

Extended abstract

1. Introduction

The work ethics is associated with the Islamic context, basically when someone has a close

relationship with God (their God), and his attitudes and behaviors tend to be consistent with the rules and regulations of his religion (Rahman et al., 2006). Research shows that religion influences the attitudes and behaviors of

***Corresponding Author:** Alireza Rajabipoor

Address: Associate Professor, Organizational behavior Management, Faculty of Economics, Department of Accounting and Economics, Yazd University, Yazd, Iran.

Email: rajabipoor@yazd.ac.ir

individuals, and those who have a strong belief in religion are more disciplined and responsible with higher levels of moral values (Salman Chughtai & Ali Shah, 2020). People who reach their due time with high effort and work are considered a source of happiness and success (Javed et al., 2019). Therefore, the Islamic Work Ethics (IWE) is a manifestation of the employees' behavior in the workplace, including his effort, sacrifice, creativity, teamwork, responsibility, and social relationships (Sa-U et al., 2008; Suryanto, 2016a). In other words, the IWE is a structure created to incorporate religious moral values into one's professional life, and Islam promotes professional participation, so that one can participate actively and support society. The Islamic cultures work significantly to build a society and social relations are established with the help of the company and cooperation (Haider & Nadeem, 2015).

Research suggests that the IWE plays a key role in improving attitudes, shaping excellent performance, and improving human resource practices (performance appraisal, training, and empowerment) in an organization, given that the population Muslims are growing 1.5 times faster than the general population of the world (Rawwas et al., 2018) and given the importance of the role of the IWE in shaping employee performance, the purpose of this study is to systematically review quantitative studies of work ethics. Islam is an intervening variable.

2. Research Methods

A systematic review is defined as a review using a systematic method to summarize the evidence on questions with a detailed and comprehensive study design. They developed a systematic review of theoretical foundations used in this research.

In this research, paradigm funnel was used to review, analyze and categorize the content of the selected articles, i.e., evaluation was done using paradigm funnel with a wide and structured interpretation of Cohen's Paradigm (1962) based on the literature and theoretical foundations of the IWE. This method provides a framework for classifying the flow of research based on its objectives in four levels: 1) empirical observations, indicating the use of empirical

observations to investigate the gaps in the theoretical foundations; 2) structured analysis methods, indicating the study methods that analyze the current views on methodology; 3) the study of the specific theory, indicating the specific theories contributing to the construction of the theory; and 4) deep assumptions, representing the research that challenges the ontological, epistemological, methodological, and presuppositions raised in the field of research; it is presented to determine where the differences are between the explicit goals and the basic assumptions of a study, and this structure allows for systematic comparisons in literature that is often fragmented.

For this purpose, 105 articles from 2000 to 2021 were reviewed and after selecting the articles, 94 articles were identified and classified.

3. Results

Systematic review is defined as a review using a systematic approach to summarize the evidence of the questions with a detailed and comprehensive study design (Tawfik et al., 2019). The main purpose of this method is to help the researchers and audiences to better understand developments within a research discipline (Bandara et al. 2015). Although researchers have introduced different processes for performing this method, in general, the basis of these processes is similar to each other (Confente, 2015). This study used the paradigm funnel method to fill this gap and investigate the research. For this purpose, 105 articles from 2000 to 2021 were reviewed and after selecting the articles, 94 articles were identified and classified.

4. Conclusion

The findings indicate that most of the articles focus on the level of specific theories and there is a lack of articles in the field of ontology and basic hypotheses. This study will help the researchers to better understand the research process, get familiar with the concepts and components, and identify the existing research gap.

Work ethics in Islam is the expectations of a person's relationship with his behavior at work, including his responsibility, cooperation, commitment, sacrifice, creativity, and social relationships. It is an important concept that

affects the work pattern of the employees in the organizations because it requires the introduction of Islamic principles regarding the behavior and performance of employees.

Funding:

There is no funding support.

Authors' contribution:

All authors are equally involved in the preparation and writing of the article.

Conflict of interest:

Authors declared no conflict of interest.

Acknowledgments:

The authors of the article thank and appreciate all the scientific consultants of this article.



مرور نظام مند مطالعات کمی اخلاق کار اسلامی به عنوان متغیر مداخله گر

علیرضا رجبی پورمیبیدی^{۱*}، سید علی کوشازاده^۲، زهره السادات دعائی^۳ ID، فهیمه فرقانی^۴،

علی جمدی^۵

^۱ دانشیار، مدیریت رفتار سازمانی، دانشکده اقتصاد، گروه مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران.
^۲ دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده اقتصاد، گروه مدیریت و حسابداری، دانشگاه فردوسی مشهد، خراسان رضوی، ایران.
^۳ کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی گرایش بازرگانی داخلی، دانشکده مدیریت، گروه اقتصاد و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران.
^۴ دانشجوی دکتری، مدیریت بازرگانی گرایش منابع انسانی و رفتار سازمانی، دانشکده مدیریت، گروه اقتصاد و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران.
^۵ دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت کسب و کار گرایش منابع انسانی و رفتار سازمانی، دانشکده مدیریت، گروه اقتصاد و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران.

doi 10.22080/shrm.2022.23870.1337

چکیده

هدف: در جامعه اسلامی، یک سازمان باید عملکرد کارکنان و عملکرد سازمانی را تحت هدایت آموزه‌های اسلامی حفظ و ارزیابی کند اگرچه در سال‌های اخیر مطالعاتی در این حوزه صورت گرفته، روندهای تحقیقاتی به دلیل زمان کوتاه معرفی و توسعه این فناوری روشن و شفاف نیست، به علاوه سنتز دانشی به منظور نتیجه‌گیری درباره ماهیت تکاملی این موضوع و توسعه تئوری‌های آن انجام نشده است. روش: مرور سیستماتیک به عنوان مروری با استفاده از روش سیستماتیک برای خلاصه کردن شواهد در مورد سوالات با طرح مطالعه دقیق و جامع تعریف می‌شود پس از بررسی روش‌های مختلف مرور نظام‌مند در حوزه سیستم‌های اطلاعاتی فرآیند هشت مرحله‌ای برای مرور نظام‌مند مبانی نظری توسعه دادند که در این پژوهش، از قیف پارادایم جهت بررسی، تحلیل و دسته‌بندی محتوای مقاله‌های انتخاب شده استفاده شد. بدین منظور ۱۰۵ مقاله از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۱ مورد بررسی قرار گرفت و پس از گزینش مقالات، ۹۴ مقاله شناسایی و طبقه‌بندی شدند. یافته‌ها: یافته‌ها نشان‌دهنده تمرکز مقالات سطح تئوری‌های خاص و نبود مقالات در حوزه هستی‌شناسی و فرضیات پایه است. این مطالعه به محققان جهت درک بهتر روند پژوهش‌های صورت گرفته، آشنایی با مفاهیم و مولفه‌ها و شناسایی شکاف پژوهشی موجود کمک شایان توجهی خواهد کرد. نتیجه‌گیری: اخلاق کار در اسلام، انتظارات از روابط فرد نسبت به رفتار او در کار را تشکیل می‌دهد. این شامل مسئولیت، همکاری، تعهد، فداکاری، خلاقیت و روابط اجتماعی او می‌شود. اخلاق کار اسلامی (IWE) مفهوم مهمی است که الگوی کاری کارکنان در سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد زیرا مستلزم تلقین اصول اسلامی در رفتار و عملکرد کارکنان است.

تاریخ دریافت:

۲۹ شهریور ۱۴۰۱

تاریخ پذیرش:

۲۱ آبان ۱۴۰۱

تاریخ انتشار:

۳۰ آذر ۱۴۰۱

کلیدواژه‌ها:

اخلاق، اخلاق کار اسلامی، مرور نظام مند

۱ مقدمه

اسلامی نمودی از رفتار کارکنان در محیط کار است که عبارتند از: تلاش، فداکاری، خلاقیت، کار تیمی، مسئولیت پذیری و روابط اجتماعی (Sa-U, et al., 2008; Suryanto, 2016). به عبارت دیگر اخلاق کار اسلامی، ساختاری است که به منظور گنجاندن ارزش‌های اخلاقی مذهبی در زندگی حرفه‌ای فرد ایجاد شده است و اسلام مشارکت حرفه‌ای را ترویج می‌کند تا فرد بتواند مشارکت فعال و حامی جامعه باشد. فرهنگ‌های اسلامی به طور قابل توجهی در جهت ساختن یک جامعه کار می‌کنند و روابط اجتماعی با کمک شرکت و همکاری برقرار می‌شود (Haider & Nadeem, 2014).

اساساً زمانی که فردی رابطه نزدیک با خدا (خداوند خود) داشته باشد، نگرش‌ها و رفتارهایش را با قوانین و مقررات دین سازگار می‌سازد (Rahman, et al., 2006). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که مذهب بر نگرش‌ها و رفتارهای افراد تأثیر می‌گذارد و آن دسته از افرادی که ایمان قوی به دین دارند، منظم‌تر، مسئول و با سطح بالاتری از ارزش‌های اخلاقی هستند (Salman Chughtai & Ali Shah, 2020). در اسلام «بهترین» افراد کسانی هستند که با تلاش و کوشش بالا به موعد مقرر خود می‌رسند و کار مایه خوشبختی و موفقیت شمرده می‌شود (Javed, et al., 2019). بنابراین، اخلاق کار

* نویسنده مسئول: علیرضا رجبی پورمیبیدی

آدرس: دانشیار، مدیریت رفتار سازمانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد.

ایمیل: rajabipoor@yazd.ac.ir

فلسفه اخلاق کار اسلامی مبتنی بر آموزه‌های قرآن و سنت است. می‌توان آن را به زمان حضرت محمد (ص) جستجو کرد. اسلام به افراد می‌آموزد که تلاش اخلاقی، کارآمد و بهینه را در محل کار خود انجام دهند (کار روزانه را صادقانه با حقوق صادقانه انجام دهند). سخت‌کوشی در اسلام فضیلت محسوب می‌شود. در تعالیم اسلام، بهترین غذا، غذایی است که به دست خود انسان و با کار صادقانه به دست آید. اسلام بر نیت تأکید زیادی دارد، که دیدگاه دین‌شناختی اخلاق (یا عدم نتیجه‌گرایی) است. در نتیجه، افراد بر اساس نیاتشان قضاوت می‌شوند (Raza et al., 2020). در جامعه اسلامی، یک سازمان باید عملکرد کارکنان و عملکرد سازمانی را تحت هدایت آموزه‌های اسلامی حفظ و ارزیابی کند. از طریق این آگاهی، افراد برای انجام وظایف محوله به بهترین شکل ممکن تلاش خواهند کرد. این بدان دلیل است که آن‌ها اطمینان دارند که خداوند به بندگان خود که اهل شکیبایی و بردباری هستند کمک می‌کند و برکت می‌دهد. بر مسلمان واجب است که کار را صادقانه و بدون تنبلی انجام دهند. علاوه بر این، مسلمانان معتقدند که خداوند از نیات آنها آگاه است. این باور به طور همزمان افراد را به رفتار اخلاقی راهنمایی می‌کند. اخلاق کار در اسلام، انتظارات از روابط فرد نسبت به رفتار او در کار را تشکیل می‌دهد. این شامل مسئولیت، همکاری، تعهد، فداکاری، خلاقیت و روابط اجتماعی می‌شود. اساساً با ارتباط نزدیک با خدا، می‌توان پیش‌بینی کرد که رفتار و نگرش فرد با قوانین و شرایط ایمان همخوانی داشته باشد (Haque, 2012).

۲ مبانی نظری و پیشینه‌ی پژوهش

دین نقش مهمی در توسعه نگرش‌ها، ارزش‌ها، عادت و سبک زندگی افراد دارد که در نهایت رفتار افراد را شکل می‌دهد (Delener, 1994). «اخلاق» از ethikos (اثر یونانی) مشتق شده است که به معنای عادت، رسم یا ویژگی اخلاقی است و همچنین با نظریه اخلاقی و اخلاق فلسفی پیوند خورده است، شاخه‌ای از فلسفه که درک خوب یا بد رفتار افراد را روشن می‌کند (Khan & Gul, 2020). واژه اخلاق عموماً به معنای مطالعه درست و نادرست برای افراد است. اخلاق به این دلیل هنجاری است که به شما توصیه می‌کند که چه کاری باید انجام دهید و چه کاری را نباید انجام دهید (Sadozai et al., 2013). کلمه اخلاق در اسلام از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است با کلمه خلیل به معنای خالق (الله) و کلمه مخلوق ارتباط قوی دارد. در توضیح، «اخلاق» به عنوان بهترین رابطه مخلوق و خالق و رابطه مخلوق با مخلوق دیگر ذکر شده است. نتیجه آن کلمه خلق است که در کتاب مقدس مسلمین (قرآن) آمده است «و شما (حضرت محمد) بر معیار عالی شخصیت هستید» (Ahmad et al., 2021).

مقدس‌ترین متون قرآن با اهمیت تجارت و ارزش‌های کاری طنین‌انداز است (Rawwas et al., 2018). اخلاق کار اسلامی از اهمیت انجام کار به بهترین نحو برای رضای خدا حمایت می‌کند. آموزه‌های قرآن و سخنان حضرت محمد (ص) بر سخت‌کوشی تأکید دارد و تنبلی را مورد تأیید قرار نمی‌دهد (Yousef, 2000). به عنوان مثال، در قرآن آمده است: «انسان چیزی به دست نمی‌آورد مگر اینکه سخت کار کند» و «ای کسانی که ایمان آورده‌اید! خدا را اطاعت کنید و رسول را اطاعت کنید و اعمال خود را باطل نکنید!» (Javed, et al., 2019). اظهار می‌دارد که اسلام فضای کاری را فراهم می‌کند که در آن اخلاق از اقتصاد جدا نیست. او استدلال می‌کند (ص ۳۵) اسلام به انواع کارها بعد اخلاقی می‌دهد و رفتار ملایم با آن‌ها را الزام می‌کند. پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «کارگران شما برادران شما هستند که خداوند به شما اختیار داده است، پس اگر مسلمان، دیگری را تحت کنترل خود دارد، آن‌ها را از آنچه طاقت نمی‌آورند سنگینی نکند و اگر چنین کردید در مشاغلشان به آنها کمک کنید (Qayyum et al., 2019).

اخلاق کار اسلامی فرد را مجبور به ایجاد تغییرات مثبت در سازمان می‌کند. این مسئولیت اخلاقی فردی است که کار خود را به نحوی اصلاحی و سازنده انجام دهد، کار خود را امری مقدس بداند که در نهایت نتیجه کار را افزایش می‌دهد (Rajabipoor & Dehghani, 2013). اخلاق کار اسلامی بر همین اندیشه متمرکز است که کار و نتیجه آن باید برای انسان یک وظیفه اخلاقی تلقی شود (Jalal et al., 2019).

اخلاق کار اسلامی فرد را مجبور به ایجاد تغییرات مثبت در سازمان می‌کند. این مسئولیت اخلاقی فردی است که کار خود را به نحوی اصلاحی و سازنده انجام دهد، کار خود را امری مقدس بداند که در نهایت نتیجه کار را افزایش می‌دهد (Rajabipoor & Dehghani, 2013). اخلاق کار اسلامی بر همین اندیشه متمرکز است که کار و نتیجه آن باید برای انسان یک وظیفه اخلاقی تلقی شود (Jalal et al., 2019).

اخلاق کار اسلامی فرد را مجبور به ایجاد تغییرات مثبت در سازمان می‌کند. این مسئولیت اخلاقی فردی است که کار خود را به نحوی اصلاحی و سازنده انجام دهد، کار خود را امری مقدس بداند که در نهایت نتیجه کار را افزایش می‌دهد (Rajabipoor & Dehghani, 2013). اخلاق کار اسلامی بر همین اندیشه متمرکز است که کار و نتیجه آن باید برای انسان یک وظیفه اخلاقی تلقی شود (Jalal et al., 2019).

1 Protestant work ethic

اینکه بر انصاف، و از خود گذشتگی نسبت به شغل تاکید دارد و بهترین و اخلاقی ترین راه‌های کسب درآمد را پیدا می‌کند و کار را وسیله‌ای برای رضایت، موفقیت و رضایت از خود می‌داند (Khan et al., 2019a). مالک و اختر (۲۰۲۰)، بر همکاری در کار، مذاکره به عنوان راهی برای غلبه بر موانع، اجتناب از اشتباه برای رفع نیازها و تلاش تاکید دارند (Malik & Akhtar, 2020). اخلاق کار در اسلام انتظارات از روابط فرد نسبت به رفتار او در محل کار را تشکیل می‌دهد. این شامل مسئولیت، همکاری، تلاش، فداکاری، خلایق و روابط اجتماعی او می‌شود. اساساً با ارتباط نزدیک با خدا، می‌توان پیش بینی کرد که رفتار و نگرش فرد با قوانین و شرایط ایمان همخوانی داشته باشد (Qayyum et al., 2019) و متضمن فداکاری و تعهد نسبت به شغل است که به عنوان یک مسئولیت اخلاقی و بهترین ویژگی یک مسئول تلقی می‌شود. آیات قابل توجهی در قرآن کریم به مسلمانان در مورد اخلاق کار اسلامی هشدار می‌دهد که پیامبر (ص) به این نکته اشاره کرده است که: «خداوند دوست دارد هر کس کاری را انجام دهد، آن را کامل انجام دهد» (Khan et al., 2019b) و از سخت کوشی به عنوان منبع لذت و موفقیت تلقی می‌شود و مسلمان واقعی به کسی گفته می‌شود که کار خود را با مشارکت، مبارزه و اراده بالا به پایان برساند. به عنوان مثال، پیامبر اکرم (ص) به مسلمانان آموخت که سخت کوشی نه تنها مایه‌ی بخشایش گناهان است، بلکه بهترین غذا خوردنی است که با ایشار و تلاش کامل به دست آمده است (Shaheen et al., 2020).

۳ روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از دیدگاه هدف کاربردی است و از لحاظ ماهیت توصیفی است و از نظر زمانی از نوع تحقیقات مقطعی است و براساس روش جمع آوری داده اسنادی است چرا که با بررسی ادبیات مطالعات پیشین در حوزه اخلاق کار اسلامی استفاده شده و نتایج تحقیقات این زمینه با روش مرور نظام مند با در نظر گرفتن قیف پارادایم تحلیل شده است.

مرور سیستماتیک، مبنای نظری یکی از روش‌های اثر بخش برای بررسی و ترکیب پژوهش‌های انجام شده و همچنین شناسایی شکاف‌های پژوهش از طریق فرآیند روش شناختی است. مرور سیستماتیک به عنوان مروری با استفاده از روش سیستماتیک برای خلاصه کردن شواهد در مورد سؤالات با طرح مطالعه دقیق و جامع تعریف می‌شود (Tawfik et al., 2019). هدف اصلی این روش کمک به پژوهشگران و مخاطبان برای درک بهتر پیشرفت‌های درون یک رشته پژوهشی است (Bandara et al., 2015). اگرچه محققان، فرآیندهای متفاوتی برای انجام این روش معرفی کرده اند اما به طور کلی مبنای این فرآیندها مشابه یکدیگر است (Confente, 2015). اوکلی و شیرام^۱ (۲۰۱۰) پس از بررسی روش‌های مختلف مرور نظام‌مند، فرآیند هشت

رضای خداوند (ص) از آن فراتر می‌رود (Hashmi et al., 2019). هم اخلاق کار اسلامی (IWE) و هم اخلاق کار پروتستان (PWE) تاکید قابل توجهی بر سخت کوشی و تعهد به کار، خلایق کاری، اجتناب از روش‌های غیراخلاقی انباشت ثروت، همکاری و رقابت در محل کار دارند. با این حال، برخلاف PWE، IWE بیشتر بر قصد و نیت تاکید می‌کند تا نتایج. به عنوان مثال، حضرت محمد (ص) می‌فرماید: «اعمال بر اساس نیت ثبت می‌شود و انسان بر اساس آن پاداش یا مجازات می‌شود.» همچنین بر جنبه‌های اجتماعی در محیط کار و وظایف در قبال جامعه تاکید می‌کند. علاوه بر این، IWE بر عدالت و سخاوت در محیط کار تاکید می‌کند و مشارکت در فعالیت‌های اقتصادی را یک الزام می‌داند (Yousef, 2001).

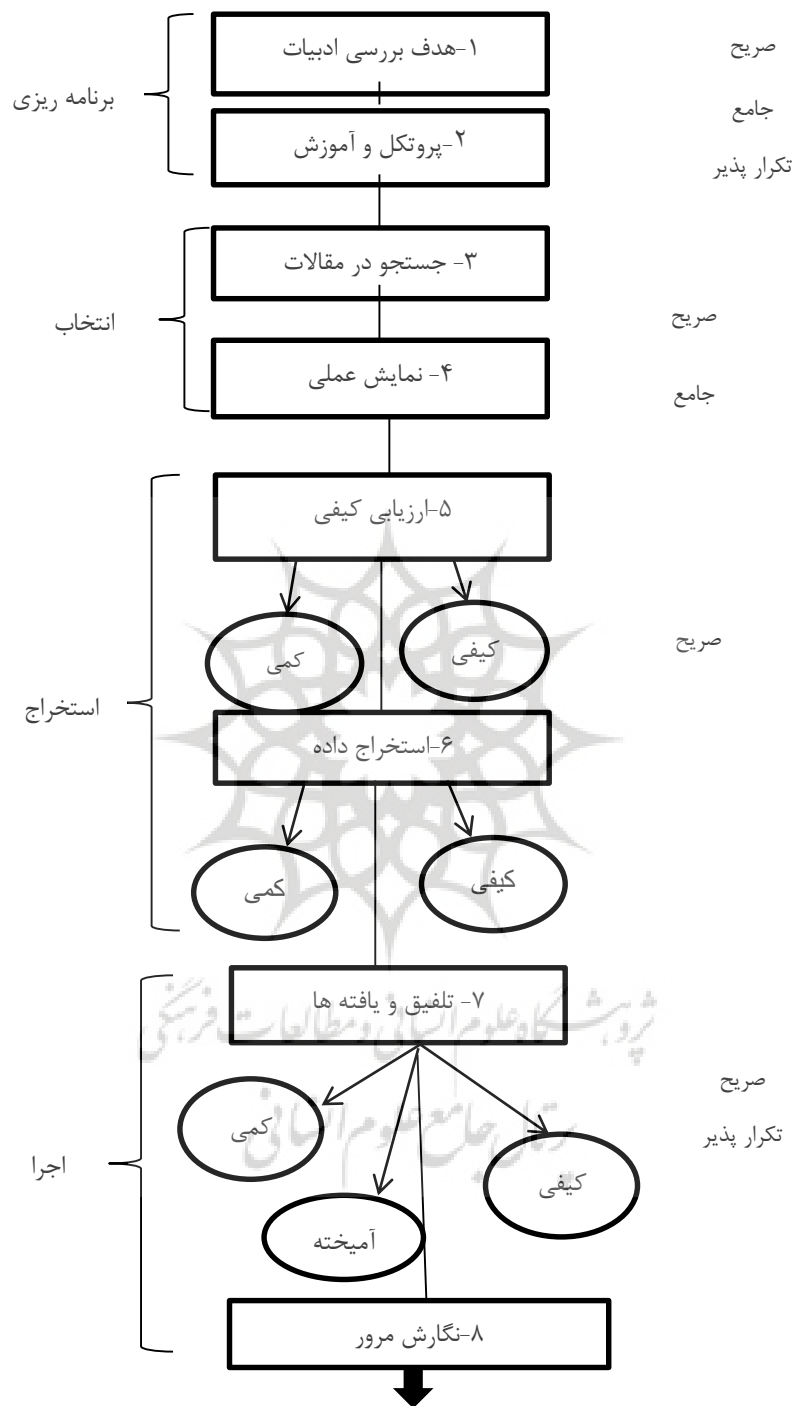
سیره و شخصیت حضرت محمد صلی الله علیه و آله بهترین نمونه است. مسلمانان نسبت به کار و جامعه تعهدات اخلاقی دارند (Jalal et al., 2019). اخلاق کار اسلامی به فضیلت کار در زندگی انسان‌ها اشاره می‌کند به طوریکه موفقیت و دستیابی به آرامش ذهنی با کار به دست می‌آید (Qayyum et al., 2018) بر اساس قوانین و اصول اسلامی، مربوط به حوزه خاصی نیست، نه تنها در مورد کارگران در سازمان‌ها اعمال می‌شود، بلکه شامل کار هر فرد در جامعه نیز می‌شود. قرآن می‌فرماید: «برای همه مردم درجاتی بر حسب اعمالشان است» و «کسی جز آنچه برای آن تلاش می‌کند چیزی ندارد». مسلمانانی که از این اصول (IWE) پیروی می‌کنند، نه تنها برای خود بلکه برای سازمان‌ها و جوامع رفاه و موفقیت به ارمغان می‌آورند (Rawwas et al., 2018).

از نظر اخلاق کار اسلامی، کار الزامی است که برای برقراری تعادل در زندگی افراد بر مبنای فردی و گروهی لازم است. اخلاق کاری بالا به سازمان کمک می‌کند تا فرهنگی را توسعه دهد که در آن کارکنان از یکدیگر حمایت می‌کنند، زمانی که کارکنان درگیر ارزش‌های اسلامی و اخلاق کاری هستند، انگیزه بیشتری پیدا می‌کنند و همکاری بهتری با همتایان ایجاد می‌کنند. کارمندی که IWE بالایی دارند، زمانی که تحت نظارت شخصی هستند که مانند یک پدر مراقب هستند، که دارای اختیار است و می‌تواند رفتار زیردستان را با استانداردهای اخلاقی قوی کنترل کند، می‌تواند کار بهتری انجام دهند (Khan & Gul, 2020) همچنین مسلمانی که اخلاق اسلامی را رعایت می‌کند، نمونه‌ای برای افرادی است که به ادیان دیگر تعلق دارند. قرآن بر مشارکت زیاد در کار تاکید کرده و فضایی را برای کم کاری، اتلاف وقت و کارهای بی‌بهره فراهم نمی‌کند (Abdullah, 2019). همچنین به وضوح از بی صداقتی و فریبکاری در معاملات تجاری نهی کرده است. قرآن می‌فرماید: «هنگامی که پیمانانه می‌کنید، پیمانانه را کامل بدهید و با ترازوی مناسب وزن کنید» (Khalid et al., 2018).

اسلام محدودیت‌هایی را در مورد رفتار افراد تعریف می‌کند و از آن‌ها برای کار مؤثر حمایت می‌کند و با توجه به

1. Okoli & Schabram

مرحله‌ای برای مرور نظام‌مند مبانی نظری توسعه دادند که در این پژوهش از این روش استفاده شده است.



شکل ۱ مدل هشت مرحله‌ای مرور سیستماتیک (Okoli & Schabram (2010)

در ذیل گام‌های عملیاتی مدل هشت مرحله‌ای به کار گرفته شده، بیان می‌شود:

جدول ۱ مراحل عملیاتی مرور سیستماتیک پژوهش حاضر

مرحله کلی	گام های فرایند	اقدامات انجام شده در این پژوهش
برنامه ریزی	۱. هدف از بررسی ادبیات	مرور سیستماتیک ادبیات موجود در حوزه اخلاق کار اسلامی مطالعه سیر تحقیقات و شکاف پژوهشی
	۲. پروتکل و آموزش ^۱	انتخاب استفاده از کلمات کلیدی اخلاق و اخلاق کار اسلامی برای بازیابی ادبیات استفاده از نظرات خبره برای رتبه بندی و ارزیابی مقالات و این مطالعات توسط اساتید این حوزه مورد بررسی قرار گرفت تحلیل و بررسی مقالات
انتخاب	۳. جست و جو مبانی نظری	جست و جو در پایگاه های استنادی اسکوپوس ^۲ ، الزیور ^۳ و اشپرنگر ^۴ بدین منظور پژوهش های کمی و کیفی در این حوزه و پژوهش های دیگر علاوه بر نقش مداخله ای اخلاق کار اسلامی برای نوشتن ادبیات تحقیق بررسی شد
	۴. نمایش کاربردی	در این مرحله لازم است مطالعات بررسی شده در مرور سیستماتیک و مطالعات حذف شده مشخص گردند لذا برای تحلیل پژوهش های کمی که اخلاق کار اسلامی نقش مداخله ای داشتند انتخاب و پژوهش های دیگر و مطالعات تکراری و نامرتب کنار گذاشته شد.
استخراج	۵. ارزیابی کیفی	استفاده از ابزار (CASP ^۵) مقالات انتخابی با استفاده از ده معیار ابزار متدولوژی پژوهش، طرح پژوهش، استراتژی به کارگیری، جمع آوری داده ها، رابطه پژوهشگر و مشارکت کننده، دقت، بیان یافته ها، ارزش تحقیق و مسائل اخلاقی برای سنجش کیفی مورد تحلیل قرار گرفتند
	۶. استخراج داده	استخراج داده بر اساس مولفه های پژوهش استخراج داده ها بر اساس سوال های مطرح شده توسط پژوهشگر
اجرا	۷. تلفیق و یافته ها	طبقه بندی مقالات بر اساس سطوح قیف پارادایم
	۸. نگارش و مرور	گزارش دقیق فرایند مرور نظام مند گزارش نتایج و یافته های پژوهش

۴ یافته های پژوهش

نظریه های خاص و مشخص کردن نویسنده هایی که در ساخت نظریه مشارکت داشته می پردازند؛ (۴) فرضیات پایه، این سطح بیانگر پژوهش هایی است که فرضیه های هستی شناسی، معرفت شناسی، روش شناسی و پیش فرض های مطرح شده در زمینه تحقیق را به چالش می کشند؛ ارائه شده است تا مشخص شود در کجا تفاوت های مشاهده شده بین اهداف صریح و مفروضات اساسی یک مطالعه وجود دارد و این ساختار اجازه می دهد تا مقایسه های منظمی در ادبیات پیچیده ای انجام شود که اغلب تکه تکه است. از آن جایی که علم از مشاهدات تجربی، ادغام و واقعیت با حدس و بیان نظریه تشکیل شده است. پویایی هر پارادایم پژوهشی از ساختار علمی صریح و قابل مشاهده تا ساختار ضمنی و غیر قابل مشاهده متغیر است (Nairn et al., 2007).

در این پژوهش، از قیف پارادایم جهت بررسی، تحلیل و دسته بندی محتوای مقاله های انتخاب شده استفاده شد (Berthon, 2003)؛ به عبارتی از قیف پارادایم با یک تفسیر گسترده و ساختاریافته از پارادایم کوهن^۱ (۱۹۷۰) که بر اساس ادبیات و مبانی نظری اخلاق کاری اسلامی استفاده شد، ارزیابی انجام شد. این روش چارچوبی برای طبقه بندی جریان پژوهش های انجام شده مبتنی بر اهداف در چهار سطح: (۱) مشاهدات تجربی، یعنی پژوهش هایی را نشان می دهد که برای بررسی شکاف ها در مبانی نظری از مشاهدات تجربی استفاده می کنند؛ (۲) روش های تحلیل ساختاریافته، نشانگر پژوهش هایی است که به روش های تحلیلی پرداخته و سعی در تحلیل دیدگاه های جاری در مورد روش شناسی دارند؛ (۳) مطالعه نظریه خاص نشان دهنده پژوهش هایی است که به بررسی

جدول ۲ سطوح قیف پارادایم (Nairn et al., 2007)

^۱. پروتکل برنامه ای است که شرح روش مرور سیستماتیک را بر عهده دارد (Kitchenham et al., 2009)

^۲. Scopus

^۳. Elsevier

^۴. Springer

^۵. Critical Appraisal Skills Program

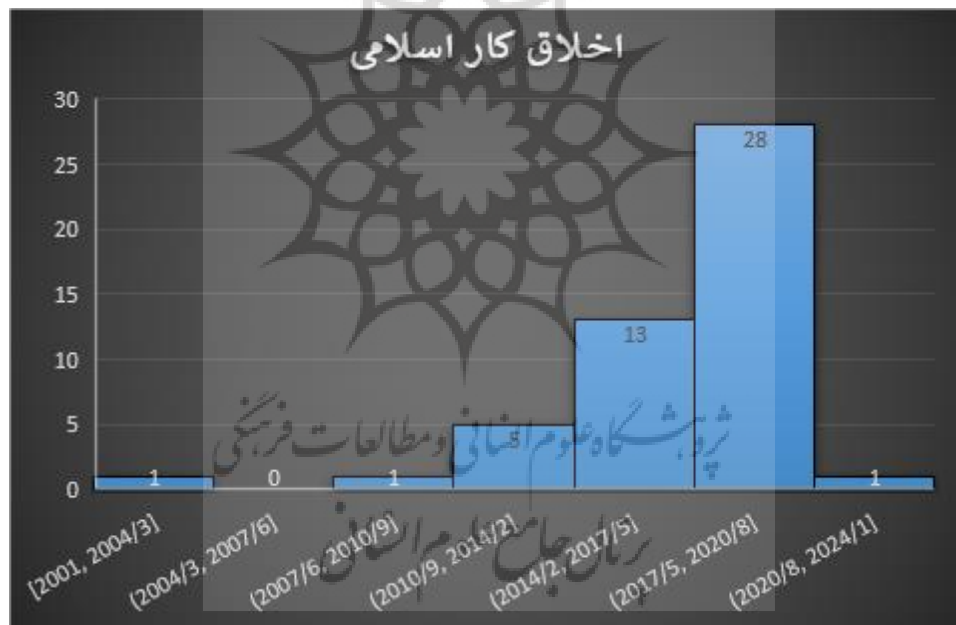
^۶. Kuhn

سطح	تمرکز تحقیق	سوال مطرح شده توسط محقق	فرآیند تحقیق
سطح ۱	مشاهدات تجربی	ماهیت مشاهدات چیست؟	تولید داده
سطح ۲	روش‌های تحلیلی	آیا مکانیزم‌هایی وجود دارند که طبق آن‌ها داده‌ها نشان دهنده درستی نظریه باشند؟	مرتب سازی، سازمان دهی و دستگاری داده‌ها
سطح ۳	نظریه خاص	آیا نظریه ما صحیح هستند؟	تفسیر مکانیزم‌های نظری مولد و گزاره های تجربی مرتبط
سطح ۴	فرضیات پایه	آیا هسته اصلی مفروضات متافیزیکی ما، درست یا مناسب هستند؟	تحقیق در رابطه با مفاهیم پایه هستی شناسی، معرفت شناسی و روش شناسی و ارزش شناسی

اسلامی به خصوص پاکستان به عنوان یک کشور در حال توسعه است.

در ابتدا مقاله‌ها براساس سال انتشار مورد بررسی قرار گرفته و مشاهده می‌شود که مقالات در سال‌های ۲۰۱۸-۲۰۲۰ به بعد افزایش قابل توجهی داشتند.

معیارهای فوق برای همه مقالات تحقیقاتی منتشر شده در حوزه اخلاق کار اسلامی به کار گرفته شد تا ساختار پارادایم شناسایی شود و بینشی در مورد جریان پژوهش‌های این زمینه به دست آید. مقالات از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۱ جمع‌آوری شدند و در مجموع ۴۹ مقاله بررسی شد در بین سال‌های ۲۰۰۰-۲۰۲۱ در نشریه معتبر بین‌المللی منتشر شده بود برای تحلیل انتخاب شدند و لازم به ذکر است (مقالات بیشتر در حوزه کشور های



شکل ۲ فراوانی پژوهش‌های انجام شده در دوره ۲۰۰۰-۲۰۲۱

گرفتند. مقالات اختصاص داده شده به هر سطح کیفی در جدول زیر نشان داده شده است.

مقالات منتخب بر اساس معیارهای کیفی پارادایم فوق الذکر مورد ارزیابی قرار گرفتند و در یکی از چهار سطح قرار

جدول ۳ لیست پژوهش‌های اخلاق کار اسلامی (۴۹ مقاله)

نویسنده	متغیرهای مورد بررسی	جامعه هدف تحقیق	مجله تحقیق
---------	---------------------	-----------------	------------

سطح قیف پارادایم	مستقل	وابسته			
Malik & Akhtar, (2020)	۱	مدیریت دانش،	نوآوری و رقابت پذیری کیفیت	صنعت مراقبت‌های بهداشتی پاکستان	NUML International Journal of Business & Management
Raja et al., (2020)	۳	رهبری مستبد	عملکرد شغلی، رضایت شغلی و رفاه روانی	کارکنان شرکت‌های مختلف لاهور بزرگترین شهر پاکستان	International Journal of Psychology
Islam et al., (2020)	۱	سوء نظارت	تسهیم دانش	کارمند بخش تولید و خدمات پاکستان	Management Decision
Soleman et al., (2020)	۱	رضایت شغلی و تعهد سازمانی	قصد ترک سازمان	کارمند در بانک‌های اسلامی در استان مالوکو شمالی اندونزی	Management Science Letters
Farid et al., (2019)	۳	ادراکات عدالت	رفتار شهروندی سازمانی و اشتیاق کاری	پرستار شهر پشاور در استان خیبر پختونخوا پاکستان	Asian Business & Management
Jalal et al., (2019)	۱	ویژگی های شخصیتی	رضایت شغلی	کارمند محیط کار عادی و مسلمانان پاکستان	Asian Finance, Economics and Business,
Javed et al., (2019)	۲	سوء نظارت	رفتار انحرافی کاری	کارمند سازمان‌های مختلف پاکستان	A European Review
Rawwas et al., (2018)	۱	سیاست سازمانی	پیامد های شغلی مثل رضایت شغلی، قصد جابه جایی و غفلت در کار	کارکنان سازمان‌های مختلف پاکستان	Personnel Review
Khalid et al., (2018)	۱	سوء نظارت	پنهان کاری دانش	کارکنان صنعت مهمان داری پاکستان	Leadership & Organization Development
Omri et al., (2017)	۲	خلاقیت	رفتار کار آفرینی فردی	مدیران کشور تونس	International Journal of Entrepreneurship and Small Business
Amilin, (2016b)	۱	رضایت شغلی	عملکرد سازمانی	حسابداران در صنعت مالی اسلامی در اندونزی	European Research Studies
Hashmi et al., (2019)	۱	سوء نظارت	شایعات محل کار	افراد شاغل در بخش خدمات پاکستان	Islamic Business and Management
Shaheen et al., (2020)	۲	دوستی سازمانی	عملکرد پایین	کارکنان بخش مراقبت بهداشتی	Frontiers in Psychology
Amilin, (2016a)	۱	استرس شغلی	تمایل به ترک سازمان	حسابداران مدیریتی مشغول در صنعت مالی اسلامی در اندونزی	Economic Perspectives
Ahmad et al., (2021)	۱	رهبری معنوی	اعمال فراگیر در دوران کرونا	کارکنان بخش مراقبت های بهداشتی	The Journal of Asian Finance, Economics and Business,
Salman Chughtai et al., (2020)	۳	بی ادبی در محل کار	رفتار شهروندی سازمانی	کارکنان دائمی در بخش دولتی مالزی	Management Issues in Healthcare System
Javed & Ishak, (2019)	۱	سیاست سازمانی	رفتار کاری ضد تولید (پرخاشگری، خشونت، خرابکاری، رفتار توهین آمیز، غیبت و انحراف)	کارمندان دانشگاه‌های بخش دولتی پاکستان	International Journal of Innovation, Creativity and Change

Abdullah, (2019)	۱	رضایت شغلی	عملکرد	مدیران مالی و عملیاتی شاغل در صنعت تولید اندونزی	International Journal of Innovation, Creativity and Change
Al-Arimi et al., (2016)	۱	قابلیت های مدیریت دانش	عملکرد سازمانی	کارکنان موسسات آموزش عالی خصوصی در عمان	Journal of theoretical and applied information technology
Kumar & Rose, (2012)	۱	اشتراک دانش	قابلیت نو آوری	افسران خدمات اداری و دیپلماتیک از سازمان های بخش عمومی مالزی	An International Journal
Mohammad et al., (2016)	۱	عدالت	رفتار شهروندی سازمانی	کارکنان بانک مالزی	Procedia-Social and Behavioral Sciences
Khan, & Rasheed, (2015)	۱	شیوه مدیریت منابع انسانی	موفقیت پروژه	سازمان های پروژه محور پاکستان	International Journal of Project Management
Raza et al., (2020)	۱	عدالت سازمانی	بی ادبی سازمانی	کارکنان صنعت گردشگری پاکستان	Journal of Transnational Management
Khan et al., (2015)	۲	عدالت سازمانی	پیامد شغلی (قصد ترک، رضایت شغلی و مشارکت شغلی)	کارکنان دانشگاه خصوصی دانشگاه بزرگ در پایتخت پاکستان	Journal of business ethics
Ahmed et al., (2019)	۳	ارزش معنوی (حس معنا، احساس اجتماع و خرد)	رفتار کمک رسانی	صنعت هواپیمایی پاکستان	Journal of Management, Spirituality & Religion
Tazeem et al., (2011)	۱	نقض قرارداد روانشناختی	پیامدهای سطوح مختلف کارمندان (رضایت شغلی، تعهد کارکنان و قصد ترک)	سطوح مختلف کارکنان پاکستان	African Journal of Business Management
Khan et al., (2019b)	۱	سیاست سازمانی ادراک شده	نگرش شغلی (رضایت شغلی، مشارکت شغلی و تعهد سازمانی)	پرستار شاغل در بخش بهداشت شهرهای مختلف پاکستان	Journal of Management
Sadozai et al., (2013)	۱	تعهد سازمانی	قصد ترک سازمانی	بخش عمومی پاکستان	Mediterranean journal of social sciences
Tahir et al., 2020	۲	سو نظارت	پیامد های شغلی (فرسودگی شغلی و رفتارهای کاری غیرمولد)	مرور مجلات معتبر در این زمینه	Journal of Islamic Business and Management
Tufail et al., (2017)	۱	عوامل استرس زای چالش و باز دارنده	رضایت شغلی	کارمندان بخش بانکداری پاکستان	Journal of Islamic Business and Management
Qayyum et al., (2018)	۱	تعارض کار و خانواده	پریشان روانی	پزشکان پاکستان	Journal of Islamic Business and Management
Haider & Nadeem, (2014)	۱	هوش عاطفی	رفتار شهروندی سازمانی	دانش جویان اسلام آباد	ASEAN Journal of Psychiatry
Kordlouei & Sharifi, 2017	۱	عدالت سازمانی	رفتار شهروندی سازمانی	کارکنان سازمان کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران	International Academic Journal of Humanities
Sarmad et al., (2018)	۱	معنویت در محیط کار	عملکرد	مدیران صفی میانی بانک های اسلامی در شهرهای بزرگ پاکستان	Journal of Islamic Business and Management,

Hussain et al., 2018	۳	هویت سازمانی	تبادل رهبر - عضو و رفتار شهروندی سازمانی	سازمان‌های پاکستانی	Journal of Islamic Business and Management
Khan et al., (2019b)	۱	ابعاد ارزش ویژه برند	الگوی مصرف	مردم پاکستان	Journal of Islamic Business and Management
Khan & Gul, (2020)	۲	رهبری پدر مآبانه	ایمنی روانی	بخش بانکی پاکستان	Journal of Islamic Business and Management,
Pardiman, (2018)	۱	سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی	عملکرد	اساتید آموزش عالی دانشگاه خصوصی اندونزی	Jema
Shamsudin, (2016)	۱	هوش هیجانی	شیوه های رهبری	مردم مالزی	The Social Sciences
Yousef , (2001)	۱	تعهد سازمانی	رضایت شغلی	کارمندان مسلمان در چندین سازمان در امارات متحده عربی	Personnel review
Shamsudin et al., (2015)	۱	هوش عاطفی	رهبری	کارکنان دانشگاه دولتی مالزی	International Journal of Innovation, Management and Technology
Ardyanto & Widodo, (2017)	۱	خودکارآمدی	شایستگی اجتماعی	کارکنان بخش مالی منطقه سمارنگ	International Journal of Islamic Business Ethics
Hidayat et al., (2020)	۱	کنترل	عملکرد کارکنان	کارکنان شهر پادانگ	International Journal of Progressive Sciences and Technologies
Bangash, (2018)	۱	عدالت	رضایت شغلی	سازمان‌های مستقر در کابل افغانستان	Kardan Journal of Economics and Management Sciences
Shamsudin et al., (2010)	۲	بازاریابی رابطه ای	رضایت مشتری	مرور مطالعات	The Journal of Human Resource and Adult Learning
Elahi et al., (2020)	۱	شیوه منابع انسانی	موفقیت پروژه	کارکنان سازمان‌های آب پاکستان	Middle East Journal of Management
Batool et al., (2013)	۱	رهبری اخلاقی	تعهد سازمانی و رضایت شغلی	کارمندان شاغل در سازمان خدمات بخش دولتی و خصوصی	Journal of Islamic Business and Management
Qayyum et al., (2019)	۱	شیوه منابع انسانی	عملکرد	کارمندان بخش مخابرات پاکستان	Journal of Islamic Business and Management
Farooq Abbasi, (2015)	۱	بار اضافه کاری	استرس، رضایت شغلی و قصد ترک شغل	کارمندان مختلف بخش دولتی جامو و کشمیر	Management Studies and Economic Systems

انجام شده بودند و بنابر استعاره قیف پارادایم بیشترین تعداد مقالات در این سطح یا به عبارتی در دهانه قیف است. در این سطح اغلب مقالات موضوعات عملکرد، رضایت سازمانی، رهبری و تعهد، رفتار شهروندی سازمانی و سوء نظارت پرداخته بودند. پژوهشگران در این سطح به راحتی قادر به درک روند تحقیقات تجربی هستند همچنین می‌توانند درباره زمینه پژوهش، نمونه منتخب، نوع داده‌ها و روش‌های پژوهش

سطح ۱ قیف شامل تحقیقاتی است که بر مشاهده و مستندسازی معیارها یا رویدادها در یک پارادایم متمرکز است. هدف، شناخت و تصدیق این پدیده به صورت توصیفی است که به جهان علم چیزی در حال وقوع است و این امر به عنوان واقعیت شناخته می‌شود (Daugherty & Djuric, 2017). مقاله در سطح اول شناسایی شدند که بیشتر ماهیت تولید داده داشتند و تأثیر متغیرها بر هم در جوامع مشخص شده سنجیده می‌شد و یا برای سنجش اثر تعدیلی اخلاق کار اسلامی

روش کتابخانه‌ای و دارای رویکردی متفاوت با دیگر مقالات بودند.

در سطح سوم هدف سازماندهی مفهومی و پیشنهاد باورهای جدید (Daugherty & Djuric, 2017) در پارادایم اخلاق کار اسلامی از طریق یک دید نظری است. ۵ مقاله در سطح سوم شناسایی شدند که به نظریه‌های خاص از جمله تبادل اجتماعی، رهبر-عضو و ابعاد ارزش معنوی و.. (Hussain et al., 2018; Farid et al., 2019; Ahmed et al., 2019) در ارتباط با اخلاق کار اسلامی تمرکز داشتند.

در سطح چهارم مربوط به پژوهش‌هایی است که فرضیات پایه و پیش فرض‌های عمیق ایجاد شده در حوزه تحقیق مربوطه مورد بررسی و چالش قرار می‌گیرد. زمانی فرضیات عمیق در یک زمینه مورد پرسش و چالش قرار می‌گیرند که مجموعه ای از نظریات خاص مربوط به آن حوزه زیر سوال رفته باشد (Berthon, 2003). با توجه به ماهیت کمی مقالات، پژوهشی در این سطح قرار نگرفت.

آینده خود را با توجه به ادغام تحقیقات قبلی تصمیم بگیرند (Shafiee et al., 2020).

سطح ۲ قیف نشان دهنده تحقیقاتی است که برای اتصال داده‌ها به نظریه با استفاده از رویکردهای تحلیلی تعیین شده است. تحقیقات در این سطح فراتر از طبقه بندی حقایق به آزمایش روابط و شناسایی الگوهای برای افزایش قدرت پیش بینی حرکت می‌کند. در حالی که استفاده از تکنیک‌های پیشرفته مشخصه تعیین کننده این سطح است، نظم و ساختار مرتبط با نظریه صحیح بسیار مهم است (Daugherty & Djuric, 2017). مقاله در سطح دوم قرار گرفت. به این دلیل که پژوهش حاضر به بررسی مقاله‌هایی با روش کمی پرداخته، بیشتر مقالات روال مشخصی داشته و داده‌ها بر مشاهدات تکیه کرده و مقالات منتخب این بخش بیشتر به دستکاری داده‌ها در زمان‌های مختلف تمرکز داشتند و مقاله (Shamsudin et al., 2010; Tahir et al., 2020) مطالعه متغیرهای حوزه بازاریابی رابطه‌ای و پیامدهای شغلی (فرسودگی شغلی و رفتارهای کاری غیرمولد) با استفاده از

جدول ۴ تقسیم‌بندی مقالات انتخاب شده بر مبنای سطوح قیف پارادایم

منابع	درصد مقالات	تعداد مقالات	سطوح قیف
Malik., & Akhtar, (2020); Islam et al., (2020); Soleman et al., (2020); Jalal et al., (2019); Rawwas et al., (2018); Khalid et al., (2018); Amilin, (2016a); Hashmi et al., (2019); Amilin, (2016b); Ahmad et al., (2021); Javed & Ishak, (2019); Abdullah, (2019); Al-Arimi et al., (2016); Kumar & Rose, (2012), Mohammad et al., (2016); Khan & Rasheed, (2015); Raza et al., (2020); Tazeem et al., (2011), Khan et al., (2019b); Sadozai et al., (2013); Tufail et al., (2017); Qayyum et al., (2018); Haider & Nadeem, (2014); Kordlouei & Sharifi, 2017; Sarmad et al., (2018); Khalid et al., (2018); Pardiman, (2018); Shamsudin, (2016); Yousef, (2001); Shamsudin et al., (2015); Ardyanto & Widodo, (2017); Hidayat et al., (2020); Bangash, (2018); Elahi et al., (2020); Batool et al., (2013); Qayyum et al., (2019); Farooq Abbasi, (2015)	37	75.52	سطح یک: مشاهدات تجربی
Javed et al., (2019); Omri et al., (2017); Shaheen et al., (2020); Khan et al., (2015); Tahir et al., (2020); Khan & Gul, (2020); Shamsudin et al., (2010)	14.28	7	سطح دوم: متدهای تحلیل
Raja et al., (2020); Farid et al., (2019); Salman Chughtai et al., (2020); Ahmed et al., (2019); Hussain et al., (2018)	10.20	5	سطح سوم: تئوری‌های خاص
			سطح ۴: فرضیات پایه
	100%	49	پایه

مطالعه به طور منظم مورد مرور و بررسی قرار می‌گیرند (Wright et al., 2007).

در اسلام، کار برای هر مسلمان یک وظیفه دینی تلقی می‌شود و اسلام یک نظام زندگی فراگیر ارائه می‌دهد که به شدت ریشه در اخلاق دارد و هر مسلمانی را در تمام عرصه‌های

۵ بحث و نتیجه‌گیری

مرور نظام مند پژوهش‌های حوزه اخلاق کار اسلامی چه نتایجی دارد؟ در روش مرور نظام مند، تحقیقات مرتبط با یک زمینه مشخص با هدف تلفیق و ارزیابی پژوهش‌ها در راستای ارائه اطلاعات یک پارچه و منسجم در خصوص زمینه مورد

معرفی روش و فنون تحلیل (سطح دوم و سوم) محققان و دست اندر کاران عرصه اخلاق کار اسلامی را جهت استفاده از روش‌های تحقیقاتی نو و انتخاب روش‌های بهینه و درست برای طرح‌ریزی مطالعات آینده هدایت می‌کند. تمرکز تحقیقات در سطوح دو و سه نشان دهنده این مورد است که، در اخلاق کار اسلامی بیشتر تحقیقات صورت گرفته تحقیقات توصیفی و مفهومی هستند و با استفاده از مشاهدات به تبیین نظریات می‌پردازند. لذا انجام تحقیقات بیشتر در جهت ارتقا اخلاق کار اسلامی ضروری می‌باشد. نبود مطالعاتی در سطح چهار قیف بیانگر این موضوع است که در خصوص بررسی فرضیات پایه، پژوهش مناسبی انجام نشده و به رغم کیفیت بالای برخی تحقیقات منتشر شده، هنوز فرصت‌های زیادی برای توسعه در این حوزه وجود دارد بدین منظور و جهت پیشنهاد برای مطالعات آینده توصیه می‌شود برای مطالعه باورها و ارزشهای پارادایمی اخلاق کار اسلامی پژوهش‌های دیگر در باهدف تطبیق جوامع با یکدیگر و همچنین شناسایی متغیرهای مشابه دیگر انجام شود و پیشنهاد می‌شود مطالعات انجام گرفته اخلاق کار اسلامی به عنوان متغیر میانی به صورت سیستماتیک مورد تحلیل قرارگیرد.

سهم نویسندگان

نویسنده های اول و دوم در ترسیم نقشه پژوهش و تحلیل، نویسنده های سوم و چهارم در جمع آوری داده ها و نویسنده پنجم در جمع بندی و ویرایش و انجام اصلاحات نهایی فعالیت داشتند.

تضاد منافع

هیچ تضاد منافی وجود ندارد.

زندگی هدایت می کند (Raja et al., 2020) اخلاق کار اسلامی را می توان به عنوان مجموعه ای از ارزش ها یا نظام عقاید برگرفته از قرآن و احادیث مربوط به کار تعریف کرد. پژوهش حاضر جهت درک عمیق تر و همچنین تمایز با سایر زمینه های اخلاقی و همچنین عدم وجود پژوهش خاص در این حوزه صورت گرفت بدین امر ادبیات اخلاق کار اسلامی با استفاده از رویکرد مرور سیستماتیک و همچنین قیف پارادایم مورد تحلیل قرار گرفت تا پژوهش های پیشین انجام گرفته مرور و به طور اختصاصی با استفاده از قیف پارادایم که روشی منحصر به فرد و به نوعی نوآورانه برای درک عمیق مفاهیم و تحلیل ادبیات پژوهش های این حوزه محسوب می‌شود، تحلیل شد. نتایج پژوهش حاضر نشانگر توجه بیشتر محققان به زمینه اخلاق کار اسلامی خصوصا از سال ۲۰۱۸ به بعد به طور قابل توجه افزایش داشته است.

با بررسی مقالات در سطوح مختلف قیف پارادایمی علاوه بر طبقه بندی مقالات انجام شده در این زمینه، با شناسایی و فهرست کردن روند مطالعات تجربی (سطح نخست قیف) و معرفی مقالاتی که به ارائه مفاهیم، مؤلفه‌های کلیدی و فناوری‌های ارائه شده اخلاق کار اسلامی پرداخته شده، بینش اولیه‌ای در اختیار محققان برای آشنایی با فعالیت‌های صورت گرفته و سیر تحولات اخلاق کاری اسلامی قرار می‌گیرد. که در سطوح ابتدایی بیشتر آشنایی با مفهوم اخلاق کار اسلامی ما را قادر می‌سازد تا مؤلفه های مختلف اخلاق کاری اسلامی را درک کرده و جهت بهره برداری و پیاده سازی درست اخلاق کار اسلامی اقدام مناسب را انجام دهیم (Shafiee et al., 2020). در بیشتر پژوهش‌ها نحوه نظارت، عدالت، مدیریت دانش، سبک رهبری و.. به عنوان متغیر مستقل و متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی، تعهد، رضایت مشارکت، نوآوری و.. متغیر مستقل بودند. بنابر استعاره قیف پارادایم بیشترین تعداد مقالات در این سطح یا به عبارتی در دهانه قیف است.

منابع

Abdullah, I. A. (2019). Job Satisfaction as an Antecedent of Task and Contextual Performance: The Moderating Role of Islamic Work Ethics. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.

Ahmad, U. S., Nawab, S., & Shafi, K. (2021). The Role of Islamic Work Ethics in Spiritual Leadership and Inclusion Practices Relationship During COVID-19. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 943-952.

Ahmed, A., Arshad, M. A., Mahmood, A., & Akhtar, S. (2019). The influence of spiritual values on employee's helping behavior: the moderating role of Islamic work ethic. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 16(3), 235-263.

Al-Arimi, A. A. A. A., Masrom, M., & Mahmood, N. H. N. (2016). The moderating effect of Islamic work ethics on the relationship between knowledge

- management capabilities and organizational performance at the private higher education institutions in Oman. *Journal of theoretical and applied information technology*, 94(2), 396.
- Amilin, A. (2016a). Could Islamic Work Ethics Reduce the Work Stress of Accountants and Minimize Their Intention to Quit. *International Journal of Economic Perspectives*, 10(2), 311-320.
- Amilin, A. (2016b). Measuring the correlation of job satisfaction with accountants' performance: The role of Islamic work ethics as a moderator.
- Ardyanto, W., & Widodo, W. (2017). Model Of Improving Human Resource Performance Through Self Efficacy Social Competence in The Context of Islamic Work Ethics. *Ijibe (International Journal of Islamic Business Ethics)*, 2(3), 150-160.
- Bandara, W., Furtmueller, E., Gorbacheva, E., Miskon, S., & Beekhuyzen, J. (2015). Achieving rigor in literature reviews: Insights from qualitative data analysis and tool-support. *Communications of the Association for Information systems*, 37(1), 8.
- Bangash, M. K. (2018). Relationship between organization Justice and Job Satisfaction: Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Kardan Journal of Economics and Management Sciences*, 1(1), 14-15.
- Berthon, P., Nairn, A., & Money, A. (2003). Through the paradigm funnel: a conceptual tool for literature analysis. *Marketing Education Review*, 13(2), 55-66.
- Batool, S. M. K., Gul, A., & Shahzad, K. (2013). Combined effects of ethical leadership and Islamic work ethics (IWE) on organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Islamic Business and Management Vol*, 3(1).
- Tazeem, A. S. B., Muhammad, M. S., & Muhammad, N. (2011). The effects of psychological contract breach on various employee level outcomes: The moderating role of Islamic work ethic and adversity quotient. *African Journal of Business Management*, 5(21), 8393-8398.
- Confente, I. (2015). Twenty-five years of word-of-mouth studies: A critical review of tourism research. *International Journal of Tourism Research*, 17(6), 613-624.
- Daugherty, T., & Djuric, V. (2017). A Systematic Analysis of Interactive Advertising Research through a Paradigm Funnel. *Digital Advertising: Theory and Research*, 45.
- Delener, N. (1994), "Religious Contrasts in Consumer Decision Behaviour Patterns: Their Dimensions and Marketing Implications", *European Journal of Marketing*, Vol. 28 No. 5, pp. 36-53. <https://doi.org/10.1108/03090569410062023>

- Elahi, M., Ahmad, M. S., & Aamir, M. F. (2020). Human resource management practices and project success in hydel projects of Pakistan: moderation of Islamic work ethics and country of origin. *Middle East Journal of Management*, 7(5), 425-451.
- Farid, T., Iqbal, S., Jawahar, I. M., Ma, J., & Khan, M. K. (2019). The interactive effects of justice perceptions and Islamic work ethic in predicting citizenship behaviors and work engagement. *Asian Business & Management*, 18(1), 31-50.
- Farooq Abbasi, T. (2015). Impact of work overload on stress, job satisfaction, and turnover intentions with moderating role of Islamic work ethics. *Management Studies and Economic Systems*, 2(1), 27-37.
- Haque, A. (2012). Psychology of Religion in the Near East. *Encyclopedia of Sciences and Religions*, Pp. 1085-1088, Springer, Germany.
- Hashmi, S. D., Khan, K., Ullah, I., Gulzar, S., & Haider, A. (2019). Religion can change intentions: Interactive effect of abusive supervision and Islamic work ethics on workplace gossip. *Journal of Islamic Business and Management (JIBM)*, 9(1).
- Haider, A., & Nadeem, S. (2014). The relationship between emotional intelligence (EI) and organizational citizenship behaviour (OCB): The moderating role of Islamic work ethics (IWE). *ASEAN Journal of Psychiatry*, 16(1), 95-105.
- Hidayat, H., Susanti, F., Nafostri, V. Y., Giatman, G., & Suparno, S. (2020). The Effect of Locus Control on The Employee of Performance with Islamic Work Ethics as Moderating Variable (The Case of Study: PT. PDAM Padang City). *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 23(2), 710-718.
- Hussain, S., Shahzad, K., Khan, K., & Ahmad, I. (2018). Moderating role of Islamic work ethics and mediating role of organizational identification on leader-member exchange and citizenship behavior relationship: A test of moderated mediation model. *Journal of Islamic Business and Management*, 8(1).
- Islam, T., Ahmad, S., Kaleem, A., & Mahmood, K. (2021). Abusive supervision and knowledge sharing: moderating roles of Islamic work ethic and learning goal orientation. *Management Decision*, 59(2), 205-222.
- Jalal, R. N. U. D., ZEB, N., & FAYYAZ, U. E. (2019). The effect of personality traits on employee job satisfaction with moderating role of Islamic work ethics. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(2), 161-171.
- Javed, B., Fatima, T., Yasin, R. M., Jahanzeb, S., & Rawwas, M. Y. (2019). Impact of abusive supervision on deviant work behavior: The role of Islamic work ethic.

- Business Ethics: A European Review, 28(2), 221-233.
- Javeda, T., & Ishakb, S.(2019) Impact of Perception of Organizational Politics (POP) on Counterproductive Work Behaviour (CWB) and Moderating Role of Islamic Work Ethics among Higher Education Sector of Pakistan. International Journal of Innovation, Creativity and Change.
- Kuhn, T. S. (1970). The structure of scientific revolutions (2nd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic. Journal of business ethics, 126(2), 235-246.
- Khan, A. S., & 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.
- Khan, A. A., & Gul, A. (2020). Interactive effects of paternalistic leadership and Islamic work ethics on employees' psychological safety: Evidence from Pakistan. Journal of Islamic Business and Management, 10(1).
- Khan, H. S. U. D., Zhiqiang, M., Musah, A. A. I., & Udimal, T. B. (2019a). Impact of perceived organisational politics on job attitudes in health sector of Pakistan: the moderating role of Islamic work ethic. Middle East Journal of Management, 6(6), 767-791.
- Khan, F., Sajid, A., & Kamran, S. (2019b). Dimensions of Brand Equity affecting Consumption of Halāl/Harām Products: Moderating Role of Islamic Work Ethics. Journal of Islamic Business and Management, 9(2).
- Khalid, M., Bashir, S., Khan, A. K., & Abbas, N. (2018). When and how abusive supervision leads to knowledge hiding behaviors: An Islamic work ethics perspective. Leadership & Organization Development Journal.
- Kitchenham, B., Brereton, O. P., Budgen, D., Turner, M., Bailey, J., & Linkman, S. (2009). Systematic literature reviews in software engineering—a systematic literature review. Information and software technology, 51(1), 7-15.
- Kumar, N., & Rose, R. C. (2012). The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability. Cross Cultural Management: An International Journal.
- Malik, N. A., & Akhtar, N. (2020). Impact of Knowledge Management with Islamic Work Ethics on Innovation and Quality Competitiveness. NUML International Journal of Business & Management, 15(1), 82-95.

- Kordlouei, H., and Sharifi, M., 2017 Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior considering the moderating role of Islamic work ethic, *International Academic Journal of Humanities* 4(2): 58-68.
- Mohammad, J., Quoquab, F., & Omar, R. (2016). Factors affecting organizational citizenship behavior among Malaysian bank employees: The moderating role of Islamic work ethic. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 224, 562-570.
- Nairn, A., Berthon, P., & Money, A. (2007). Learning from giants: Exploring, classifying and analysing existing knowledge on market research. *International Journal of Market Research*, 49(2), 257–274.
- Okoli, Chitu & Schabram, Kira, A Guide to Conducting a Systematic Literature Review of Information Systems Research (May 5, 2010). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1954824> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1954824>
- Omri, W., Becuwe, A., & Randerson, K. (2017). Unravelling the link between creativity and individual entrepreneurial behaviour: the moderating role of Islamic Work Ethics. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 30(4), 567-589.
- Pardiman, P. (2018). The effect of social capital and organizational commitment toward lecturer performance with islamic work ethics as a moderating role. *Jema*, 15(01), 12-26.
- Qayyum, A., Kousar, S., Jamil, R. A., & Sarmad, M. (2018). Relationship between work-family and interpersonal conflicts: Mediating role of psychological distress and the moderating effect of Islamic work ethics. *Journal of Islamic Business and Management*, 8(2).
- Qayyum, A., Zahid, N., & Jamil, R. A. (2019). The Impact of HR Practices on Employees' Performance: An Imperative Role of Islamic Work Ethics. *Journal of Islamic Business and Management*, 9(2).
- Rahman, N.M, Muhamad, N, Othman, A.S. (2006). The relationship between Islamic work ethics and organizational commitment: A case analysis. *Malaysian Management Review*, 41(1) 79-89.
- Raja, U., Haq, I. U., De Clercq, D., & Azeem, M. U. (2020). When ethics create misfit: Combined effects of despotic leadership and Islamic work ethic on job performance, job satisfaction, and psychological well-being. *International Journal of Psychology*, 55(3), 332-341.
- Rajabipoor, M. A., & Dehghani, M. (2013). The relationship between Islamic work ethic and organizational commitment and job satisfaction of nurses.
- Rawwas, M. Y., Javed, B., & Iqbal, M. N. (2018). Perception of politics and job outcomes:

- moderating role of Islamic work ethic. Personnel Review.
- Raza, M. A., Ul-Hadi, N., Khan, M., & Mujtaba, B. G. (2020). Empirical evidence of organizational justice and incivility in the tourism industry: Assessing the moderating role of Islamic work ethics and trust in leader. *Journal of Transnational Management*, 25(4), 274-299.
- Sadozai, A. M., Marri, M. Y. K., Zaman, H. M. F., Yousufzai, M. I., & Nas, Z. (2013). Moderating role of Islamic work ethics between the relationship of organizational commitment and turnover intentions: A study of public sector of Pakistan. *Mediterranean journal of social sciences*, 4(2), 767-767.
- Salman Chughtai, M., & Ali Shah, S. Z. (2020). A Moderated Mediation Model: Mediating Mechanism of Workplace Incivility and Moderating Role of Islamic Work Ethics between Dark Triad and Organizational Citizenship Behavior. *Management Issues in Healthcare System*, 6(1), 1-17.
- Sa-U, S., Abd Rahman, N. S. N., & Nordin, M. S. (2008). INFUSING ISLAMIC MANNERS (ADAB) IN SECULAR CLASSROOM: ITS RELATIONSHIP WITH ISLAMIC WORK ETHIC AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT.
- Sarmad, M., Iqbal, R., Ali, M. A., & ul Haq, A. (2018). Unlocking Spirituality at Workplace through Islamic Work Ethics: Analyzing Employees' Performance in Islamic Banks. *Journal of Islamic Business and Management*, 8(2).
- Soleman, M., Armanu, A., Aisjah, S., & Sudjatno, S. (2020). Islamic job satisfaction, organizational commitment, and intention to leave: Moderating role of Islamic work ethics. *Management Science Letters*, 10(6), 1359-1368.
- Shafiee, S., Rajabzadeh Ghatari, A., Hasanzadeh, A., Jahanyan, S. (2020). Smart Tourism Destinations: A Systematic Review of Research Using the Paradigm Funnel Approach. *Tourism Management Studies*, 15(49), 33-62. doi: 10.22054/tms.2020.11045. (In Persian).
- Shaheen, S., Zulfiqar, S., Saleem, S., & Shehazadi, G. (2020). Does organizational cronyism lead to lower employee performance? Examining the mediating role of employee engagement and moderating role of Islamic work ethics. *Frontiers in Psychology*, 2519.
- Shamsudin, A. S., Abdul Rahman, H., & Romle, A. R. (2016). The impact of emotional intelligence on administrator leadership practices: the role of Islamic work ethic. *The Social Sciences* 11, 7596-7601.
- Shamsudin, A. S. B., Kassim, A. W. B. M., Hassan, M. G., & Johari, N. A. (2010). Preliminary insights on the effect of Islamic work ethic on relationship marketing and customer satisfaction. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6(1), 106.

- Shamsudin, A. S., Rahman, H. A., & Romle, A. R. (2015). The moderating of Islamic work ethic on relationship of emotional intelligence and leadership practice: A proposed framework. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 6(2), 140.
- Suryanto, T. (2016). Islamic work ethics and audit opinions: Audit professionalism and dysfunctional behavior as intervening variables. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 8(1), 49-64.
- Tawfik, G. M., Dila, K. A. S., Mohamed, M. Y. F., Tam, D. N. H., Kien, N. D., Ahmed, A. M., & Huy, N. T. (2019). A step-by-step guide for conducting a systematic review and meta-analysis with simulation data. *Tropical medicine and health*, 47(1), 1-9.
- Tahir, N. A., Khan, K., & Hussain, S. (2020). Supervisors' Dark Triad and Abusive Supervision: Does Islamic Work Ethic Helps? *Journal of Islamic Business and Management*, 10(2), 402-417.
- Tufail, M., Shahzad, K., Gul, A., & Khan, K. (2017). The Impact of Challenge and Hindrance Stressors on Job Satisfaction: Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Journal of Islamic Business and Management*, 7(1), 100-113.
- Yousef, D. A. (2000). The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity—A study in an Islamic country setting. *Journal of managerial psychology*.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic—A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel review*.
- Wright, R. W., Brand, R. A., Dunn, W., & Spindler, K. P. (2007). How to write a systematic review. *Clinical Orthopaedics and Related Research (1976-2007)*, 455, 23-29.

