

Islamic Work Ethics and Employee Motivation in Pakistani Organizations

أخلاقيات العمل الإسلامية وتحفيز الموظفين في المنظمات الباكستانية

Dr. Shoaib Arif

Lecturer, Department of Islamic Studies, University of Gujrat

Email: shoaib.arif@uog.edu.pk

Abstract

Islamic work ethics, based on the principles of sincerity, hard work, justice, trustworthiness, and social responsibility, provides a comprehensive value framework capable of fostering positive attitudes among employees and enhancing organizational productivity. This postdoctoral study explores the relationship between Islamic work ethics and employee motivation in Pakistani organizations, where cultural norms, religious values, and workplace dynamics converge to influence professional behavior. Drawing on the teachings of the Quran and Sunnah, as well as contemporary organizational psychology, this research investigates how Islamic work ethics acts as an intrinsic motivating force, promoting discipline, cooperation, and goal-oriented behavior among employees. The study employs an analytical approach that integrates theoretical Islamic principles with empirical studies in human resource management and behavioral science. The study highlights that employees who internalize Islamic ethical values demonstrate higher levels of job satisfaction, organizational commitment, and self-motivation. These employees view work not merely as an economic necessity, but as an act of worship and a means of contributing to the well-being of society. This spiritual understanding of work fosters resilience, reduces unproductive behaviors, and cultivates a climate of trust within the organization. Furthermore, the research analyzes the impact of an Islamic work environment on management practices, leadership styles, and organizational culture in both the public and private sectors in Pakistan. It indicates that when institutions integrate Islamic ethical standards into their operational systems—through transparent policies, equitable reward mechanisms, and participatory management—employee motivation increases significantly. The study also identifies contemporary challenges, such as unethical practices, weak accountability systems, and the erosion of values, and assesses how fostering an Islamic work environment can mitigate these problems while improving workforce morale.

Keywords: Islamic Work Ethics, Employee Motivation, Organizational Culture, Ethical

Published:
December 28, 2024

Human Resource Management, Spirituality In the Workplace

مقدمة

في الخطاب العالمي حول تحفيز الموظفين في مكان العمل، هيمنت النماذج العلمانية - بدءاً من هرم ماسلو للاحتياجات وصولاً إلى نظرية هيرزبرغ ذات العاملين ونظرية تقرير المصير - على الفكر الإداري لفترة طويلة.¹ ومع ذلك، غالباً ما تتجاهل هذه الأطر دور القيم المترافقية والتوجه الروحي والنظرة الدينية للعالم في تشكيل المواقف والسلوكيات المتعلقة بالعمل، لا سيما في المجتمعات المتدينة بشدة مثل باكستان، حيث يُعرف أكثر من 96% من السكان أنفسهم كمسلمين وتتغلغل المعايير الإسلامية في الحياة الاجتماعية والمؤسسية.² في هذا السياق، تبرز أخلاقيات العمل الإسلامية ليس فقط كمدونة أخلاقية تكميلية، بل كنموذج تأسيسي يعيد تعريف الغرض والكرامة والأخلاقيات المتعلقة بالعمل.

ينبع مفهوم العمل الصالح من تأكيد القرآن الكريم على أن العمل عبادة إذاً أدي بإخلاص وعدل وإتقان. وقد قال النبي محمد ﷺ أعلن قائلاً: "لم يأكل أحد قط طعاماً أفضل من ذلك الذي يكسبه بجهده الخاص".³ يرفع هذا البيان قيمة العمل من مجرد ضرورة اقتصادية إلى فضيلة روحية. في باكستان، وهي دولة ملتزمة دستورياً بالمبادئ الإسلامية، لكنها تعاني من إخفاقات في الحكومة، وعدم استقرار اقتصادي، وتراجع في معنويات القوى العاملة، يقدم برنامج "العمل الإسلامي في الخارج" آليةً متناغمة ثقافياً وأخلاقياً لإعادة تشريع دافعية الموظفين وتعزيز نزاهة المؤسسة.

أولاً: الأسس اللاهوتية والفقهية لأخلاقيات العمل الإسلامية

لا تستمد أخلاقيات العمل في الإسلام من المصالح الإدارية، بل من الولي الإلهي والسنّة النبوية. فالقرآن والسنة يشددان باستمرار على قيمة العمل، وينبذان الكسل، ويقدسان الكسب الحلال.

أ. عبادة (العمل كعبادة) عمل صالح (وعمل صالح)

يعيد القرآن الكريم صياغة مفهوم العمل ضمن إطار اقتصادي أخلاقي كوني: "وقل اعملوا فإن الله سيرى أعمالكم...".⁴

هنا، يصبح العمل شاهداً إلهياً، يضفي حتى على المهام الدنيوية دلالة روحية. وقد ورد مصطلح "العمل الصالح" أكثر من 100 مرة في القرآن الكريم، مرتبطةً باستمرار بالثواب الإلهي والمنفعة الاجتماعية.⁵

بخلاف النماذج العلمانية التي تفصل بين العمل والأخلاق، يدمج الإسلام بينهما: كسب الدخل الحلال من خلال

Published:
December 28, 2024

الجهد الدؤوب هو عمل من أعمال التقوى.

النبي ﷺ وأكد ذلك بقوله: "إذا أنفق الرجل على أهله ابتغاء الأجر من الله، فإنه يُحسب صدقة".⁶

وبالتالي، فإن إعالة المعالين من خلال العمل الشريف تكتسب قيمة روحية سامية. وهذا يحول الدافع من مكافأة خارجية (الراتب) إلى إشباع روحي داخلي.

ب . النية والإخلاص

يُعد مبدأ أولوية النية حجر الزاوية في الأخلاق الإسلامية. النبي ﷺ قال: "إن الأعمال تُقاس بالنوايا، وكل إنسان يُجازى بما نوى".⁷

في بيئه العمل، يعني هذا أن المهام المتطابقة - كإدخال البيانات أو خدمة العملاء مثلاً - تحمل أوزاناً أخلاقية متباعدة بناءً على نية العامل . فإذا أديت لتحقيق الأمانة أو خدمة المجتمع، تصبح العمل عبادة؛ أما إذا أديت لمجرد المظهر أو الطمع، فإنها تفقد قيمتها الروحية.

يعزز هذا المبدأ الدافع الذاتي. فالموظفوون الذين يحفزهم مبدأ النية يسعون إلى التميز ليس من أجل الترقية فحسب، بل لإرضاء الله، مما يؤدي إلى بذل جهد متواصل ومنظم ذاتياً حتى في بيئات العمل غير الخاضعة للإشراف.

ج. الأمانة والمساءلة

يُعرف القرآن الكريم الأمانة بأنها صفة إنسانية مميزة: "إنا عرضنا الأمانة على السماوات والأرض... فأخذها الإنسان...".⁸

فسّر المفسرون الكلاسيكيون مثل ابن كثير مفهوم الأمانة على أنه يشمل جميع المسؤوليات - الشخصية والمهنية والمجتمعية.⁹

في مجال العمل، تقتضي الأمانة الصدق في ساعات العمل، واستخدام الموارد، وتنفيذ المهام. النبي ﷺ وحذر قائلاً: "كل واحد منكم راعٍ، وكل واحد مسؤول عن قطعه".

وبالتالي، فإن الموظف المسؤول عن إدارة المصروفات النثيرة والرئيس التنفيذي الذي يشرف على ملايين الدولارات مسؤولان أمام الله على حد سواء. وهذا يعمم المسؤولية الأخلاقية، ويقلل من المخاطر الأخلاقية والاستغلال.

د. الإحسان (التميز) وجودة العمل

الإحسان - الذي يُعرف بأنه "عبادة الله كما لو كنت تراه" - يرتقي بالأداء من مجرد كونه كافياً إلى مستوى الفن.¹¹

Published:
December 28, 2024

عند تطبيقها في العمل، فإنها تتطلب الدقة والابتكار والعناء. النبي ﷺ ونصح قائلًا: "يحب الله أن يتقن أحدكم عمله إذا قام به".¹²

هذه الروح تقاوم رداءة الصنعة وموقف "chalta hai" (سيفي بالغرض) السائد في العديد من المؤسسات الباكستانية.

هـ. الرزق الحلال وإدانة الاستغلال

يحظر الإسلام تحريمًا قاطعًا الدخل الحرام (مثل الربا والاحتيال والرشوة). يقول القرآن الكريم: "يا أيها الذين آمنوا لا تأكلوا أموال بعضكم بعضاً بالظلم..."¹³ قال النبي ﷺ وأكد قائلًا: "سيأتي وقت لا يكترث فيه الناس بكيفية اكتسابهم لثرواتهم، سواءً أكان ذلك بطريقة مشروعة أم غير مشروعة".¹⁴

يلقي هذا التحذير صدىً واسعاً في سياق الفساد والاقتصاد غير الرسمي في باكستان. ولذلك، تحفز مبادرة "العملة غير الرسمية" الموظفين على رفض الطرق المختصرة غير الأخلاقية، حتى لو كان ذلك على حسابهم الشخصي. تُشكل هذه المبادئ مجتمعةً أخلاقيات عمل تُعلي من شأن العمل، وتجعل النية محورية، والثقة غير قابلة للتفاوض، والتميز واجباً، والأرباح نزيهة. ويتوافق هذا الإطار بطبيعته مع نظريات التحفيز الذاتي، التي تفترض أن الدافع الداخلي (الهدف، والإتقان، والاستقلالية) تتحقق مشاركة أكثر استدامة من المكافآت الخارجية وحدها.¹⁵

ثانيًا: الأبعاد المفاهيمية لأخلاقيات العمل الإسلامية في السياقات التنظيمية

قام الباحثون المعاصرون بتحويل مفهوم الرفاهية المتكاملة إلى مفاهيم قابلة للقياس. ويحدد مقياس على والوعيان الرائد خمسة أبعاد أساسية:¹⁶

- .1 العمل كفعل إيمان – النظر إلى العمل كاختبار إلهي وفرصة للعبادة.
- .2 تحريم الإسراف والكسل – إدانة الخمول (الكسل) (وعدم الكفاءة).
- .3 الالتزام بالعمل والمسؤولية – أداء الواجبات بجهود ونزاهة.
- .4 الالتزام الأخلاقي بالعمل – رفض التبعية والاستحقاق.
- .5 الوسائل المشروعة للكسب – الإصرار على مصادر الدخل الحلال.

أضافت التعديلات اللاحقة التي قام بها يوسف وأويغور أبعاداً مثل المسؤولية الاجتماعية والعدالة بين الأفراد.¹⁷ في السياق الباكستاني، تناقض هذه الأبعاد مع القيم الثقافية المحلية

– العزة (الشرف)، والوفاء (الولاء)، والقرابة (الروابط الأسرية) - مما يخلق مشهدًا تحفيزياً هجيناً.

Published:
December 28, 2024

أ. الدافع الذاتي من خلال المعنى الروحي

الموظفوون الذين يتبينون مفهوم العمل المتكامل يعتبرون العمل بمثابة ذكر الله. وقد وجدت دراسة أجريت على عمال النسيج في لاهور أن أولئك الذين كانوا يتلون آيات قرآنية أثناء نوبات عملهم أبلغوا عن مثابرة أكبر وإلهاق أقل، مما جعلهم ينظرون إلى العمل المتكرر على أنه تمرين روحي.¹⁸

يتوافق هذا مع أدبيات "إعادة تصميم الوظائف"، حيث يعيد الموظفوون تصميم أدوارهم لإيجاد معنى لها.¹⁹

ب. تعزيز الدافع الخارجي من خلال التوافق الأخلاقي

عندما تعكس ممارسات المؤسسات مبادئ العمل الإسلامي - كالأجور العادلة، والاستثمارات الحلال، والترقيات الشفافة - يشعر الموظفوون بتوافق بين معتقداتهم الشخصية وقيم مكان العمل. وهذا يقلل من التناقض المعرفي ويعزز الالتزام. فعلى سبيل المثال، تُشير التقارير إلى انخفاض معدل دوران الموظفين في البنوك الإسلامية في باكستان مقارنةً بنظيراتها التقليدية، ويعزى ذلك إلى توافق القيم.²⁰

ج- الدافع الاجتماعي والمسؤولية المجتمعية

يؤكد معهد IWE على البعد الاجتماعي للعمل. النبي ﷺ قال: "أفضل الناس هم الذين ينفعون غيرهم".²¹ وهكذا، يتجاوز الدافع المصلحة الذاتية ليشمل المساهمة المجتمعية. وفي قطاع المنظمات غير الحكومية في باكستان، يُظهر الموظفوون الذين يحركهم دافع العمل التطوعي مرونة عالية في ظروف العمل الميداني الصعبة، وينظرون إلى الخدمة على أنها جهاد النفس.²²

ثالثاً: الأدلة التجريبية من المنظمات الباكستانية

على مدى العقد الماضي، أكدت البحوث التجريبية في باكستان بشكل متزايد العلاقة بين العمل الفردي والتحفيز.

أ. مؤسسات القطاع العام

كشفت دراسة استقصائية أجريت عام 2020 على 400 موظف حكومي في البنجاب عن وجود ارتباط إيجابي قوي ($r = 0.68$)، ($p < 0.01$) بين درجات مقياس بيئة العمل الداخلية (IWE) وسلوك المواطن التنظيمية - (OCB) وهي أفعال تطوعية مثل مساعدة الزملاء أو اقتراح تحسينات.²³ كما كان الموظفوون ذوو مستوى IWE المرتفع أقل عرضة لقبول الرشاوى بمقدار 2.4 مرة، حتى عندما تم تطبيق الفساد المنهجي.

إلا أن الحافز تراجع عندما انتهكت القيادة مبادئ العمل الأخلاقي. ففي الإدارات التي اخترس فيها المسؤولون

Published:
December 28, 2024

الأموال أو أظهروا محاباة، حتى الموظفين المخلصين أبدوا تشاوئاً وانفصالاً عن العمل، وهي ظاهرة تُعرف باسم "التنافر الأخلاقي".²⁴

ب. القطاع الخاص والشركات الصغيرة والمتوسطة

أظهرت دراسة مقارنة أجريت على 60 شركة صغيرة ومتعددة في كراتشي وفيصل آباد أن الشركات التي تروج صراحةً للأنشطة الدينية الإسلامية (على سبيل المثال، من خلال خطب الجمعة، وبرامج الرعاية الاجتماعية القائمة على الزكاة) قد أبلغت عن:

- زيادة الإنتاجية بنسبة 28%.
- انخفاض نسبة التغيب عن العمل بنسبة 35%.
- زيادة بنسبة 41% في معدل الاحتفاظ بالموظفيين.²⁵

كشفت المقابلات أن العمال يقدّرون "معاملتهم كبشر ، لا كعمال ." وأشار أحد المدراء إلى أنه "عندما أذكر الموظفين بأن عملهم عبادة ، فإنهم يتحملون المسؤولية - يصلحون الآلات دون أن يطلب منهم ذلك".²⁶

ج- المؤسسات المالية الإسلامية

قامت البنوك الإسلامية مثل بنك ميزان وبنك فيصل الإسلامي بإضفاء الطابع المؤسسي على التجارة الإلكترونية الإسلامية من خلال:

- سياسات الموارد البشرية المتواقة مع الشريعة الإسلامية؛
- وحدات تدريبية في الأخلاقيات؛
- هيكل حواجز تقاسم الأرباح (المضاربة)

أظهرت دراسة أجريت عام 2022 أن الموظفين في هذه البنوك سجلوا درجات أعلى بكثير في مقاييس الدافعية الذاتية مقارنة بنظرائهم في البنوك التقليدية ($\text{متوسط الفرق} = 1.8$ ، قيمة الاحتمال < 0.001)، لا سيما في بنود مثل "العملي معنى أعمق" و"أشعر بالرضا الأخلاقي".²⁷

د. الأبعاد الجنسانية

غالباً ما تستمد النساء الباكستانيات، اللواتي يواجهن قيوداً أبوية، حافزهن من تأكيد الاتحاد الدولي للمرأة على عمل المرأة. وتُعد خديجة رضي الله عنها، زوجة النبي صلى الله عليه وسلم، وهي تاجرة ناجحة، نموذجاً قوياً يحتذى به.²⁸

ووجدت دراسة أجريت على المعلمات في المناطق الريفية من إقليم السند أن التعليم المستقل مكّنهن من تبrier

Published:
December 28, 2024

أدوارهن المهنية للعائدات المحافظة، حيث تم تصوير التدريس على أنه صدقة جارية.²⁹ وكان دافعهن أقل ارتباطاً بالراتب وأكثر ارتباطاً بالتأثير المجتمعي والثواب الإلهي.

رابعاً: المعوقات الهيكيلية والثقافية أمام تنفيذ برنامج WEI

على الرغم من إمكاناتها، تواجه منظمة WEI عقبات كبيرة في المنظمات الباكستانية.

أ. التوظيف الأدائي والأسلمة الرمزية

تبني العديد من المؤسسات مبادئ الدين بشكل سطحي، فتكتفي بنشر آيات قرآنية في ردهات الاستقبال بينما تمارس استغلال العمال أو سرقة الأجور. هذا "الدين الشكلي" يولد شكوكاً لدى الموظفين. وكما اشتكي أحد عمال المصانع في جوهرانوالا: "يصلني صاحب العمل خمس مرات ولكنه يتاخر في دفع أجورنا. صلاته لا تكفي لإطعام أطفالى".³⁰ هذا النفاق يؤدي إلى انهيار الحافز.

ب. هيمنة نماذج الإدارة العلمانية

لا يزال التعليم التجاري في باكستان متاثراً بشكل كبير بالثقافة الغربية. ونادرًا ما تدمج مناهج ماجستير إدارة الأعمال الأخلاق الإسلامية، مما ينتج عنه مدربون ينظرون إلى الأخلاق الإسلامية على أنها "ضعيفة" أو غير ذات صلة بالنتائج النهائية.³¹

علاوة على ذلك، تعطي مقاييس الأداء الأولوية للإنتاج على حساب الأخلاق، مما يحفز على اللجوء إلى طرق مختصرة محمرة (مثل تزوير التقارير) لتحقيق الأهداف.

ج- الضغوط الاجتماعية والاقتصادية

بالنسبة للعمال ذوي الأجر المنخفضة، غالباً ما تتغلب غريزة البقاء على الأخلاق. قد يعلم سائق عربة الريكاشة أن المغالاة في أسعار السياح حرام ، ولكن مع حلول موعد دفع الإيجار وجوع الأطفال، تتلاشى اعتبارات الحلال أمام الضرورة.³² لا يمكن للعمالة الوافدة أن تزدهر دون عدالة اقتصادية أساسية - أجور عادلة، وأمان وظيفي، وحماية اجتماعية.

د- التجزئة الطائفية والتفسيرية

تخالف المذاهب الإسلامية المختلفة (البريلوية، والديوبندية، وأهل الحديث) في تفسيرها لأخلاقيات العمل. فبعضها يركز على الزهد، بينما يركز البعض الآخر على النجاح الدنيوي. هذا التباين في الآراء يُعَد عملية التدريب الموحد في مجال أخلاقيات العمل. علاوة على ذلك، فقد شوّهت السياسة الإسلامية الخطاب الديني، مما جعل

Published:
December 28, 2024

الموظفين حذرين من المبادرات "الإسلامية" التي يُنظر إليها على أنها تلقين أيديولوجي.

خامساً: توصيات السياسات وجدول أعمال البحوث المستقبلية

للاستفادة من الإمكانيات التحفيزية لبرنامج WEI ، هناك حاجة إلى تدخلات متعددة المستويات.

أ. المستوى التنظيمي

التكامل الأصيل : .1

دمج مبادرة WE في العمليات الأساسية - ليس فقط الملصقات ولكن السياسات: سلاسل التوريد الحلال، والأجور العادلة، وآليات التظلم القائمة على الشوري.

نَمْذِجَةُ الْقِيَادَةِ : .2

درب المديرين على تجسيد فضائل العمل الجماعي. كما قال النبي ﷺ قال: "خيركم خيركم أخلاقكم." .3 هياكل الحوافز الأخلاقية :

هياكل الحوافز الأخلاقية : .3

استبدل المكافآت القائمة على العمولات فقط بمكافآت مرتبطة بالصدقية (على سبيل المثال، تقوم الشركة بمطابقة تبرعات الموظفين الخيرية).

ب. المستوى الوطني

إصلاح المناهج الدراسية : .1

يجب دمج التعليم المهني المتكامل في مجالات الأعمال والإدارة والتعليم المهني. وينبغي على هيئة التعليم العالي وضع وحدات دراسية موحدة.

مواءمة قانون العمل : .2

قم بتعديل قانون العلاقات الصناعية لفرض عقود عمل قائمة على الأمانة وحماية المبلغين عن المخالفات في حالة المعارضة الأخلاقية.

أنظمة الاعتماد .3

إنشاء شهادة وطنية "مكان عمل حلال" للمنظمات التي تستوفي معايير ISO، على غرار شهادات أخلاقيات.

ج. أولويات البحث

ينبغي أن تستكشف الدراسات المستقبلية ما يلي:

- #### • الآثار الطويلة لتدريب WEI على الإنتاجية؟

Published:
December 28, 2024

- الارتباطات العصبية المعرفية للدافع القائم على النية ؟
- المقارنات بين الثقافات) على سبيل المثال، WE في باكستان مقابل إندونيسيا(؟)
- تأثير العمل الرقمي (مثل اقتصاد العمل المؤقت) على الالتزام بالتعليم الإلكتروني؛
- تطوير مقياس WE خاص بباكستان تم التحقق من صحته عبر خطوط المناطق الحضرية/الريفية، والجنس، والطائفية.

خاتمة

تقدّم أخلاقيات العمل الإسلامية نموذجاً تحويلياً لإعادة تصور دوافع الموظفين في باكستان، لا كأدّة لاستغلال العمل، بل كعهدٍ للكرامة والغاية والمسؤولية الأخلاقية. وانطلاقاً من الوحي الإلهي والسنّة النبوية، تعيد أخلاقيات العمل الإسلامية صياغة العمل كعبادة، والنّية كأمانة، والثقة كقيمة لا تقبل المساومة. وتؤكد الأدلة التجريبية ارتباطها الإيجابي بالرضا الوظيفي، والسلوك الأخلاقي، والمواطنة المؤسسية في مختلف القطاعات العامة والخاصة والإسلامية في باكستان.

ومع ذلك، لا يزال وعدها غير مُحقّق بسبب التوظيف النفعي، وهيمنة الإدارة العلمانية، والتفاوتات الاجتماعية والاقتصادية. يتطلّب التنفيذ الحقيقي أكثر من مجرد الخطابات؛ فهو يستلزم عدالة هيكلية، وقيادة أصلية، وإصلاحاً تعليمياً. عندما يُمارس مفهوم "العمل من أجل المساواة" - لا يُكتفى بالدعوة إليه - فإنّه يمكن أن يُعيد المعنى للعمل، ويعيد بناء الثقة في المؤسسات، ويُوَاءِمُ القوى العاملة في باكستان مع الرؤية القرآنية: "وَمَنْ يَعْمَلْ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ أَوْ لَئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ..."³⁴

في أمة تتوق إلى التجديد الأخلاقي، فإن مفهوم WE ليس مجرد مفهوم أكاديمي، بل هو ضرورة حضارية.

مراجع

1. أبراهم هـ. ماسلو، الدافع والشخصية (نيويورك: هاربر، 1954)؛ فريديريك هيرزيرج، برنارد ماوسنر، وباري سنайдرمان، الدافع للعمل (نيويورك: وايلي، 1959)؛ إدوارد لـ. ديسي وريتشارد مـ. رايان، الدافع الجوهرى وتقرير المصير في السلوك البشري (نيويورك: بلينون، 1985).
2. مكتب الإحصاء الباكستاني، مسح قياس المعايير الاجتماعية والمعيشية في باكستان 2019-20 (إسلام آباد: مكتب الإحصاء الباكستاني، 2021)، 12.
3. صحيح البخاري، كتاب البيوع، الحديث 2113.
4. القرآن 105:9، القرآن الكريم، ترجمة محمد تقى الدين الهلالي ومحمد محسن خان (الرياض: دار السلام، 1997)، 215.
5. توشيهيكو إيزوتسو، المفاهيم الأخلاقية الدينية في القرآن (蒙特ريال: مطبعة جامعة ماكجيبل-كونز، 2002)، 204-210.
6. صحيح البخاري، كتاب الأدب، الحديث 6041.
7. صحيح البخاري، كتاب الإيمان، الحديث 1.
8. القرآن 72:33، القرآن الكريم، 677.
9. ابن كثير، تفسير القرآن العظيم، تحقيق سامي السلامة (الرياض: دار الطيبة، 1999)، 6:542.
10. Sahih al-Bukhari, Kitab al-Ahkam, Hadith 7138.

Published:
December 28, 2024

- .11. Sahih Muslim, Kitab al-Iman, Hadith 236..
.12. البيهقي، شعب الإيمان، تحقيق حسن السقاف (بيروت: دار الكتب العلمية، 2008)، 5:252، حديث 3572.
- .13. Qur'an 4:29, *The Noble Qur'an*, 100..
.14. Sahih al-Bukhari, Kitab al-Buyu', Hadith 2059..
.15. Deci and Ryan, *Intrinsic Motivation*, 34..
.16. Abdul Hafeez Ali and Khalid Al-Owaihan, "Islamic Work Ethic: A Moderator of Organizational Commitment and Job Involvement," *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 1, no. 2 (2008): 105–119.
- .17. Doris F. Yousef and M. Cem Uygur, "The Application of Islamic Work Ethics in Enhancing Organizational Commitment," *Journal of Islamic Studies and Culture* 4, no. 1 (2016): 1–12.
- .18. Ayesha Malik, "Spirituality and Work Persistence: Evidence from Pakistani Textile Workers," *Journal of Workplace Behavioral Health* 15, no. 3 (2021): 211–227.
- .19. Amy Wrzesniewski and Jane E. Dutton, "Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work," *Academy of Management Review* 26, no. 2 (2001): 179–201.
- .20. Muhammad Ziaullah and Sajid Iqbal, "Employee Retention in Islamic vs. Conventional Banks: A Comparative Study from Pakistan," *Journal of Islamic Banking and Finance* 39, no. 4 (2022): 45–60.
- .21. الترمذى، سنن الترمذى، كتاب الزهد، حديث 2323 (قال الترمذى: حديث حسن).
- .22. Fatima Javed and Rizwan Ullah, "Islamic Ethics and Resilience in Pakistani NGOs," *Global Environmental Change and Human Security* 8, no. 2 (2020): 88–103.
- .23. Bilal Ahmed and Sana Khan, "Islamic Work Ethics and Organizational Citizenship Behavior: Evidence from Punjab Civil Service," *Pakistan Journal of Public Administration* 10, no. 1 (2020): 33–49.
- .24. المرجع نفسه، .44.
- .25. Kamran Ali and Farah Naz, "Impact of Islamic Work Ethics on SME Performance in Pakistan," *Journal of Islamic Business and Management* 7, no. 2 (2021): 112–130.
- .26. Interview transcript, Faisalabad SME Owner, March 12, 2021 (on file with author).
- .27. Hassan Raza and Aamir Suhail, "Intrinsic Motivation in Islamic Banking: A Pakistani Perspective," *International Journal of Islamic Marketing and Branding* 8, no. 1 (2022): 77–94.
- .28. فخرندة ضياء، خديجة بنت خويلد: التجارة وزوجة النبي (lahor: منشورات البشير، 2018)، 45–60.
- .29. شازية بارفين، «المعلمات والأخلاق الإسلامية في ريف السند»، مجلة النوع الاجتماعي والدين في جنوب آسيا 6، العدد 2 (2021): 172–155.
- .30. مقابلة ميدانية، جوجرانوالا، 5 أكتوبر 2022 (تم إخفاء الهوية امتثالاً لأخلاقيات البحث العلمي).
- .31. نديم الحق، «الإسلام المفقود في تعليم إدارة الأعمال الباكستاني»، مجلة باكستان للتنمية 60، العدد 4 (2021): 401–415.
- .32. محمد أسلم، «أخلاقيات البقاء في الاقتصاد غير الرسمي في باكستان»، مجلة جنوب آسيا للعمل 12، العدد 3 (2020): 201–218.
- .33. سن الترمذى، كتاب المناقب، حديث 3373.
- .34. القرآن 4:124، القرآن الكريم، 129.