The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome: a partial least squares approach / Jihad Mohammad [et al.] // Pers. Rev. - 2018, nr 7, s. 1286-1308, rys. tab. bibliogr.

Związek między muzułmańską etyką pracy a efektywnością przedsiębiorstwa: metoda częściowych najmniejszych kwadrantów.

Etyka pracy przyczynia się znacząco do wzrostu efektywności pracy i produktywności przedsiębiorstwa, zmniejsza poziom absencji, ogranicza negatywne zachowania i rotację kadrową. Do chwili obecnej badacze poświęcali dużo większą uwagę protestanckiej etyce pracy niż muzułmańskiej. Poza odnotowaniem łączących je cech charakterystycznych, takich jak: rozróżnianie dobra i zła, odpowiednie zachowanie w miejscu pracy, postrzeganie pracy, jako religijnego obowiązku służącego własnemu rozwojowi i budowaniu dobrobytu, autorzy artykułu dostrzegają, iż muzułmańska etyka w porównaniu z protestancką przykłada większą wagę do intencji niż efektów, a także do pojęcia "halal" (dozwolone) niż do "haram" (zakazane) we wszystkich aspektach odnoszących się do ludzkiego życia, np. konsumpcja, praca, rodzina, życie społeczne. Wynika to ich zdaniem z faktu, iż muzułmańska etyka pracy wywodzi się z zasad islamu zawartych w Koranie. Celem autorów artykułu było przeanalizowanie związków między muzułmańską etyką pracy a zachowaniami w miejscu pracy i stosunkiem do pracy personelu, w kontekście postrzeganej sprawiedliwości organizacyjnej, poczucia psychologicznej własności oraz efektywności pracowników w muzułmańskich instytucjach finansowych w Malezji. W badaniu wzięło udział 301 takich osób. Badacze dowiedli, że muzułmańska etyka pracy ma pośredni i bezpośredni wpływ zarówno na zachowanie personelu w miejscu pracy jak i na jego postawę zawodową. Potwierdzili także zastosowalność teorii orientacji oraz teorii wymiany społecznej przy wyjaśnianiu efektywności funkcjonowania organizacji charakteryzujących się inną niż zachodnia kulturą pracy. Udowodnili także, iż muzułmańska etyka pracy zwiększa zdolność do przewidywania i zrozumienia zachowań i postaw pracowniczych. Oznacza to, możliwość włączenia jej do znanych teorii tłumaczących zachowania w miejscu pracy, np. do teorii zachowania planowanego. Menedżerowie, którzy chcą doskonalić postawy i zachowania pracownicze muszą uwzględniać w swych działaniach etykę pracy, organizować szkolenia promujące jej wartości oraz uświadamiać pracownikom jej rolę w podnoszeniu efektywności i sprawności funkcjonowania organizacji.