

The Role of Islamic Work Ethics in Reducing Organizational Laziness: The Mediating Role of Organizational Virtue

S. Ghanbari Ph.D.^{1*}, A. Azizi Ph.D.², M. Noruzi³

1. Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.
2. Ph.D. Graduated, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.
3. Ph.D. Student, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran

Abstract

Background: Organizational laziness is one of the major challenges faced by organizations, which can reduce employee performance and productivity. Islamic Work Ethics (IWE) as a cultural-value factor and organizational virtue as an organizational variable are considered influential on this phenomenon. Accordingly, the present study was conducted with the aim of examining the role of Islamic work ethics in reducing organizational laziness, with the mediating role of organizational virtue.

Method: This research was descriptive-correlational. The statistical population included all managers and teachers of primary (691), lower secondary (516), and upper secondary (470) schools in Nahavand County (total N = 1,677). Stratified random sampling based on Cochran's formula was used, resulting in a sample of 311 participants. Data were collected using standard questionnaires: Islamic Work Ethics (Darvish Yousef, 2001), Organizational Virtue (Cameron et al., 2004), and Organizational Laziness (Taha Hosseini, 2008). The validity and reliability of the instruments were confirmed through confirmatory factor analysis and Cronbach's alpha. Data were analyzed using path analysis in LISREL software.

Results: Findings indicated that both IWE and organizational virtue had significant negative effects on organizational laziness at the 0.05 level. Additionally, IWE exerted a significant indirect effect on reducing organizational laziness through organizational virtue.

Conclusion: Overall, IWE and organizational virtue explained 40% of the variance in organizational laziness. This underscores the critical role of ethical values and organizational virtues in reducing inefficient behaviors and enhancing effectiveness within educational settings.

Keywords: *Islamic Work Ethics, Organizational Virtue, Organizational Laziness, Managers*

***Corresponding Author:** Ghanbari S. Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran. Email: s.ghanbari@basu.ac.ir

How to cite: Ghanbari S, Azizi A, Noruzi M. The role of islamic work ethics in reducing organizational laziness: the mediating role of organizational virtue. *Ethics in Science and Technology*. 2026;21(1): 141-145.



Copyright © 2026 Authors. Published by Iranian Association for Ethics in Science and Technology. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited

نقش اخلاق کار اسلامی در کاهش تنبلی سازمانی با میانجی گری فضیلت سازمانی

دکتر سیروس قنبری^{۱*}، دکتر احمد عزیزی^۲، محمد نوروزی^۳

۱. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

۲. دانش آموخته دکتری، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

۳. دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۶/۰۳، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۸/۰۴)

چکیده

زمینه: تنبلی سازمانی یکی از چالش‌های مهم سازمان‌هاست که می‌تواند عملکرد و بهره‌وری کارکنان را کاهش دهد. اخلاق کار اسلامی به‌عنوان عاملی فرهنگی-ارزشی و فضیلت سازمانی به‌عنوان متغیری سازمانی، از عوامل تاثیرگذار بر این پدیده محسوب می‌شوند. بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش اخلاق کار اسلامی در کاهش تنبلی سازمانی با میانجی گری فضیلت سازمانی انجام شد.

روش: این تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی و جامعه آماری شامل تمامی مدیران و معلمان دوره‌های ابتدایی (۶۹۱ نفر)، متوسطه اول (۵۱۶ نفر) و متوسطه دوم (۴۷۰ نفر) شهرستان نهاوند (۱۶۷۷ نفر) بود. نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای و با استفاده از فرمول کوکران صورت گرفت و در نهایت ۳۱۱ نفر انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های استاندارد اخلاق کار اسلامی درویش یوسف (۲۰۰۱)، فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) و تنبلی سازمانی طاهها حسینی (۲۰۰۸) بود. روایی و پایایی ابزارها با تحلیل عاملی تأییدی و ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. داده‌ها با استفاده از تحلیل مسیر در نرم‌افزار *Lisrel* مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که اخلاق کار اسلامی و فضیلت سازمانی هر دو تأثیر منفی و معناداری بر تنبلی سازمانی در سطح ۰/۰۵ دارند. همچنین مشخص شد که اخلاق کار اسلامی به واسطه فضیلت سازمانی، اثر غیرمستقیم و معناداری بر کاهش تنبلی سازمانی دارد.

نتیجه‌گیری: در مجموع، اخلاق کار اسلامی و فضیلت سازمانی توانستند ۴۰ درصد از واریانس تنبلی سازمانی را تبیین کنند. این امر بیانگر نقش مهم ارزش‌های اخلاقی و فضیلت‌های سازمانی در کاهش رفتارهای ناکارآمد و ارتقای کارآمدی در محیط‌های آموزشی است.

کلید واژگان: اخلاق کار اسلامی، فضیلت سازمانی، تنبلی سازمانی، مدیران، معلمان

سر آغاز

این پدیده، حاصل سستی و کم‌کاری کارکنان بوده و پیامدهایی همچون کاهش بهره‌وری، افت عملکرد و گسترش بدبینی سازمانی^۲ را در پی دارد و در آموزش و پرورش می‌تواند به معلمان منفعل، مدارس ناکارآمد و نهایتاً نظامی غیرپویا منجر شود (۳). در واقع، در سازمانی که تنبلی ریشه دوانده، افراد آن همواره امور کوچک و بزرگ زندگی شخصی، کاری و اجتماعی خود را به تعویق می‌اندازند. تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی را به دیگران محول می‌کنند و بدون هیچ تلاشی، منتظر تغییراتی هستند که آرزوی آن را دارند. به تفکر عادت ندارند و برای هر انتخابی بیش از حد تأمل می‌کنند (۴). یکی از رویکردهای مؤثر در کاهش این معضل، توجه به اخلاق کار اسلامی^۳ است که نه تنها بر بعد اخلاقی، بلکه بر بازدهی شغلی کارکنان اثر مستقیم دارد (۵).

در هزاره سوم، سرمایه انسانی شایسته، ارزشمندترین دارایی سازمان‌ها به شمار می‌رود؛ زیرا تنها نیروی انسانی است که با تخصص و مهارت خود امکان بهره‌برداری مؤثر از منابع را فراهم می‌سازد. از این‌رو ارتقای بهره‌وری و رشد پایدار در گرو برخورداری از نیروی انسانی توانمند و بالانگیزه است (۱). در این میان، مراکز آموزشی و به‌ویژه معلمان به‌عنوان ستون نظام تعلیم و تربیت، نقشی بنیادین در تربیت نسل آینده دارند (۲). با این حال، حرفه معلمی با فشارهایی همچون حقوق ناکافی، نبود حمایت، نگرش‌های منفی، تنوع دروس، تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان، تعارض‌های سازمانی و بی‌توجهی به مسائل رفاهی همراه است؛ عواملی که می‌توانند زمینه‌ساز تنبلی سازمانی^۱ شوند.



این خلأ علمی و ارائه راهکارهایی برای سیاست‌ها و برنامه‌های آموزشی و مدیریتی می‌پردازد.

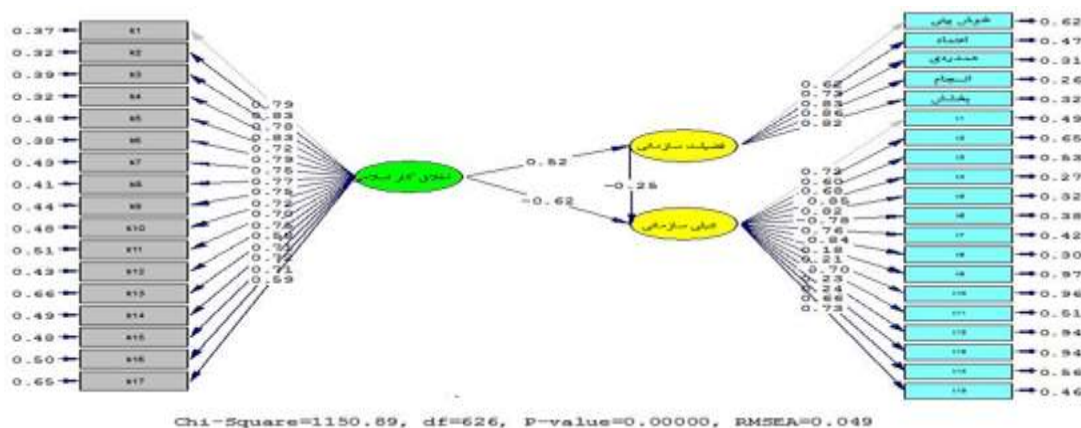
روش

روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و معلمان مقاطع سه‌گانه شهرستان نهاوند (ابتدایی ۹۱، متوسطه اول ۵۱۶ و متوسطه دوم ۴۷۰) به تعداد ۱۶۷۷ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و در سطح آلفای ۰/۰۵، خطای ۰/۰۵ و نسبت P و q برابر با ۰/۵ محاسبه شد و برابر با ۳۱۳ نفر تعیین گردید. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد؛ پرسشنامه اخلاق کار اسلامی درویش یوسف (۲۰۰۱) شامل ۱۷ سؤال در طیف لیکرت پنج درجه‌ای، پرسشنامه فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) شامل پنج بعد (خوش‌بینی، اعتماد، همدردی، انسجام و بخشش) و ۱۵ سؤال در طیف پنج درجه‌ای، و پرسشنامه تنبلی سازمانی طاهای حسینی (۲۰۰۸) شامل ۱۵ سؤال در طیف لیکرت پنج درجه‌ای بود. پایایی ابزارها با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای اخلاق کار اسلامی ۰/۸۹، فضیلت سازمانی ۰/۹۳ و تنبلی سازمانی ۰/۹۰ به دست آمد، بنابراین ابزارهای پژوهش از پایایی مناسبی برخوردار بودند و روایی آن‌ها با تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفت؛ نتایج مدل‌های اندازه‌گیری نشان داد که تمامی ابزارها دارای روایی و برازش مناسب بودند. همچنین داده‌ها با استفاده از تکنیک‌های آماری توزیع فراوانی، میانگین، انحراف معیار، ماتریس همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر تأییدی با نرم‌افزار LISREL نسخه ۸/۸ تحلیل شدند.

یافته‌ها

بر اساس نتایج حاصل از تحلیل ماتریس همبستگی، متغیر اخلاق کار اسلامی (۰/۳۷۲-) و متغیر فضیلت سازمانی (۰/۲۳۴-) رابطه‌ای منفی و معنادار با تنبلی سازمانی در سطح ۰/۰۵ دارند. همچنین، متغیر اخلاق کار اسلامی با متغیر فضیلت سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار (۰/۵۰۳) در سطح ۰/۰۵ نشان می‌دهد.

اخلاق کار اسلامی که ریشه در قرآن و سنت دارد، کار را نوعی عبادت دانسته و ارزش‌هایی چون تلاش، مسئولیت‌پذیری، همکاری و فداکاری را تقویت می‌کند (۴؛ ۶). مطالعات نشان داده‌اند که نهادینه‌سازی اخلاق کار اسلامی می‌تواند از بروز رفتارهای انحرافی پیشگیری کرده، سلامت سازمانی^۴ و معنوی را ارتقا دهد و به بهبود عملکرد شغلی^۵ و رضایت کارکنان بینجامد (۵؛ ۳). در کنار آن، فضیلت سازمانی^۶ به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها و رفتارهایی چون صداقت، اعتماد، وفاداری و ایثار شناخته می‌شود که مایه هویت و افتخار اعضای سازمان بوده و در ارتقای اخلاق اجتماعی^۷ نقش دارد (۷). به بیان دیگر، در دوره‌ای که اخلاق به حاشیه رانده شده و وجدان اخلاقی دچار ضعف و سردرگمی است، پیامدهای تهدیدکننده حقیقت انسانی و ضرورت تأکید بر فضایل اخلاقی و ارزش‌های انسانی^۸، نیاز به بازنگری و توجه جدی در این حوزه را بیش از پیش آشکار می‌سازد (۸). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که رهبری اخلاقی^۹ و اخلاق کار اسلامی اثر مثبت و معناداری بر تقویت فضیلت سازمانی و درگیری شغلی^{۱۰} دارند (۹). همچنین فضیلت سازمانی می‌تواند با ارتقای شادکامی و تعهد مؤثر کارکنان، رفتارهای شهروندی سازمانی^{۱۱} را تقویت کند (۱۰). مطالعات خارجی نیز بر اهمیت اخلاق کار اسلامی در مدیریت رفتارهای حرفه‌ای کارکنان تأکید دارند. به‌عنوان نمونه، پژوهشگران در مطالعه‌ای، اخلاق کار اسلامی را سازه‌ای چندبعدی شامل تعهد^{۱۲}، استقلال^{۱۳} و پشتکار^{۱۴} معرفی کرده‌اند که می‌تواند مسئولیت‌پذیری^{۱۵} و فضایل سازمانی را تقویت کند (۱۱). همچنین محققان دیگری نشان دادند که این اخلاق، نگرش مثبت کارکنان به تغییرات سازمانی را افزایش داده و از انحرافات رفتاری می‌کاهد (۱۲). در پژوهشی دیگر این یافته حاصل شد که فرهنگ بوروکراتیک موجب بدبینی و تشدید تنبلی سازمانی می‌شود (۱۳). بر این اساس، مرور پیشینه نشان می‌دهد که سه متغیر اخلاق کار اسلامی، فضیلت سازمانی و تنبلی سازمانی ارتباط متقابل داشته و به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر یکدیگر اثرگذارند؛ با این حال پژوهشی که به‌طور هم‌زمان نقش این سه متغیر را در نظام آموزش و پرورش بررسی کند، انجام نگرفته است. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف مطالعه نقش اخلاق کار اسلامی در تنبلی سازمانی با میانجی گری فضیلت سازمانی، به رفع



نگاره ۱: مدل تجربی با ضرایب استاندارد شده

در چارچوب مدل استاندارد پژوهش، روابط زیر مورد آزمون قرار گرفتند. اخلاق کار اسلامی به عنوان یکی از متغیرهای اصلی، با تنبلی سازمانی و فضیلت سازمانی در ارتباط فرض شده است. همچنین، فرض بر آن است

جدول ۱: آزمون فرضیات پژوهش

فرضیه	مستقل	میانجی	وابسته	مسیر	T	نتیجه
۱	اخلاق کار اسلامی	-	تنبلی سازمانی	-۰/۶۲	-۹/۴۲	تایید
۲	اخلاق کار اسلامی	-	فضیلت سازمانی	۰/۵۲	۷/۴۴	تایید
۳	فضیلت سازمانی	-	تنبلی سازمانی	-۰/۲۵	-۴/۴۶	تایید
۴	اخلاق کار اسلامی	فضیلت سازمانی	تنبلی سازمانی	-۰/۱۳	-۳/۸۵	تایید

شاخص های برازندگی تحلیل مسیر تاییدی

خی دو = ۱۱۵۰/۸۹، درجه آزادی = ۶۲۶، نسبت خی دو به درجه آزادی = ۱/۸۳،

RMSEA = ۰/۰۴۹، CFI = ۰/۹۶، GFI = ۰/۹۳، AGFI = ۰/۹۰ =

منفی و معناداری بر تنبلی سازمانی دارد، که با پژوهش های (۱۱) و (۲) همسو است. به بیان دیگر، اخلاق کار اسلامی از طریق تقویت فضیلت سازمانی، زمینه کاهش تنبلی سازمانی را فراهم می کند. این متغیر با ارتقای رفتارها و ارزش های مثبت، فضایل فردی و جمعی را شکل می دهد و فضیلت سازمانی به عنوان متغیر میانجی، اثر اخلاق کار اسلامی را بر کاهش تنبلی سازمانی تقویت می کند. بنابراین اثر اخلاق کار اسلامی محدود به رفتار فردی نبوده و از طریق ایجاد فرهنگ سازمانی فضیلت محور نیز اعمال می شود.

نتیجه گیری

با توجه به یافته های پژوهش می توان نتیجه گرفت که اخلاق کار اسلامی و فضیلت سازمانی به عنوان عوامل بازدارنده تنبلی سازمانی عمل می کنند. نهادینه کردن اصول اخلاق کار اسلامی و توسعه فضیلت سازمانی در سازمان ها، به ویژه در آموزش و پرورش، موجب می شود کارکنان با انگیزه و تعهد بیشتری به فعالیت های محوله بپردازند و از کم کاری و تعلل دوری کنند. اجرای راهکارهایی مانند آموزش مدیران، تدوین منشور اخلاق کار اسلامی، ارزیابی و گزینش کارکنان بر اساس پایبندی به اصول اخلاقی، ایجاد محیط اعتمادآمیز و حمایت کننده، غنی سازی شغل، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها، تقویت ارزش های اخلاقی و قدردانی از عملکرد کارکنان، می تواند زمینه نهادینه شدن اخلاق کار اسلامی و فضیلت سازمانی را فراهم کند. بدین ترتیب، تنبلی سازمانی کاهش یافته و بهره وری و کیفیت عملکرد در آموزش و پرورش بهبود می یابد.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ محرمانه بودن، انتشار چندگانه ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته اند.

نتایج تحلیل معادلات ساختاری نشان داد که اخلاق کار اسلامی اثر منفی و معناداری بر تنبلی سازمانی دارد و همچنین اثر مثبت و معناداری بر فضیلت سازمانی اعمال می کند. فضیلت سازمانی نیز تأثیر منفی و معناداری بر تنبلی سازمانی نشان داد. اثر غیرمستقیم اخلاق کار اسلامی بر تنبلی سازمانی از طریق فضیلت سازمانی نیز منفی و معنادار گزارش شد. متغیرهای اخلاق کار اسلامی و فضیلت سازمانی در مجموع ۴۰ درصد از واریانس تنبلی سازمانی را تبیین می کنند. شاخص های برازش مدل نیز نشان دهنده برازش مطلوب آن با داده های پژوهش بودند.

بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با تنبلی سازمانی و نقش میانجی فضیلت سازمانی انجام شد. یافته ها نشان دادند که اخلاق کار اسلامی اثر منفی و معناداری بر تنبلی سازمانی دارد. این نتیجه با مطالعات (۵)، (۳)، (۱۲) و (۱۳) همسو است. در واقع، اخلاق کار اسلامی به عنوان یک سازه چندبعدی شامل تعهد، مسئولیت پذیری، پشتکار، تلاش و همکاری در محیط کار است و می تواند رفتارهای منفی، کم کاری و تعلل در انجام وظایف را کاهش دهد. در واقع، با نهادینه شدن اخلاق کار اسلامی، کارکنان با انگیزه و اهتمام بیشتری وظایف خود را انجام می دهند و تلاش مستمر و دقت در کار افزایش می یابد؛ در نتیجه، تنبلی سازمانی کاهش می یابد. یافته ها نشان دادند که اخلاق کار اسلامی اثر مثبت و معناداری بر فضیلت سازمانی دارد، که با پژوهش (۹) همخوانی دارد. این اثر به دلیل تأکید اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای پسندیده مانند تلاش، همکاری، مسئولیت پذیری و صداقت است که فضایل سازمانی را تقویت می کند. فضیلت سازمانی نیز اثر منفی و معناداری بر تنبلی سازمانی دارد، یافته ای که با پژوهش (۱۰) همسو است؛ با ترویج ارزش هایی همچون صداقت، تعهد و همکاری، کارکنان به انجام کارهای مثبت ترغیب می شوند و کم کاری کاهش می یابد. در نهایت، اخلاق کار اسلامی از طریق فضیلت سازمانی اثر



6. Organizational Virtue فضیلت سازمانی
7. Social Ethics اخلاق اجتماعی
8. Human Values ارزش‌های انسانی
9. Ethical Leadership رهبری اخلاقی
10. Work Engagement درگیری شغلی
11. Organizational Citizenship Behavior رفتار شهروندی سازمانی
12. Commitment تعهد
13. Autonomy استقلال
14. Perseverance پشتکار
15. Responsibility مسئولیت‌پذیری

همچنین نویسندگان هیچ تعارض منافعی در نگارش انتشار این اثر ندارند.

سپاسگزاری

نویسندگان این مقاله از تمامی کسانی که در تحلیل و گردآوری اطلاعات به آنها کمک نمودند کمال تشکر و سپاسگزاری را دارند.

واژه‌نامه

1. Organizational Laziness تنبلی سازمانی
2. Organizational Cynicism بدبینی سازمانی
3. Islamic Work Ethics (IWE) اخلاق کاری اسلامی
4. Organizational Health سلامت سازمانی
5. Job Performance عملکرد شغلی

References

1. Ghanbari S, Navidi P. Relationship between servant leadership and spirituality in workplace with social capital: Case study of Bank Keshavarzi employees in Hamedan. Appl Sociol. 2017;28(2):35–48. (in Persian) https://jas.ui.ac.ir/article_21431.html
2. Ardalan MR, Azizi A. The relationship between organizational health and teachers' professional ethics: The mediating role of person-organization fit. Ethics Technol. 2020;15(1). (in Persian) <https://ethicsjournal.ir/article-1-1763-fa.html>
3. Omidvar A, S, Kazemi S, Tousi D, Aghilzadeh D. Relationship between spiritual intelligence and organizational health of primary school teachers with mediating role of Islamic work ethics and spiritual health. J Relig Health Res. 2024;10(4):1–15. (in Persian) <https://journals.sbm.ac.ir/jrrh/article/view/44131>
4. Koochi M, Nasti Z. Effect of toxic leadership on organizational indifference with the mediating role of social loafing: Case study of primary school teachers in Sarbaz. J Appl Psychol Res. 2024;25(96):222–234. (in Persian) https://journals.iau.ir/article_709811.html
5. Abbasi J, Cheragh-Birjandi K. The mediating role of incivility in the relationship between Islamic work ethic and workplace deviance in the offices of sports and youth in eastern Iran. Journal of Sport Management and Organizational Behavior. 2024;13(2):1-12. (in Persian) <https://sanad.iau.ir/Journal/jmobs/Article/1184443/FullText>
6. Javid F, Gul A, Naz I, Ali M. Do Islamic work ethics matter? Impact of aversive leadership on employees' emotional and psychological health through the lens of conservation of resource theory. Sustainable Futures. 2024 Dec 1; 8:100309. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2024.100309>
7. Mosleh-Germi M, Zahed-Babolan A, Taghavi-Qarabolagh H, Khaleghkhah A. Investigating the mediating role of organizational virtue as an ethical component in the relationship between authentic leadership and organizational forgetting. Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology. 2025;20(1):126-30. Available from: (in Persian) <https://ethicsjournal.ir/article-1-3218-fa.html>
8. Asadi Azizlu A, Toori R, Vosoughi R. Examining the relationship between dimensions of spiritual leadership and organizational virtuousness in education. Cult Leadersh Stud J. 2025;6(4):82–91. (in Persian) <https://clsj.ir/21.php>
9. Ghanbari S, Abdolmaleki J. Analysis of the focal and structural relationship of ethical leadership with organizational virtuousness. Proceedings of the 2nd National Conference on Ethical University; Dec 2019; Tehran, Iran. (in Persian) https://ethics.ut.ac.ir/article_349.html
10. Rego A, Riberio N, Cunha M. Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. J Bus Ethics. 2011; 93:215–235. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0197-7>
11. Abu-Saad I, Ali AH. Islamic work ethics in a complex, conflicted cultural milieu: The case of indigenous Palestinian Arab high school teachers in Israel. Int J Educ Dev. 2024 Nov 1; 111:103148. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2024.103148>
12. Al-Shamali A, Irani Z, Haffar M, Al-Shamali S, Al-Shamali F. The influence of Islamic work ethic on employees' responses to change in Kuwaiti Islamic banks. Int Bus Rev. 2021 Oct 1;30(5):101817. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2021.101817>
13. Rehan M, Zafar Iqbal M, Fatima A, Nawab S. Organizational cynicism and its relationship with employees' performance in teaching hospitals of Pakistan. Int J Econ Manag Sci. 2017;6(3):1–6. <https://doi.org/10.4172/2162-6359.1000413>