

أهمية تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة حالة بنك السلام بالجزائر

The Impact of Applying Islamic Management Principles on Job Satisfaction: Case Study at Al Salam Bank-Algeria

مروة أمينة فرحي، جامعة امحمد بوقرة بومرداس-مخبر مستقبل الجزائر خارج المحروقات،

الجزائر، m.ferhi@univ-boumerdes.dz

ادريس تواتي، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، مخبر مستقبل الجزائر خارج المحروقات، الجزائر

gsrh_umbb@yahoo.com

تاريخ قبول المقال: 19-05-2025

تاريخ إرسال المقال: 08-01-2025

الملخص: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أهمية تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي بنك السلام بالجزائر، من أجل ذلك تمّ اعتماد المنهج الوصفي و التحليلي حيث تم توزيع 80 استبيان حول موظفي مصرف السلام و استرجاع 65 نسخة كاملة، و لتبويب البيانات وتحليلها تمت الاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية التي يوفرها برنامج SPSS ، وقد خلّصت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أنه توجد علاقة طردية قوية بين مدى تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية وتحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي مصرف السلام، ذلك أنهم يحظون بمستوى رضا وظيفي مقبول فيما يتعلق بالعلاقات السائدة داخل العمل ومحتوى الوظيفة، بينما يحتلّ الرضا عن الأجر والعوائد المالية المركز الأخير ما يدفعنا إلى اقتراح أحداث التغيير والتحسين في نظام الأجور خاصة فيما يتعلق بمعدلات الزيادات .

الكلمات المفتاحية: مبادئ الإدارة، الإدارة الإسلامية، الرضا الوظيفي.

Abstract : This study aimed to investigate the importance of applying Islamic principles management in promoting job satisfaction among AL Salam Bank employees. Thus, a descriptive and analytical approach was used, in which we involved a 80 questionnaires to the bank employees from which 65 were completed, the analyse of the data was made based on several techniques available on SPSS software, as results we constate that there is a strong positive relationship between the extent of application od Islamic management principles and the level of job satisfaction On the other hand, satisfaction about pay and monetary incentives is ranked last, hence allowing us to suggest changes and improvements in the compensation structure, mainly in terms of the magnitude of salary increases.

Key words : management principles, Islamic management, job satisfaction.

مقدمة:

لم يقتصر الإسلام على تنظيم علاقة الفرد بربه من خلال العبادات فقط، بل تناول أيضا تنظيم علاقته بأفراد المجتمع الذي يعيش فيه من خلال الأحكام والقواعد التي وضعها لتنظيم جميع المعاملات، الحقوق والالتزامات بين الأفراد، والتي تتميز بقابلية تطبيقها في كل زمان ومكان، وتمتاز نظرية الإدارة في الإسلام على سائر النظريات الأخرى في تركيزها على جميع المتغيرات التي تؤثر في العملية الإدارية داخل المؤسسة وخارجها ونخص بالذكر منها المبادئ المعتمدة وتقديرها للمورد البشري كونه مفتاح نجاح المؤسسة والسبيل الأمثل لتحقيق أهدافها .

إنّ من بين أوجه الاهتمام بالمورد البشري هو سعي المؤسسات إلى الاعتراف بدوره، أهميته وإيجاد إدارة خاصة به، إضافة إلى بروز موضوع الرضا الوظيفي الذي حظي بأهمية كبيرة من قبل الباحثين في مجالات السلوك التنظيمي إذ يعتبر دالة لسعادة الفرد واستقراره بالمؤسسة، إذ يتأثر تحقيق الرضا الوظيفي بالعديد من العوامل كظروف العمل ونمط القيادة السائد وكذا المبادئ الإدارية المطبقة في سبيل تحقيق الأهداف المسطرة وهي المبادئ التي تؤمن بها المؤسسات وخاصة منها تلك التي تتبنى ثقافة الالتزام بالتشريع الإسلامي في معاملاتها.

وعليه تهتم هذه الدراسة بالبحث في طبيعة العلاقة بين إدارة المؤسسة (البنك) وفقا للمبادئ الإسلامية ومدى تحقيق الرضا لدى الموظفين بالبنك، ومنه يمكن إشكالية البحث كالتالي :

ما مدى إسهام تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي مصرف السلام؟
الأسئلة الفرعية :

1. هل يطبق مصرف السلام بالجزائر مبادئ الإدارة الإسلامية كونه يتعامل بمبادئ الشريعة الإسلامية ؟
2. ما هو مستوى الرضا الوظيفي المحقق لدى موظفي مصرف السلام بالجزائر ؟
3. هل توجد علاقة بين تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية وتحقيق الرضا الوظيفي بمختلف أبعاده لدى موظفي مصرف السلام بالجزائر ؟

فرضيات الدراسة : لتحقيق الإجابة الدقيقة على إشكالية الدراسة يتبنى البحث الفرضية الرئيسية التالية:

- توجد علاقة طردية بين تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية وتحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي بنك السلام بالجزائر. وتدرج تحت هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية وتحقيق الرضا المتعلق بالوظيفة ومحتواها لدى موظفي بنك السلام بالجزائر .

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية وتحقيق الرضا المتعلق بالعوائد المادية لدى موظفي بنك السلام بالجزائر.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية وتحقيق الرضا المتعلق بعلاقات العمل لدى موظفي بنك السلام بالجزائر.
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية وتحقيق الرضا المتعلق بالاستقرار والأمن الوظيفي لدى موظفي بنك السلام بالجزائر .

أهداف الدراسة

- الكشف عن مزايا الفكر الإسلامي وسبقه إلى إرساء مبادئ وأسس تحكم طبيعة العلاقات بين عناصر المؤسسة.
- التأكد من أن مبادئ الإدارة الإسلامية ترمي إلى تحقيق السير الحسن للمؤسسات الاقتصادية وضمان استمراريتها.
- التعرف على مختلف العناصر المحددة للرضا الوظيفي المتعلقة بالوظيفة، العوائد، العلاقات السائدة في العمل والأمن والاستقرار الوظيفي وتحديد الأهمية النسبية لكل منها.
- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدي موظفي بنك السلام بالجزائر .

أهمية الدراسة :

- إثراء المعرفة العلمية والمكتبات حول موضوع تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية والرضا الوظيفي .
- إبراز أهمية تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية في تحقيق الرضا الوظيفي .
- التوصيات التي يقدمها البحث ومدى الاستفادة منها في الواقع العملي.

منهج الدراسة :

اقتضي موضوع الدراسة استعارة المنهج الوصفي والتحليلي في ذات الوقت، حيث تم استغلال المعلومات المتحصل عليها من مختلف المصادر العلمية لوصف الخلفية النظرية للموضوع، ثم التوجه إلى ميدان الدراسة عن طريق الاستبيان والمقابلات لجمع البيانات الخاصة بالبنك المراد دراسته ثم تحليل النتائج عن طريق SPSS للتوصل إلى الإجابة على الإشكالية واختبار فرضيات البحث.

هيكل الدراسة: من أجل الفهم الجيد للموضوع محلّ الدراسة قمنا بتقسيمها إلى مبحثين، مبحث نظري يستعرض أدبيات ومتغيرات الموضوع كلبنة أوليّة، ثم مبحث تطبيقي يعكس الدراسة الميدانية للموضوع كالتالي والذي تمكنا من خلاله من استنتاج جملة من النتائج و تقديم عدة توصيات .

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة .

قصد الإمام بالموضوع توجب علينا وضع إطار نظري لتوضيح كلّ من مفهوم الإدارة في الإسلام والمبادئ الحديثة المعتمدة فيها، و كذا مفهوم الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة في تحقيقه .

المطلب الأول: الإدارة في الإسلام ومبادئها

جاء الإسلام كنظامٍ كاملٍ يشمل الدين والدولة معاً، فربط جميع المعاملات العامة بما فيها العمليات الإدارية بالأخلاق والسلوك المحمود، ومن ثم فلم تكن نظريته إلى موضوع العمل الإداري نظرة جزئية ضيقة بل نظرة شمولية وهادفة، ومن هنا كان الالتزام بمبادئ الإدارة الإسلامية من طرف العاملين أمراً لا بد منه في إطار تسيير علاقة المواطنين بالإدارة ودراسة تظلماتهم وشكواهم وحمايتهم والحرص على رفاهيتهم ورضاهم عملاً بقول النبي صلى الله عليه وسلم: " **كلكم راعٍ وكلكم مسؤول عن رعيته**" أخرجه البخاري.

أولاً: مفهوم الإدارة في الإسلام

تستند الإدارة في الإسلام في مكوناتها على العقيدة والإيمان الصادق، والقيم والمبادئ الإسلامية خاصة في المعاملات التجارية أو في الخدمات العامة أو الخاصة أو في مجالات الإدارة العامة التي يقوم بها موظفو الحكومات في الدول المسلمة، فهي تعبّر عن سلوك بشري يحكمه الرشد الإنساني والإداري، ويرتبط هذا الرشد بالقيم التي تسيّر الإدارة في ظل النظام الاقتصادي.

لقد أدرك المسلمون الأوائل أهمية الإدارة العامة، فأشار بعض من كبار الصحابة على سيدنا عمر بن الخطاب رضي الله عنه عندما تكاثرت أموال الفتوحات بأن ينظم الدواوين لإثبات أسماء المسلمين والجنود، وأن يقرر لكل فرد نصيباً من هذه الأموال من بيت مال المسلمين، فالإدارة العامة في الإسلام مستمدة من خلال وقائع الدولة الإسلامية، وخاصة من عهد عمر بن الخطاب رضي الله عنه الذي أدرك بفطرته كل معاني الإدارة العامة الحديثة، بل ووصل فيها إلى أبعد مما توصلت إليه كثير من الدول الحديثة التي تُفاخر بنظمها الإدارية، والفرق بين ما أخذ به عمر رضي الله عنه وما تأخذ به الدول الحديثة يكمن في الصياغة لا في الجوهر¹.

¹ - Khalil Arar, « Islamic-Based Educational Leadership, Administration and Management », Routledge, 2022, p 114 .

إن للإدارة الإسلامية تعريفات خاصة تميزها عن غيرها من أنواع الإدارات العامة، وذلك لأنها اتسمت بمميزات ليست في غيرها وقامت على أسس ما قامت عليها إدارات أخرى في العالم، ويمكن تلخيص تلك التعريفات في تعريفين هما :

- التعريف الأول : الإدارة الإسلامية هي الإدارة التي يتحلى أفرادها - قادة و أتباعاً، أفراد وجماعات، رجال و نساء - بالعلم والإيمان عند أدائهم لأعمالهم الموكلة إليهم على اختلاف مستوياتهم ومسؤولياتهم في الدولة الإسلامية، وهي الإدارة التي يقوم أفرادها بتنفيذ الجوانب المختلفة للعملية الإدارية على جميع المستويات وفقاً للسياسة الشرعية¹.

- التعريف الثاني : هي الاستفادة من جميع القواعد الإيمانية، لتوفير أكبر قدر من الإنتاج على أعلى مستوى من الإتقان في أقل وقت ممكن، ليكون العمل كله عبادة لله سبحانه و تعالى².

ومنه يمكن تقديم تعريف للإدارة من منظور إسلامي على أنها تصرف عياني واقع وملمس، يهدف إلى إتمام قضايا المعاملات وينظم شؤونها بين الناس، إتماماً فعلياً مباشراً من خلال إلزامهم على أمر ما أو إلزامهم على تركه ويكون ذلك على أساس من الحقوق والالتزامات، بما لا يقبل التأجيل و يحتمل المماطلة أو عدم التراضي³.

من خلال ما سبق نستنتج أن مهمة الإسلام لم تقتصر على تنظيم علاقة الفرد بربه من خلال العبادات فقط، بل تناول أيضاً تنظيم علاقته بأفراد المجتمع الذي يعيش فيه من خلال الأحكام والقواعد التي وضعها لتنظيم جميع المعاملات، والحقوق، والالتزامات بين الأفراد، والتي تتميز بقابلية تطبيقها في كل زمان ومكان.

بينما أقصى ما وصلت إليه معظم الدول الاشتراكية و الرأسمالية في الوقت الحاضر ينحصر في تأمين المواطنين ضد المرض والشيخوخة والبطالة، على عكس الدولة الإسلامية التي قامت لتسهر على حياة كل مواطن، والتي تحتاج إلى مقدرة فائقة وكفاءة عالية لاسيما إذا وضعنا في الاعتبار اتساعها شرقاً وغرباً، شمالاً وجنوباً، مع صعوبة المواصلات واعتمادها على الوسائل البدائية .

¹ - مصباح منصور موسى مطاوع، "الضابط الأخلاقي في العمل الإداري من منظور إسلامي"، العدد السادس، مجلة كلية الدراسات الإسلامية و العربية للبنات بالزقازيق، مصر، 2012، ص1988 .

² - المرجع السابق ، ص1988 .

³ - فهمي خليفة الفهداوي، " الإدارة في الإسلام: المنهجية و التطبيق و القواعد"، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2018، ص ص 55 ، 56 .

وعموما فإن الإدارة العامة في الإسلام هي تنظيم وإدارة القوى البشرية لتحقيق أهداف الدولة الإسلامية في إطار أحكام الشرع¹، وعلى هذا النحو فالمنهج الإسلامي يقدم مفهوما للإدارة يتصف بالشمولية والإطلاق، بعيدا عن الانحصار المعرفي إزاء التعامل مع المفهوم المجرد للإدارة.

ثانيا: المبادئ الحديثة المعتمدة في الإدارة الإسلامية

يتميز المنهج الإداري الإسلامي الحديث بالتركيز على جميع المتغيرات التي تؤثر على التنظيم الإداري سواء داخل المؤسسة أو خارجها، حيث حدد مبادئ عامة أساسية لا يمكن مخالفتها، وتمثل هذه المبادئ جوهر التنظيم الإداري الناجح، وهي صالحة للتطبيق في كل زمان ومكان ومستعدة من المصادر الشرعية للإدارة الإسلامية، يُمكن حصر هذه المبادئ في أربعة نقاط وهي:

1- مبدأ العدل و المساواة :

يمثل عمود الإدارة الإسلامية، ورأس مالها ودعامتها الرئيسية التي تقوم وتستند إليها وبدونها لا تنهض الإدارة في الإسلام ولا تقوم بواجباتها، ويشمل العدالة في القول والعمل والحكم والأمر وفي كل سلوك من جانب القائد وأعضاء فريقه الذين يعملون معه.

إذ يشترط على الرئيس والمرووس الالتزام بمبدأ العدل والمساواة في المعاملات وتقديم المكافآت والأجور وكذا فرص الترقية، فلا ظلم ولا غبن ولا جور على حق، بل عدل قائم على المعرفة والحق واليقين وحكم لا يعرف الميل أو يتأثر بالهوى، وفي تطبيق هذا المبدأ تنقية للعديد من الشوائب السلوكية وتأمين وتسهيل الاتصالات عبر مختلف المستويات داخل البناء التنظيمي، الأمر الذي يحقق عملية تجميع الأفراد وتوجيههم بفاعلية نحو إنجاز الأهداف المنشودة².

2- مبدأ المشاركة و الشورى :

يتصدر مبدأ الشورى جميع المبادئ الدستورية والإدارية في الدولة الإسلامية، وإن كانت الإدارة الحديثة قد أدركت قيمة الأجهزة الاستشارية في التنظيم الإداري المعاصر، فإن التنظيم الإداري الإسلامي قد عرف الشورى ومارسها منذ عهد الدولة الإسلامية الأولى التي أرساها الرسول صلى الله عليه وسلم³.

¹ - فوزي كمال أدهم، "الإدارة الإسلامية: دراسة مقارنة بين النظم الإسلامية و الوضعية الحديثة"، الطبعة الأولى، دار النفائس للطباعة والنشر والتوزيع، لبنان، 2011، ص ص 23، 24.

² - جميل جودت أبو العينين، "أصول الإدارة من القرآن و السنة"، الطبعة الأولى، دار ومكتبة الهلال للطباعة والنشر، لبنان، 2022، ص 170.

³ - فوزي كمال أدهم، مرجع سبق ذكره، ص 189.

وترك الإسلام كيفية تحديد أسلوب المشاركة من جانب المرؤوسين في الحكم والإدارة للجماعة وفقا لما يتناسب مع طبيعة العمل حجمه والظروف المحيطة بالمؤسسة، ويرى الدكتور فرناس عبد الباسط البنا أن دور المجالس الاستشارية في البناء التنظيمي الإداري الإسلامي لا يقتصر على مجرد تقديم المشورة اللازمة فقط، بل تعتبر هذه المجالس أجهزة رقابية شعبية في نفس الوقت فتعزز من فاعلية جهاز الرقابة في البناء التنظيمي حتى تتم الأعمال على أفضل وجه ممكن، وبذلك تكون مدرسة الإدارة الحديثة قد اقتبست مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات من المدرسة الإسلامية في التنظيم الإداري¹.

3- مبدأ حسن اختيار القائد (الولاية الصالحة)

مما لا شك فيه أن كل المؤسسات الخاصة والعامة تحتاج إلى قيادة رشيدة واعية ذات قدرة على التوجيه والإدارة بكفاءة عالية تضمن تحقيق الأهداف التي تسعى إليها، وللقائد في الإسلام أهمية محورية خاصة فهو المعلم والقوة الصالحة والمثل الأعلى وهي أمانة تكليف ثقيلة، فحسن اختيار القائد وتوليّه الولاية الصالحين من الأمور الجسيمة الأهمية، عظيمة الشأن، ذات تأثير مباشر وغير مباشر على حسن انتظام العمل وعلى حسن قيام المؤسسات الإدارية بأعمالها، لذلك فقد وضع التنظيم الإداري الإسلامي القواعد المثلى لاختيار الرؤساء و المرؤوسين في أي مؤسسة، فالكفاءة والجدارة والمعرفة والعلم والخبرة والتقوى والإيمان كلها معايير يتم الاختيار والحكم بها على الأفراد لتوليهم الوظائف، واختيار الأصحّ منهم لشغل كل وظيفة وإسناد كل أمر إلى أهله، ذلك أن القائد في الإسلام مثله كمثل الأب الرحيم، يرفع أسرته وأبنائه، ويكفل لهم أسس الراحة و الطمأنينة ويرشدهم في لين وصبر، يخشونه ولا يخافونه، يسعون إليه ولا يتفرقون عنه، فهو القوي في غير عنف والرحيم في غير ضعف².

4- مبدأ الموازنة بين مصلحة الفرد والجماعة :

التوازن هو أساس الكون وقانونه الحاكم وهو أصل حرية الفرد وأساس حماية المجتمع، فلا طغيان لأحدهما على الآخر، ولا نقصان لمصالح أحدهما على مصالح الآخر، فالتوازن روح وحياة الإدارة الإسلامية، بدونه ينهار ويختلّ بنيان الإدارة في الإسلام، إذ أن تحقيق مصلحة الفرد المسلم وسيلة لتحقيق مصالح المسلمين، ومنه مصالح المجتمع الإسلامي.

يتحقق هذا التوازن من خلال جانبين أولهما أن الفرد بطبيعته ينتمي إلى المجتمع والمجتمع بطبيعته لا يقوم إلا على أفراد، وفي إطار هذا التكامل يتحقق تنظيم العلاقات في المنظومة الإدارية الإسلامية،

¹ - جميل جودت أبو العينين، مرجع سبق ذكره، ص 244 .

² - حسن علي أحمد، "القيادة في الفكر الإسلامي"، مجلة التربية والعلم، قسم الحضارة، كلية العلوم الإسلامية، جامعة الموصل العراق، المجلد 16، العدد 3، 2019، ص 127 .

ويتحدد نطاق التكليف والمسؤولية والواجب بين الفرد وبين المجتمع في إطار المسؤولية التي تقع على المسلم في جميع الكيانات الإدارية¹.

5- مبدأ الطاعة :

فالطاعة أساس الانضباط في الإدارة الإسلامية وتوحيد الجهود وشحن الهمم والتكاتف والتلاحم والتكامل في بنیان الجهاز الإداري الإسلامي، وبدونها لا تنتظم الإدارة أو تقوم بعملها الموكول، وقد حدد لها الإسلام شروطاً وضوابط كأن يكون الأمر الإداري لا يحتمل معصية فلا طاعة لمخلوق في معصية الخالق، كما يتعين على القائد ألا يكلف المرؤوس فوق طاقته وأن يكون موضوعي رؤوفاً رحيماً بهم، فتصبح الطاعة ملزمة لكل فرد في البنیان الإداري².

المطلب الثاني: الرضا الوظيفي و العوامل المؤثرة فيه

أولاً: مفهوم الرضا الوظيفي: يعتبر مفهوم الرضا الوظيفي من المفاهيم المعقدة وتعدد الدراسات والأبحاث دليل على اجتهاد الباحثين في وضع تعاريف كثيرة ومتنوعة، غالباً ما تستعمل عبارة الرضا الوظيفي على حالة العامل بعد ما يحقق حاجة من حاجاته كالزيادة في الأجر أو الترقية ورضا المشرفين وغيرها. وكظاهرة نفسية اجتماعية ليس من السهل التعرف على كل المتغيرات التي تؤثر فيه، حتى وإن كانت هناك متغيرات عديدة ذات علاقة واضحة بذلك كالأجر و ظروف تأدية العمل و الترقية ... الخ إلا أنه من الصعب إعطاء معنى محدد لكلمتي الرضا وعدم الرضا³، وعليه سنحاول في هذا المطلب توضيح ماهية الرضا الوظيفي و مختلف العوامل المؤثرة فيه .

و يمكن تعريف الرضا الوظيفي بأنه ذلك الشعور الإيجابي الذاتي الذي يحمله المورد البشري تجاه وظيفته والعناصر المكونة لها بداية من نمط القيادة، الأجر، فرص الترقية و تحقيق الذات إلى الظروف المادية لأداء العمل .

ثانياً: العوامل المؤثرة في تحقيق الرضا الوظيفي

على الرغم من تعدد الميول لدى الأفراد في الرضا الوظيفي، إلا أن هناك نوع من الاتفاق على المجالات الواسعة التي غالباً ما يكون إرضاء المورد البشري فيها أمراً ضرورياً، فتمثل هذه المجالات العناصر أو العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، ويمكن تقسمها على النحو التالي:

¹ - أحمد محمد المصري، "الإدارة في الإسلام"، ط1، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2011، ص 76 .

² - أحمد محمد المصري، مرجع سبق ذكره ، ص 43.

³ - William J. Rothwell, Sandra L. Williams, Aileen G. Zaballero, « Increasing Learning & Development's Impact through Accreditation: How to drive-up training quality, employee satisfaction, and ROI » , Springer, 2020, p 225.

1- الرضا عن الوظيفة ومحتواها:

توصل عدد من الباحثين إلى أن محتوى الوظيفة هو العامل الرئيسي للرضا والسعادة في العمل باعتبار هذا الأخير محور اهتمام الفرد، إذ يمثل انعكاسا لمستوى مهاراته ومجالا لتطبيق ما يتوافر لديه من قدرات وخبرات، وتتعلق هذه العوامل بتصميم الوظيفة، ودرجة إثرائها، تنوع أنشطة الوظيفة رأسيا، عمق الوظيفة وكذا مدى إشباعها للحاجات العليا، كما تشمل هذه العوامل مدى اكتساب معارف جديدة من خلال الوظيفة، ومدى السيطرة الذاتية على الوظيفة (التخطيط، الرقابة، التنفيذ) وكذا النظرة الاجتماعية لشاغلها، ومدى شعور الفرد بالإنجاز، واستغلال قدرته في وظيفته، ومشاركته في اتخاذ القرارات المتعلقة بها¹

2- الرضا عن العوائد المادية وغير المادية :

تشير العوائد إلى مختلف القيم المادية (الأجر، العلاوات...الخ) وغير المادية (التقدير والاحترام، التشجيع، التكريمات...الخ) التي يتحصل عليها المورد البشري من خلال تأديته لمهام وظيفته. وترتبطها علاقة طردية بالرضا الوظيفي للعاملين فكلما أدرك العامل بأن هذه العوائد تلبي تطلعاته وتتناسب مع العمل وظروفه ويُراع فيها مبدأ العدالة، كلما ازداد شعور المورد البشري بالرضا الوظيفي².

3- الرضا عن فرص النمو والترقية:

حيث يقصد بالترقية وصول الموظف لمستوى أعلى في السلم الوظيفي وفي الهيكل التنظيمي، تصاحب الترقية زيادة في الأجر وتغير مستوى الإشراف ومحتوى الوظيفة، كما أنها تزيد من المكانة الاجتماعية والمسؤولية والشعور بالعدالة. وتقوم بعض المؤسسات بتحديد المسار الوظيفي للعاملين بها ضمن نظامها وأساليب عملها وبالتالي فإن توصيف الوظائف يتم جنبا إلى جنب مع تحديد المسار الوظيفي، وتلك المؤسسات يشعر أفرادها بالرضا نتيجة القدرة على التنبؤ بتحديد مستقبلهم في ضوء هذه النظم وبالتالي فإنهم يشعرون بالرضا الوظيفي على نموهم في إطار وظيفتهم³.

¹ - فائزة محمد رجب بهنسي، "الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية"، الطبعة الأولى، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصر، 2011، ص 113.

² - المرجع السابق، ص 114 .

³ - سالم الفهد، "السلوك القيادي و علاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية"، الطبعة الأولى، مؤسسة عامل الرياضة ودار النشر لدنيا الطباعة ، مصر ، 2017، ص52.

4- الرضا عن الأمن والاستقرار الوظيفي:

يؤدي الأمان الوظيفي لتأكيد استقرار العاملين والتزامهم حيث يكونون أكثر قابلية للمساهمة في العمل وأكثر رضا عندما لا يخشون فقدان وظائفهم. ويكون ذلك أكثر وضوحا في التباين بين مؤسسات القطاعين العام والخاص فالاستغناء عن العاملين في القطاع الحكومي أمر ليس بالسهل وتحكمه قواعد وقوانين، أما في القطاع الخاص وبرغم الضوابط التي تحمي العاملين نجد أنهم معرضين دائما لما يسمى بخفض العمالة، فعنصر الأمان والاستقرار الوظيفي يؤثر على دافعية العامل ورضاه ومقدار ولائه¹.

5- الرضا عن العلاقات السائدة داخل العمل:

تمثل علاقات العمل مع الأفراد والرؤساء والمرؤوسين أحد الأبعاد الأساسية للعلاقات التنظيمية، فهي وسيلة لإشباع الكثير من الحاجات الاجتماعية لدى الفرد كالتقدير والاحترام والانتماء، وهي بذلك كالمفجر لطاقات الفرد الكامنة في مجال العمل وإن لم تكن هذه العلاقات بالمستوى المرغوب فإنها تمثل- وفقا لنظرية العاملين -هرزبرج- مصدر لعدم الرضا الوظيفي. إن علاقات العمل لها دور كبير في صياغة شعور العامل نحو وظيفته، فكلما كان الموظف على علاقة طيبة بعمله أسهم ذلك بتوليد شعور بالارتباط والتضامن والألفة وأصبحت الاتصالات الرسمية وغير رسمية سهلة وليس بها معوقات، كما أن دور المؤسسات يمتد إلى تنظيم فعاليات متعددة بإضفاء جو من الترفيه لتوطيد علاقات العمل على اختلاف مستوياتها مما ينعكس على أداء العامل ورضاه².

6- الرضا عن نمط القيادة السائد :

يلعب نمط القيادة والإشراف كبير في تحديد درجة الرضا الوظيفي للعاملين حيث أن القائد الواعي الذي يقدّر عمل الأفراد ويهتم بهم يرتفع مستوى رضا العاملين معه، بعكس المشرف المتسلط الذي يهتم بالعمل أولا وأخيرا ولا يقدر ظروف الأفراد ولا يهتم بهم، ولكن ذلك يرتبط بمتغيرات أخرى لها تأثير في عملية الرضا، فقد يهتم القائد بالعامل لدرجة التدليل فيحدث انخفاض في الأداء والإنتاجية، وكذلك العكس فإن المشرف المتسلط يجعل العاملين يخافون ويعملون وينتجون أكثر رغم عدم الرضا ولكن هل يستمر ذلك طويلا؟ بالطبع لا فلا بد أن يحدث انفجار لعدم القدرة على كبت مشاعر

¹ - المرجع السابق ، ص52.

² - منال البارودي : "الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين"، الطبعة الأولى ،المجموعة العربية للتدريب

والنشر، مصر، 2015، ص ص 38،39 .

الغضب، كذلك مسألة المشاركة في اتخاذ القرار حيث وجد أن القرار المتخذ بمشاركة العاملين يكون أكثر حظا في التنفيذ، وهو ما سبق أن أشرنا له في مبادئ الإدارة الإسلامية، و الجدير بالذكر أن درجة تأثير القائد على رضا الأفراد عن عملهم تتوقف على درجة سيطرته على الحوافز ووسائل الإشباع التي يعتمد عليها ممرضيه، كما يتوقف أيضا على الخصائص الشخصية للقائد و الممرضين أنفسهم¹.

المبحث الثاني: الإطار الميداني للدراسة لأثر تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي بنك السلام بالجزائر.

لا تخلو أي دراسة من جانب نظري، والذي يعتبر كأساس قاعدي لها يكمله الجانب التطبيقي الذي يعد بدوره من أهم خطوات البحث العلمي، سنحاول في هذا المبحث توضيح إجراءات الدراسة من خلال التطرق إلى أداة الدراسة وتقديم عينة البحث .

المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة

إن أساس البحث العلمي الدقيق هو العمل المنهجي أي العمل الخاضع لنهج قائم بذاته ذو بعد واضح وذو طابع علمي، ونقصد بذلك أن نجاح البحث العلمي يعتمد اعتمادا مباشرا على المنهج أو الطريقة الصحيحة وعليه سنتطرق إلى تعريف أداة الدراسة واختبار صدقها وثباتها، ثم التعريف بعينة الدراسة.

أولا: تعريف أداة الدراسة واختبار ثباتها

1- التعريف بأداة الدراسة :

في إطار الدراسة الميدانية ببنك السلام ويهدف اختبار العلاقة المفترضة بين متغيري البحث (مبادئ الإدارة الإسلامية والرضا الوظيفي) فقد تم إجراء مقابلات مع أفراد بعض عينة الدراسة، كما تم اختيار الاستبيان كأداة رئيسية لقياس " أهمية تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي مصرف السلام " .

يحتوي الاستبيان على 20 عبارة مقسمة إلى ثلاث محاور كالتالي :

- المحور الأول : المعلومات الشخصية المتعلقة بالمستجوبين (الجنس، العمر، الحالة

الاجتماعية ، المستوى الدراسي)

¹ - عادل عبد الرزاق هاشم ، " القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي"، الطبعة الثانية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع،

- المحور الثاني : مبادئ الإدارة الإسلامية يحتوي على 9 عبارات موزعة على 4 محاور وهي (الشورى و المشاركة ، العدل والمساواة، التعاون، الموازنة بين مصالح الفرد والجماعة)

- المحور الثالث : الرضا الوظيفي يحتوي على 11 عبارة مقسمة على 4 محاور وهي (الرضا عن الوظيفة و محتواها، الرضا عن العوائد، الرضا عن العلاقات السائدة في العمل، الرضا عن الأمن و الاستقرار الوظيفي)

2- اختبار ثبات الدراسة

يقصد بثبات أداة الدراسة التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريبا إذا تكرر تطبيقها على نفس الأفراد، ومن أجل التأكد من ثبات أداة الدراسة (الاستبيان)، تم حساب معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach والجدول الموالي يوضح النتائج المتحصل عليها .

الجدول 01 : معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور الاستبيان

عدد عبارات الاستبيان	معامل ألفا كرونباخ
20	0.907

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

يوضح الجدول السابق أن معامل الثبات العام للاستبيان عال، حيث بلغ 0.907 وهو ما يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

بعد التأكد من الصدق الظاهري والبنائي واختبار ثبات أداة الدراسة، تم توزيع 80 نسخة من الاستبيان على أفراد عينة الدراسة ببنك السلام، وأمكن استرجاع 65 مكتملة البيانات، أي ما نسبته 81.25% من الحجم الإجمالي للاستبيانات الموزعة.

ثانيا: تقديم عينة الدراسة

1- خصائص أفراد العينة حسب الجنس

الجدول 02: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS

من الجدول نلاحظ أن أفراد العينة يتوزعون بشكل متباين و غير متساوي حيث يبلغ عدد الذكور 43 ذكر من أصل 65 وعليه كانت النسبة 66,2%، أما الإناث فقد بلغ عددهم 22 و نسبتهم قدرت بـ 33,8% و بالتالي يمكن القول أن عدد الموظفين في مصرف السلام أعلى بكثير من عدد الموظفين .

2- خصائص أفراد العينة حسب العمر

الجدول 03 : توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الفئة العمرية	العدد	النسبة المئوية %
أقل من 30 سنة	21	32,3
من 31 إلى 40 سنة	29	44,6
من 41 إلى 50 سنة	8	12,3
أكثر من 51 سنة	7	10,8
المجموع	65	100

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS

الجنس	العدد	النسبة المئوية %
الذكور	43	66,2
الإناث	22	33,8
المجموع	65	100,0

حسب الأرقام والنسب فإن أغلب أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين (31 و 40 سنة) حيث قدرت النسبة بـ 44,6% بقيمة 29 فرد من أفراد العينة، تليها فئة (أقل من 30 سنة) بنسبة قدرها 32,3% وعدد أفراد بلغ 21 فرد، كما يلاحظ تقارب كبير بين فئتي (ما بين 41 و 50 سنة) و (أكثر من 50 سنة)، حيث قدرت نسبتها بـ 12,3% و 10,8% على الترتيب .

3- خصائص أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

الجدول 04 : توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية %
أقل من سنتين	6	9,2

أهمية تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة حالة بنك السلام بالجزائر

32,3	21	من 2 الى 5 سنوات
26,2	17	من 5 الى 10 سنوات
32,3	21	أكثر من 10 سنوات
100	65	المجموع

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الأرقام والنسب الموضحة في الجدول أن هناك تساوي في عدد الأفراد الذين تتراوح خبرتهم من 2 إلى 5 سنوات وأصحاب الخبرة العالية التي تفوق 10 سنوات حيث مُثلت هذه الفئة بـ 21 شخص و بنسبة مئوية بلغت 32,3%، تليها الفئة التي تتراوح خبرتهم من 5 إلى 10 سنوات بـ 17 فرد وعليه كانت النسبة المئوية 26,2%، وأخيرا الفئة أقل خبرة (أقل من سنتين) بـ 6 أفراد وبنسبة 9,2% .

المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة واختبار الفرضيات

أولاً: عرض وتحليل نتائج مدى تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية ومستوى الرضا الوظيفي في بنك السلام

1- عرض ومناقشة مدى تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية في مصرف السلام:

سيتم عرض وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الثاني المتعلق بمدى تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية في مصرف السلام، عن طريق حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مبدأ من المبادئ الخاضعة للدراسة والنتائج موضحة في الجدول الموالي :

الجدول رقم 05 : توزيع إجابات العينة حول محور تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
موافق	0,977	3,67	تطبيق مبدأ الشورى و المشاركة
محايد	1.038	3.15	تطبيق مبدأ العدل و المساواة
موافق	0.806	3.74	تطبيق مبدأ التعاون
محايد	0,901	3,22	تطبيق مبدأ الموازنة بين مصالح الفرد والجماعة
موافق	0.708	3.44	مبادئ الإدارة الإسلامية

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS

من الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي للمحور الأول والذي يمثل مبادئ الإدارة الإسلامية في مصرف السلام، فإن الموظفين موافقين على تطبيق هذه المبادئ في المصرف و ذلك كون المتوسط الحسابي و الذي قدر ب 3.44 ينتمي للمجال الرابع من مجالات مقياس ليكرت الخماسي أي من 3.40 إلى 4.20 ، و الذي يقابله الخيار " موافق " في أداة الدراسة.

كما يتضح من نتائج الجدول أن الانحراف المعياري قدره 0.708 مما يشير إلى وجود اتساق عام في حكم أفراد عينة الدراسة على مدى تطبيق مبدأ الشورى و المشاركة في المصرف.

2- عرض و مناقشة مستوى الرضا الوظيفي لموظفي مصرف السلام

سيتم عرض وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الثالث المتعلق بمدى رضا الموظفين في مصرف السلام، عن طريق حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي الخاضعة للدراسة وهي (الرضا عن الوظيفة، الرضا عن العوائد، الرضا عن العلاقات السائدة في العمل، الرضا عن الأمن و الاستقرار الوظيفي)، و النتائج موضحة في الجدول الموالي :

الجدول رقم 06 : توزيع إجابات العينة حول محور الرضا الوظيفي

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
راض	,7750	3,77	الرضا عن الوظيفة
محايد	,9450	2,65	الرضا عن العوائد
راض	,7520	3,95	الرضا عن علاقات العمل
راض	,7630	3,48	الرضا عن الأمن والاستقرار
راض	0.611	3.46	مستوى الرضا الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS

بصفة عامة يمكن القول أن موظفي مصرف السلام يتمتعون بمستوى رضا عام متوسط حيث قدر متوسطه ب 3.46 من 5 و بالتالي فهو متوسط ينتمي للمجال الرابع من مجالات مقياس ليكرت الخماسي (من 3.40 إلى 4.20) و الذي يقابله خيار "راض" في أداة الدراسة و بانحراف معياري قدره 0.611 مما يدل على وجود اتساق عام في حكم أفراد العينة على مستوى الرضا الوظيفي السائد في المصرف .

ثانيا: تحليل العلاقة بين تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية وتحقيق الرضا الوظيفي

سنحاول في هذا المطلب إيضاح العلاقة الموجودة بين تطبيق و تجسيد مبادئ الإدارة الإسلامية ودرجة تحقق الرضا الوظيفي لدى موظفي مصرف السلام، و معرفة درجة الارتباط و تفسير كل من المتغير المستقل (مبادئ الإدارة) للمتغير التابع (الرضا الوظيفي)، مختبرين بذلك صحة فرضيات الدراسة .

أ- الفرضية الرئيسية :

H1 : توجد علاقة بين تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية و تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي بنك السلام.

H0 : لا توجد علاقة بين تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية و تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي بنك السلام.

لاختبار هذه الفرضية ومعرفة مدى طبيعة العلاقة التي تربط تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية و تحقيق مستوى رضا وظيفي مقبول لدى موظفي بنك السلام، تم حساب معامل الارتباط بين المتغيرين الرئيسيين (مبادئ الإدارة الإسلامية، الرضا الوظيفي) والنتيجة موضحة في الجدول التالي :

الجدول: رقم 07 معامل الارتباط بين متغيري الدراسة.

الرضا الوظيفي	مبادئ الإدارة الإسلامية		
0,766**	1	معامل الارتباط بيرسون	تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية
0,000	/	القيمة الاحتمالية	
1	0,766**	معامل الارتباط بيرسون	الرضا الوظيفي
/	0,000	القيمة الاحتمالية	

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل الارتباط بين مبادئ الإدارة الإسلامية و تحقيق الرضا الوظيفي يساوي (0.766) و هي قيمة موجبة و أكبر من 0.70 مما يوضح وجود علاقة طردية قوية جدا بين تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية وتحقيق الرضا الوظيفي، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.000 وهو أقل من 0.05 وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H0 و نقبل H1 ونقول أنه توجد علاقة طردية بين تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية و تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي بنك السلام.

ب-اختبار الفرضيات الفرعية :

أهمية تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة حالة بنك السلام بالجزائر

لاختبار الفرضيات الفرعية و التي تفصل في أثر تطبيق مبادئ الإسلامية على مؤشرات الرضا الوظيفي على حداً، تم حساب معامل الارتباط و مستوى الدلالة كالتالي:

الجدول 08 : معاملات الارتباط بين تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية و مؤشرات الرضا .

الرضا عن الأمن و الاستقرار	الرضا عن علاقات العمل	الرضا عن العوائد	الرضا عن الوظيفة		
0,662**	0,562**	0,452**	0,669**	معامل الارتباط بيرسون	تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية
0,000	0,000	0,000	0,000	مستوى الدلالة	

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS

اختبار الفرضية الفرعية الأولى : علاقة تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية بتحقيق الرضا المتعلق بالوظيفة ومحتواها لدى موظفي بنك السلام .

- H1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية و تحقيق الرضا المتعلق بالوظيفة و محتواها لدى موظفي بنك السلام .

- H0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية و تحقيق الرضا المتعلق بالوظيفة و محتواها لدى موظفي بنك السلام .

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل الارتباط بين مبادئ الإدارة الإسلامية و تحقيق الرضا المتعلق بالوظيفة و محتواها يساوي (0.669) و هي قيمة موجبة محصورة بين 0.5 و 0.7 مما يوضح وجود علاقة طردية قوية بين مبادئ الإدارة الإسلامية و تحقيق الرضا المتعلق بالوظيفة و محتواها ، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.000 و هو أقل من 0.05 و بالتالي نرفض الفرضية الصفرية H0 و نقبل الفرضية H1 و نقول أنه توجد علاقة طردية و ارتباط قوي بين تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية و تحقيق الرضا الوظيفي المتعلق بالوظيفة و محتواها لدى موظفي بنك السلام .

اختبار الفرضية الفرعية الثانية : علاقة تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية بتحقيق الرضا المتعلق بالعوائد لدى موظفي بنك السلام .

- H1 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية و تحقيق الرضا المتعلق بالعوائد المادية لدى موظفي بنك السلام .
- H0 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية و تحقيق الرضا المتعلق بالعوائد المادية لدى موظفي بنك السلام .

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل الارتباط بين مبادئ الإدارة الإسلامية و تحقيق الرضا المتعلق بالعوائد يساوي (0.452) و هي قيمة موجبة و محصورة بين 0.30 و 0.50 مما يوضح وجود علاقة ارتباطية طردية لكنها متوسطة بين مبادئ الإدارة الإسلامية و تحقيق الرضا الوظيفي ، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.000 و هو أقل من 0.05 و بالتالي نرفض الفرضية الصفرية H0 و نقبل الفرضية H1 و نقول أنه توجد علاقة طردية بين تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية و تحقيق الرضا المتعلق بالعوائد لدى موظفي بنك السلام .

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة : علاقة تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية بتحقيق الرضا المتعلق بالعلاقات السائدة في العمل لدى موظفي بنك السلام .

- H1 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية و تحقيق الرضا المتعلق بعلاقات العمل لدى موظفي بنك السلام.
- H0 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية و تحقيق الرضا المتعلق بعلاقات العمل لدى موظفي بنك السلام.

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل الارتباط بين مبادئ الإدارة الإسلامية و تحقيق الرضا المتعلق بالعلاقات السائدة في العمل يساوي (0.562) و هي قيمة موجبة محصورة بين 0.5 و 0.7 مما يوضح وجود علاقة طردية قوية بين مبادئ الإدارة الإسلامية و تحقيق الرضا المتعلق بالعلاقات السائدة في العمل ، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.000 و هو أقل من 0.05 و بالتالي نرفض الفرضية الصفرية H0 و نقبل الفرضية H1 و نقول أنه توجد علاقة طردية بين تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية و تحقيق الرضا بالعلاقات السائدة في العمل لدى موظفي بنك السلام .

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة : علاقة تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية بتحقيق الرضا المتعلق بالأمن والاستقرار الوظيفي لدى موظفي بنك السلام .

- H1 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية و تحقيق الرضا المتعلق بالاستقرار و الأمن الوظيفي لدى موظفي بنك السلام .

- H0 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية و تحقيق الرضا المتعلق بالاستقرار والأمن الوظيفي لدى موظفي بنك السلام .
الخاتمة:

توصلت الدراسة إلى أن العنصر البشري هو الركيزة الأساسية لنجاح المنظمات وتحقيقها لأهدافها، لذا لابدّ من زيادة الاهتمام به، والعمل على إرضائه، وتحقيق أهدافه، ويعتبر الرضا الوظيفي من أهم العوامل التي تؤثر على مختلف سلوكيات الأفراد وسط منظمات العمل، ذلك كون إحساس العامل بالسعادة و الارتياح في وظيفته يساعده على بذل المزيد من الجهد والعمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة والبقاء و الاستمرارية فالرضا الوظيفي سلوك ضمنى و حالة إيجابية تتمثل في شعور الفرد بالارتياح نتيجة تحقيقه لذاته من خلال نجاحه في العمل وتكيفه مع المؤثرات البيئية الداخلية والخارجية.

وقد أكد الفكر الإداري الإسلامي على دور الفرد وأدائه وحثّ على العمل المتقن الهادف لتحقيق رضاه ورضا الجماعة من خلال تعرضه للعديد من موضوعات الموارد البشرية.

النتائج المتوصل إليها نظرياً وميدانياً:

يركز المنهج الإداري الإسلامي الحديث على جميع المتغيرات التي تؤثر على التنظيم سواء داخل المؤسسة أو خارجها ومنها القواعد الناظمة لها، حيث حدد مبادئ عامة أساسية لا يمكن مخالفتها، وتمثل هذه المبادئ جوهر التنظيم الإداري الناجح، صالحة للتطبيق في كل زمان ومكان ومستمدة من المصادر الشرعية للإدارة الإسلامية.

هناك عدة عوامل تساهم بدرجات متفاوتة في تحقيق الرضا الوظيفي من عدمه و هي : الرضا عن الوظيفة و محتواها، الرضا عن العوائد، الرضا عن علاقات العمل، الرضا عن الأمن والاستقرار الوظيفي.

تُطبق إدارة مصرف السلام بالجزائر المبادئ الإدارية الإسلامية لكن بدرجات متفاوتة.
يتمتع موظفو مصرف السلام بمستوى رضا وظيفي مقبول و يتأثر هذا الأخير بعدة عوامل على غرار مبادئ الإدارة الإسلامية .

توجد علاقة طردية قوية بين مدى تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية و تحقيق الرضا الوظيفي .
أكبر مبدأ يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لموظفي مصرف السلام هو مبدأ التعاون .
أعلى مستويات الرضا الوظيفي محققة في بعد الرضا عن العلاقات السائدة في العمل التي تتصف بالمودة والاحترام.

التوصيات :

بعد الدراسة النظرية و التطبيقية للموضوع تمكنا من صياغة بعض التوصيات التي قد تفيد المؤسسة محل الدراسة وهي :

- 1- محاولة إتاحة فرص النمو الوظيفي لجميع الموظفين دون استثناء .
- 2- برمجة أنشطة وفعاليات تساهم في توطيد علاقات العمل على مختلف مستوياتها .
- 3- أن يهتم المصرف أكثر برغبات الموظفين و حاجاتهم وتلبيها .
- 4- أن يعتمد المصرف على نظام مكافآت وحوافز عادلة للموظفين .
- 5- تعديل طريقة ومعدل زيادة الأجر مع الأخذ بعين الاعتبار حجم العمل والجهد الذي يؤديه الموظف .

آفاق الدراسة:

رغم تأكيد نتائج الدراسة على العلاقة الموجودة بين تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية وتحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي مصرف السلام، إلا أننا نتساءل في الأخير هل الرضا الوظيفي مرتبط فقط بمدى تطبيق مبادئ الإدارة الإسلامية، أم أن هناك عوامل وأسباباً أخرى قد تؤثر فيه كالمناخ التنظيمي، والسلوك القيادي، والجوانب النفسية كالدافعية والعوامل الشخصية، ما يدفعنا لاقتراح آفاق البحث التالية:

- دور ضغوط العمل في تحقيق الرضا الوظيفي للموارد البشرية .
- القيادة بالأخلاق ودورها في تحسين أداء المورد البشري .
- أثر أخلاقت الإدارة على تحقيق الولاء التنظيمي للموارد البشرية .

قائمة المصادر والمراجع :

أولاً: الكتب

- 1- أحمد محمد المصري، "الإدارة في الإسلام"، ط1، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2011.
- 2- جميل جودت أبو العينين، "أصول الإدارة من القرآن و السنة"، الطبعة الأولى، دار ومكتبة الهلال للطباعة والنشر، لبنان، 2022.
- 3- سالم الفهد، "السلوك القيادي و علاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية"، الطبعة الأولى، مؤسسة عامل الرياضة ودار النشر لدنيا للطباعة ، مصر ، 2017.
- 4- عادل عبد الرزاق هاشم، "القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي"، الطبعة الثانية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2018.
- 5- فايزة محمد رجب بهنسي، "الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية"، الطبعة الأولى، دار الوفاء لدنيا للطباعة والنشر، مصر، 2011.
- 6- فهمي خليفة الفهداوي، " الإدارة في الإسلام: المنهجية و التطبيق و القواعد"، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2018.
- 7- فوزي كمال أدهم، "الإدارة الإسلامية: دراسة مقارنة بين النظم الإسلامية و الوضعية الحديثة"، الطبعة الأولى، دار النفائس للطباعة والنشر والتوزيع، لبنان، 2011.
- 8- مصباح منصور موسى مطاوع، "الضابط الأخلاقي في العمل الإداري من منظور إسلامي"، العدد السادس، مجلة كلية الدراسات الإسلامية و العربية للبنات بالزقازيق، مصر، 2012.
- 9- منال البارودي: " الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرووسين"، الطبعة الأولى ،المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، 2015.

ثانياً: المقالات

- 1- حسن علي أحمد، "القيادة في الفكر الإسلامي"، مجلة التربية والعلم، قسم الحضارة، كلية العلوم الإسلامية، جامعة الموصل العراق، المجلد 16، العدد3، 2019، ص 127 .

المراجع الأجنبية :

Books:

- 1- Khalil Arar, « **Islamic-Based Educational Leadership, Administration and Management** » , Routledge, 2022, p 114 .
- 2- William J. Rothwell, Sandra L. Williams, Aileen G. Zaballero, « **Increasing Learning & Development's Impact through Accreditation: How to drive-up training quality, employee satisfaction, and ROI** » , Springer, 2020, p 225.