

**THE IMPACT OF LEADERSHIP STYLES ON JOB SATISFACTION FROM
THE PERSPECTIVE OF WORKERS IN YEMENI ISLAMIC BANKS**

أثر الأنماط القيادية على الرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين في البنوك الإسلامية
اليمنية

Ameen Saleh Rageh Almatari¹ & Ahmad Najaa' Mokhtar²

¹ (Corresponding author). PhD Student, Faculty of Leadership and Management, Islamic Science University of Malaysia (USIM). amin9g@email.com

² Associate Professor, Faculty of Leadership and Management, Islamic Science University of Malaysia. najaa@usim.edu.my

**Vol. 14. No. 1
August Issue
2022**

Abstract

This study aims to examine the direct impact of the independent variable 'the leadership methods' with its four dimensions (democratic, autocratic, liberal, and Islamic) on the dependent variable 'job satisfaction'. The paper executes the descriptive-analytical method to achieve the objectives of this study. A questionnaire consisting of 42 items covering the study variables is designed. Three hundred and twenty-two (322) questionnaires are distributed to the target group, executing the simple random sample, and the number of valid questionnaires for statistical analysis is two hundred and sixty-seven (267). The statistical analysis for the social sciences, SPSS, and the Partial least squares structural equation modeling, PLS, are utilized to test the study model and its hypotheses. The study reached results, the most important of which are: the absence of a direct impact of leadership styles on job satisfaction, and that there is an inverse relationship between the democratic style and job satisfaction, and that both the autocratic style and the free style do not affect job satisfaction, and it was found that the Islamic style positively affects job satisfaction. For employees of Islamic banks.

Keywords: Leadership, Styles, Job, Satisfaction, Banks.

ملخص البحث

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف الأثر المباشر للمتغير المستقل، وهو الأنماط القيادية بأبعاده الأربعة (الديمقراطي، الأوتوقراطي، الحر، الإسلامي) على المتغير التابع الرضا الوظيفي. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف هذه الدراسة، وقام بتصميم استبانة مكونة من (٤٢) فقرة موزعة على متغيرات الدراسة،

وتم توزيع عدد (٣٢٢) استبانة على الفئة المستهدفة، واستخدم الباحث العينة العشوائية البسيطة، وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (٢٦٧) استبانة، واستخدم الباحث برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وبرنامج التحليل باستخدام المربعات الجزئية (PLS) لاختبار نموذج الدراسة وفرضياتها. توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: عدم وجود أثر مباشر للأنماط القيادية على الرضا الوظيفي، وأن هناك علاقة عكسية بين النمط الديمقراطي والرضا الوظيفي، كما أن كلا من النمط الأوتوقراطي والنمط الحر لا يؤثران على الرضا الوظيفي، وتبين أن النمط الإسلامي يؤثر إيجابياً على الرضا الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية.

الكلمات المفتاحية: الأنماط، القيادة، الرضا، الوظيفي، البنوك.

المقدمة

يمكن القول إن تطور المؤسسات بمختلف أنشطتها وتقدم المجتمعات ورفيها يتوقف على ما يتوفر لديها من قادة قادرين على تنسيق الجهود البشرية، وتحفيزها ودفعها تجاه تحقيق الأهداف. ويرى (هشام، ٢٠٢١) أن القيادة هي أحد العوامل الهامة التي تنظم طبيعة العلاقات داخل الجماعة، وتوجيه تلك العلاقات نحو تحقيق الأهداف الرئيسية بالأسلوب والطريقة التي يستطيع من خلالها القائد التأثير على مرؤوسيه. وتعد القيادة في نظر (أبو النصر، ٢٠١٣م) عملية تأثير وتفاعل متبادل بين القائد ومرؤوسيه؛ بغرض تحقيق الأهداف المرسومة، والوصول إلى الغايات المنشودة للقائد وللمنظمة وللأتباع على حد سواء. ويُعد الرضا الوظيفي من القضايا المهمة التي حظيت بالكثير من البحث والدراسة، وعلى الرغم من ذلك لا زال هناك حاجة ماسة لإجراء المزيد من البحث والكشف عن احتياجات الأفراد العاملين في المؤسسات، وتنمية مشاعر الولاء والانتماء والرضا لضمان الحفاظ عليهم كمورد بشري، وخبرة تراكمية تساهم في تحقيق أهداف المنظمة وتحسين الأداء (بعيسى وأقطي، ٢٠٢١م). وهو ما أكدته (معروف وحموش، ٢٠٢١م) بما أشار إليه أن هذا الموضوع لا يزال يحتاج إلى دراسات حديثة بين الحين والآخر؛ نظراً لطبيعة الفرد المتغيرة، ونظراً للتطورات التكنولوجية والإدارية المتجددة.

مشكلة الدراسة

هناك مشكلة متعددة الأبعاد فيما يخص البنوك الإسلامية اليمينية، فقد أكد تقرير جمعية البنوك اليمينية - بعد دراسات ميدانية أجريت على العديد من البنوك - أن مستوى الرضا الوظيفي في البنوك الإسلامية أقل

من البنوك التقليدية (جمعية البنوك، ٢٠١٤م)، عاضد هذه النتيجة دراسة (الجابري، ٢٠١٨م) حيث توصل إلى أن الرضا الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية أقل من البنوك التقليدية، وفي تقرير (التنمية الانسانية العربية، ٢٠١٦م) أكد التقرير على وجود ضعف في الرضا لدى العاملين في اليمن؛ حيث حلت اليمن في المستويات الأخيرة. كما اعتمد الباحث أيضاً على توصيات بعض الدراسات السابقة، والتي أوصت بدراسة علاقة الأنماط القيادية وأثرها على الرضا الوظيفي، ففي دراسة (جرادات، ٢٠١٤م) ذكر أن هناك ضعفاً في الرضا الوظيفي لدى العاملين في البنوك الإسلامية، وهو ما أكدته (عقلان، ٢٠٢٠م) في دراسته إلى وجود تدني في الرضا الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية في اليمن.

وأوصت دراسة (راضية، ٢٠١٨م) بإجراء دراسة لتوضيح أثر الأنماط القيادية على رضا العاملين، وهو ما ذهب (الدعيس، ٢٠١٦م) بوجود ضعف في الرضا الوظيفي للعاملين، وضرورة عمل دراسات لمناقشة هذا الموضوع.

في ضوء ما سبق يتضح جلياً أن هناك فجوة حقيقية بين دور الأنماط القيادية في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية في اليمن؛ مما يقتضي الوقوف لدراسة هذه المشكلة، ومعرفة وتحليل الأسباب التي أدت إلى ظهور هذه الفجوة.

أسئلة الدراسة

السؤال الرئيس: ما مستوى تأثير الأنماط القيادية على الرضا الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية في اليمن؟

وينبثق منه الأسئلة الفرعية التالية:

١. مامدى تأثير النمط الديمقراطي على الرضا الوظيفي؟
٢. مامدى تأثير النمط الأوتوقراطي على الرضا الوظيفي؟
٣. مامدى تأثير النمط الحر على الرضا الوظيفي؟
٤. مامدى تأثير النمط الإسلامي على الرضا الوظيفي؟

أهداف الدراسة

١. تحليل أثر الأنماط القيادية على الرضا الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية في اليمن.
٢. قياس أثر النمط الديمقراطي على الرضا الوظيفي.
٣. تحديد أثر النمط الأوتوقراطي على الرضا الوظيفي.
٤. استكشاف أثر النمط الحر على الرضا الوظيفي.
٥. قياس أثر النمط الإسلامي على الرضا الوظيفي.

أهمية الدّراسة

الأهمية العلمية: ترجع أهمية هذه الدّراسة من وجهة نظر الباحث إلى أنها ستفيد في معرفة النمط القيادي الذي يمارس في البنوك وعلاقته بالرّضا الوظيفي، والتعريف بأهمية الرّضا الوظيفي ودوره داخل البنوك الإسلامية.

الأهمية العملية: يرى الباحث أن الدّراسة ستفيد أصحاب القرار في البنوك الإسلامية في مراجعة السياسات المالية التي تنظم المرتبات والأجور، وكذا نظام الترقيات المعمول به، ومراجعة ظروف العمل للعاملين.

مصطلحات الدّراسة

الرّضا الوظيفي: المشاعر الإيجابية التي تنعكس على الفرد عندما يكون تقييمه للوظيفة أعلى من توقعاته (Robbins, S.P. & Judge, 2011).

النمط القيادي. وعرفه (الدعيس، ٢٠٠٣م) بأنه ذلك الأسلوب المميز للقائد في تعامله مع الأفراد وفي تسيير شؤون المنظمة.

الجانب النظري والدراسات السابقة

أولاً: الرّضا الوظيفي

تعريف الرّضا الوظيفي: يشير (منذر وباسل، ٢٠١٧م) إلى أن الرّضا الوظيفي ما هو إلا تلك الفجوة بين ما يتوقعه الفرد من الوظيفة وبين المخرجات الحقيقية لهذه الوظيفة، فإن كانت الفجوة إيجابية نتج عنها شعور داخلي بالرّضا، وإن كانت الفجوة سلبية نتج عنها سخط وظيفي.

وفي سياق متصل يرى (المشعان، ١٩٩٤م) الرّضا الوظيفي بأنه درجة الإشباع لحاجات العامل نتيجة عوامل بيئية داخلية؛ ينتج عن تلك العوامل رغبة في إنجاز العمل لتحقيق طموحات ورغبات وميول ومكاسب تتناسب مع توقعات الفرد من هذه الوظيفة.

العوامل المؤثرة على الرّضا الوظيفي

سنستعرض هنا تقسيم (الطيب، ٢٠٠٨م) حيث قسم العوامل المؤثرة في الرّضا إلى:

١. العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي المرتبطة ببيئة العمل

وهي كالتالي:

- أ. الأجور والمزببات: يرى أنها وسيلة هامة لإشباع حاجات الفرد المادية التي تشعره بالرّضا بشرط معادلة العوائد المالية لإنتاجية الفرد وكذا وقت سدادها.
- ب. الترقية: وهي تقليد العامل منصباً أو رتبة أعلى من منصبه السابق، وترتبط الترقية بالرّضا الوظيفي بشكل مباشر، فرضا العامل يزيد كلما شعر أن ما يقوم به من عمل هو ذو قيمة لدى الإدارة ويستحق الشكر والتقدير والارتقاء وظيفيا
- ج. جماعات العمل (الزملاء): يرى أن جماعات العمل قد تكون مصدر رضا وسعادة للعاملين إذا تحقق فيما بينها الانسجام وتبادل المنافع والتفاعل الإيجابي.
- د. ظروف العمل: كل ما يحيط بالعامل من خدمات واحتياجات ضرورية مثل: درجة الحرارة المناسبة، والنظافة، وانعدام التلوث، وقلة الضوضاء، والإضاءة الكافية، والرعاية الصحية الكاملة.

٢. العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي المتعلقة بالفرد

ومن هذه العوامل المتعلقة بالفرد ما يلي:

- أ. العمر: يرى بعض العلماء حسب أن العلاقة بين الرّضا الوظيفي من جهة وبين العمر من جهة أخرى على شكل حرف (U)، فالعامل في بداية المشوار الوظيفي يكون مندفعاً متحمساً للعمل، ويكون الرّضا مرتفعاً، ومع مرور الوقت تقلّ الدافعية نتيجة اختلاف الواقع عن التوقعات، ومعه ينخفض الرّضا، ويستمر في الانخفاض إلى نقطة معينة، وبمرور الوقت يزيد العائد فيرتفع معه الرّضا
- ب. الجنس: توصلت دراسات إلى أن الرجال هم أكثر إيجابية ورضا من النساء في أعمالهم، وفي اتجاه آخر توصلت دراسات أخرى إلى حقيقة أن النساء هن أكثر استمتاعاً في وظائفهن، وأعلى رضا من الرجال
- ج. المستوى التعليمي: يرى البعض أن المستوى التعليمي له دور كبير في رضا العاملين فكل ما زاد المستوى التعليمي زاد الرضا الوظيفي.
- د. سنوات الخبرة: العلاقة بين الرّضا الوظيفي وسنوات الخبرة علاقة إيجابية طردية، فكلما زادت سنوات الخبرة زاد معها رضا العامل
- هـ. الحالة الاجتماعية: أشارت دراسات عديدة بأن العامل المتزوج هو أكثر رضاً عن العمل من غيره

نظريات الرضا الوظيفي

نظرية الحاجات لماسلو

من أشهر النظريات التي فسّرت السلوك الإنساني على أساس الحاجات التي تؤثر في سلوك الفرد، عندما يكون هناك حاجات لم تشبع ينتج عن عدم الإشباع حالة من عدم الاتزان في السلوك يؤدي إلى حالة من

التوتر والقلق لا يزول إلا بإشباع تلك الحاجات الناقصة (المشعان، ١٩٩٤). وحسب (البطائنة، ٢٠٠٣) فإن ماسلو قسم هرم الاحتياجات إلى خمس مستويات تبدأ بالحاجات الفسيولوجية الأساسية، وفي المستوى الثاني الحاجة إلى الأمن، ثم حاجات الإنسان الاجتماعية، يليها حاجة الفرد للاحترام، وأخيراً الحاجة لتقدير الذات.

نظرية العاملين لهرزبرغ

هذه النظرية هي نتاج دراسة ميدانية قام بها هرزبرغ في أمريكا لإلقاء الضوء على مفهوم الرضا الوظيفي، وذكر (حمادات، ٢٠٠٦م) أن هرزبرغ قام بتقسيم الحاجات في نظريته إلى عاملين، وهما يتمثلان في الآتي:

١. عوامل الدافعية

وهي تعتبر عوامل داخلية في صميم العمل، توفرها -لا شك- يجلب الرضا الوظيفي للعاملين، ويدفعهم نحو الإنجاز، وفي حال لم تتوفر هذه العوامل فإنها لا تؤدي إلى عدم الرضا، مثل: (محتوى العمل، الترقية، التقدير).

٢. عوامل وقائية

هذه العوامل ليست في جوهر العمل، وعدم توافر هذه العوامل ينتج عنه شعور بعدم الرضا، مثل: (العلاقات، ظروف العمل، الراتب، الإشراف).

نظرية العدالة

تقوم هذه النظرية التي أسسها ستاسي آدامس (Stacy Adams) على ركيزتين، هما: الجهد والعائد، حيث يقوم الفرد بالمقارنة بين تلك الجهود التي يقدمها ويذلها في المنظمة مع تلك العوائد التي يحصل عليها، فإن وجد أن العائد يتناسب مع الجهد المبذول شعر بالرضا والارتياح، وإن شعر أن ما يحصل عليه من عائد لا يتناسب مع الجهود المبذولة شعر بالإحباط وانخفاض الرضا (الكتبي، ٢٠٠٥م).

نظرية الدرفير

حاول العالم الدرفير (Alderfer) بناء نظريته والتي تحمل الرمز (E.R.G) وهي اختصار لمستوى الحاجات الذي اقترحه الدرفير، والذي يشابه في المضمون نظرية ماسلو، حيث أن النظريتين تتفقان على وجود هرم للحاجات، وعلى أن الحاجة هي التي تحفز السلوك للحركة نحو اشباعها، ويختلفان في عدد مستويات الحاجات، (جرجس، ١٩٧٣م).

نظرية الإنجاز لميكليلاند

تقوم هذه النظرية التي أسسها ميكليلاند بعد إجراء دراسات متعددة في بعض الدول على ثلاث حاجات أو دوافع تتحكم في السلوك الإنساني وتؤثر على تحفيزه، وتختلف قوة هذه الحاجات بحسب الظروف، والمكانة والسلطة، فحينما يكون الفرد العامل بحاجة إلى الانتماء يكون المشرف في أشد الحاجة للقوة والسلطة (مباركي، ٢٠٠٨).

الأنماط القيادية

الأنماط القيادية وفقاً لدراسات جامعة أيوا

النمط الأوتوقراطي: يعمل هذا النوع من الأنماط القيادية على تجميع كل السلطات والصلاحيات لنفسه، ويصنع القرار بمفرده، ويضع السياسات والخطط دون مشاركة الأفراد (القحطاني، ٢٠١٦م).

النمط الديمقراطي: يرى (الويشي، ٢٠١٣م) أن القيادة الديمقراطية تركز على تعزيز العلاقات الإنسانية مع الأفراد، واشباع الحاجات لديهم، ومعاملة راقية تحفظ على الإنسان آدميته، كما تقوم القيادة وفق هذا النمط بإشراك الأتباع في وضع الرؤى والأهداف، وتفويض السلطات المسموح بها.

النمط الحر (الفوضوي): في هذا النمط يقتصر دور القائد على تزويد المرؤوسين بما يحتاجونه من معلومات وموارد تلزم أداء العمل، فالقائد لا دور له، ويعطل سلطاته، ويصبح الأفراد هم من يضعون لأنفسهم الأهداف والحلول. (الشقحاء، ٢٠٠٣م).

النمط القيادي الإسلامي: يعرف (الطالب، ٢٠٠٨م) القيادة الإسلامية بأنها: "ذلك السلوك الذي يقوم به شاغل مركز الخليفة أثناء تفاعله مع غيره من أفراد الجماعة، فهي عملية سلوكية، وهي تفاعل اجتماعي فيه نشاط موجه ومؤثر، علاوة على كونه مركزاً وقوة." في حين ترى (قشطة، ٢٠٠٩م) أن القيادة الإسلامية هي قدرة القائد على التأثير في أفرادها عن طريق الإقناع والقدوة الحسنة، وتحفيزهم لتحقيق الأهداف.

المبادئ الأساسية للنمط القيادي الإسلامي: ويرى (جرادات، ٢٠١٤م) أن النمط القيادي الإسلامي يركز على مبادئ وأبعاد من أهمها:

١. الشورى: من القيم الإنسانية الراقية التي أقرها الإسلام وهذبها، وسمى سورة في القرآن بسورة (الشورى)؛ تكريماً وتعظيماً لهذا المبدأ، وأضاف لها البعد التعبدي، وجعلها من المقاصد الكبرى لهذا الدين

٢. العدل: أحد مبادئ نظام الحكم في الإسلام، وأساس العلاقات الإنسانية، وصمام أمان المجتمعات، وضمنان لنجاح المؤسسات، ودليل رقي الجماعات والدول.

٣. الأمانة: طور (الحزيم، ٢٠٠٩م) مدخلاً قيادياً جديداً أطلق عليه القوي الأمين، استنبطه من قوله تعالى: ﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ (القرآن). القصص ٢٨: ٢٦)، وذكر فيه مميزات القوة والأمانة ودورها في نجاح القائد، ودلل على ذلك بشواهد من التراث الإسلامي.
٤. القدوة الحسنة: ما يتميز به النمط القيادي الإسلامي هو استشعار القائد أنه قدوة عملية لأتباعه في تصرفاته وحديثه وسلوكياته، وسواء كان في المنظمة أو خارجها (شفيفة، ٢٠١٤م).

الدراسات السابقة

في دراسة (راضية، ٢٠١٨م) و (هشام، ٢٠٢١م) والتي تناولت الأنماط القيادية السائدة، وعلاقتها بالرضا الوظيفي، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط بين الأنماط القيادية والرضا الوظيفي، وأن العلاقة بين النمط الديمقراطي والرضا الوظيفي هي علاقة طردية، وأما علاقة النمط الأوتوقراطي والنمط الحر بالرضا الوظيفي فهي علاقة عكسية، وفي دراسة (Idiegbeyanose, 2018) حول العلاقة بين أسلوب القيادة والرضا الوظيفي لموظفي المكتبة في القطاع الخاص خلصت إلى أن هناك علاقة إيجابية بين الأنماط القيادية والرضا الوظيفي، وأن النمط الاستبدادي هو السائد؛ مما أدى إلى انخفاض الرضا الوظيفي.

وأما دراسة (حمد، ٢٠١٧م) فتوصلت إلى علاقة طردية بين الأنماط القيادية والرضا الوظيفي، وأن هناك علاقة ارتباط بين النمط الحر والرضا الوظيفي، وأن هناك علاقة ارتباط عكسية بين النمط الأوتوقراطي والرضا الوظيفي.

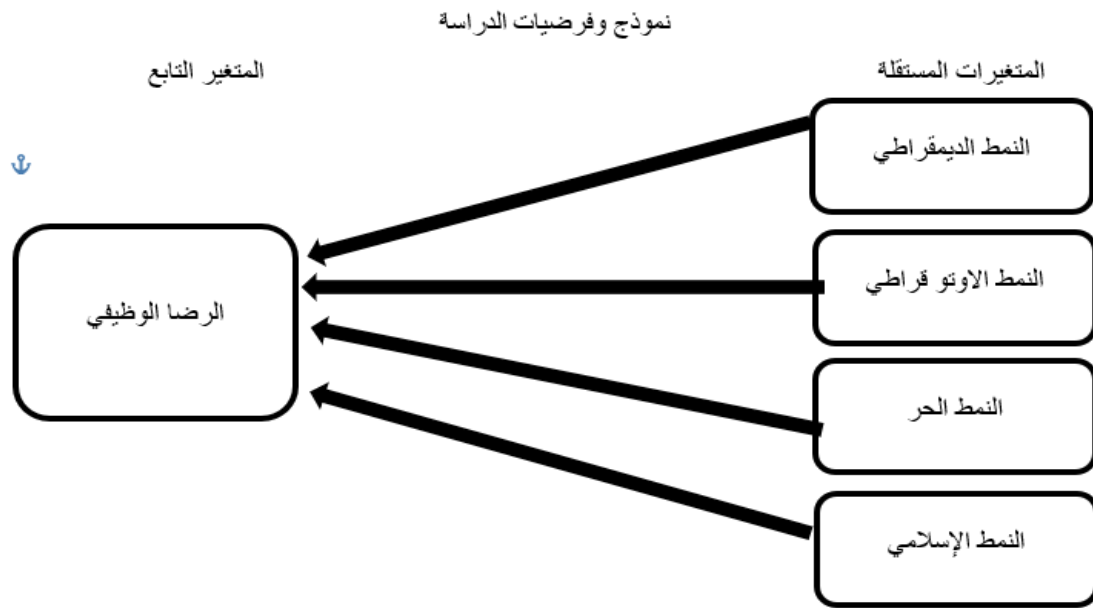
وفي دراسة (عبيدي، ٢٠٢١م) توصلت نتيجة الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط إيجابية بين النمط الديمقراطي والرضا الوظيفي، وعلاقة ارتباط سلبية بين النمطين الأوتوقراطي والحر مع الرضا الوظيفي.

وفي المقابل نجد العديد من الدراسات توصلت إلى أنه لا تأثير للأنماط القيادية على الرضا الوظيفي، دراسة (معيوف، ٢٠١٤م)، وتوصلت إلى أنه لا يوجد علاقة ارتباط بين الأنماط القيادية والرضا الوظيفي، وبررت هذه النتيجة بأنه ربما يكون للبيئة أو المجتمع سبب في هذه النتيجة. ووفقاً ل(بوفرة وبن موسى، ٢٠١٧م) فإن دراسة (Heller & William, 1993) توصلت إلى أنه لا يوجد علاقة بين الأنماط القيادية والرضا الوظيفي. كما أكدت دراسة (معمر، ٢٠١٢م) إلى أنه لا يوجد علاقة ارتباط بين الأنماط القيادية والرضا الوظيفي، وسبب ذلك كما ترى هي العلاقة الروتينية بين رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس؛ إذ لا يرى أعضاء هيئة التدريس أهمية للنمط القيادي في رؤساء الأقسام.

أما بالنسبة لنمط القيادة الإسلامية فالدراسات التي تناولت هذا النمط قليلة جداً حسب و (Shah, 2016)؛ نظراً لأن الأدب الغربي لم يتناول هذا النمط كثيراً، والأدب العربي فيه شحة في هذا المجال، ويرى (Ahmed, 2014) أن موضوع القيادة الإسلامية لم ينل حقه من الدراسة والتجريب، وأن هناك فجوة

دراسية كبيرة في هذا المجال تحتاج إلى بحث متعمق. في دراسة (جرادات، ٢٠١٤م) التي تناولت العلاقة بين النمط القيادي الإسلامي وفاعلية الأداء، والتي حدد فيها أبعاداً للنمط القيادي الإسلامي تمثلت في: العدالة بين العاملين، ممارسة الشورى، حرية الرأي، ووضع أبعاداً للفاعلية هي: رضا العملاء، رضا العاملين، النمو والتطور، البقاء والاستمرار، وتوصّلت الدراسة إلى محدودية هذا الأثر، وأنه كان متوسطاً، وأن فاعلية الأداء كانت في مستوى متوسط، كما توصّلت الدراسة إلى أن تطبيق أبعاد النمط الإسلامي الشورى وحرية الرأي كانت متوسطة، وأن بُعد العدالة كان ضعيفاً، وهذا أمر يحتاج إلى دراسة لمعرفة الأسباب والحيثيات لوضع المعالجات المناسبة، وكان من نتائج الدراسة أيضاً أن هناك تأثيراً لنمط القيادة الإسلامية على ثلاثة أبعاد لفاعلية الأداء هي: النمو، ورضا العملاء، والبقاء، وليس هناك تأثيراً لنمط القيادة الإسلامية على بُعد رضا العاملين، فيما أوضح (Idiegbeyanose, 2018) في دراسته نتيجة عكسية لدراسة (جرادات، ٢٠١٤م) في علاقة النمط القيادي الإسلامي بالرضا الوظيفي، حيث توصّلت إلى أن النمط القيادي الإسلامي له تأثير إيجابي ومعنوي على الرضا الوظيفي. وأكد (Abusama et al., 2017) أن القيادة الإسلامية لها تأثير معنوي على الرضا الوظيفي.

نموذج وفرضيات الدراسة



شكل رقم (١) النموذج الفرضي للدراسة

من خلال النموذج الفرضي للدراسة نستنتج الفرضيات الرئيسة التالية:

١. الفرضية الرئيسة الأولى: يوجد أثر مباشر للأتماط القيادية على الرضا الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية في اليمن. وينبثق من الفرضية الرئيسة الأولى أربع فرضيات فرعية هي:

- أ. يوجد أثر مباشر للنمط القيادي الديمقراطي على الرضا الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية في اليمن.
- ب. يوجد أثر مباشر للنمط القيادي الأوتوقراطي على الرضا الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية في اليمن.
- ج. يوجد أثر مباشر للنمط القيادي الحر على الرضا الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية في اليمن.
- د. يوجد أثر مباشر للنمط القيادي الإسلامي على الرضا الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية في اليمن.

الإطار التطبيقي للدراسة

اعتمد الباحث في هذا الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الوصفي بشقيه المكتبي والميداني. حيث ركز الجانب المكتبي في جمع المعلومات لمعرفة ودراسة الأنماط القيادية وتأثيرها على الرضا الوظيفي على العاملين في البنوك الإسلامية، وذلك بواسطة الرجوع إلى الدراسات المكتبية والدراسات الميدانية السابقة للاستفادة منها في الدراسة الحالية.

مكان الدراسة

أجرى الباحث دراسته على البنوك الإسلامية اليمنية في العاصمة صنعاء المصريح لها رسمياً بالعمل وفقاً لقانون المصارف والمؤسسات الإسلامية اليمنية، وهي مرتبة حسب أسبقية التأسيس كالتالي: (البنك الإسلامي اليمني - بنك التضامن الإسلامي - بنك سبأ الإسلامي - مصرف اليمن البحرين الشامل)، (التقرير السنوي للبنك المركزي اليمني، ٢٠١٥م).

مجتمع وعينة الدراسة

حدّد الباحث مجتمع الدراسة بجميع العاملين في المراكز الرئيسة في البنوك الإسلامية اليمنية وفروعها بالعاصمة صنعاء من مدراء إدارات، ورؤساء أقسام، وموظفين مختصين، وعددهم (٩٨٨) موظفاً وموظفة. وحجم عينة هذه الدراسة اعتماداً على كريسي ومورجان (Krejcie, & Morgan, 1970)، وسكران (Sekaran, 2003) ٢٧٨ مفردة، بطريقة العينة العشوائية البسيطة.

بناء أداة الدراسة

أولاً: مقياس الرضا الوظيفي: بعد الاطلاع على العديد من المقاييس في البحوث ومختلف الدراسات السابقة التي تناولت الرضا الوظيفي للعاملين استفاد الباحث فيما يتعلق بالرضا الوظيفي على النموذج الذي طوّره

(Weiss et al., 1967) والمعروف باسم (Minnesota Questionnaire Satisfaction) كما استعان الباحث بدراسة (صبرينة وبديعة، ٢٠١٧م) حيث كان قيمة ألفا كرونباخ يساوي ٩١٪، ودراسة (الدعيس، ٢٠١٦م) وبلغ مستوى الثبات في مقياس ألفا كرونباخ ٩٥٪.

ثانياً: مقياس الأنماط القيادية: بعد الاطلاع على العديد من المقاييس في البحوث ومختلف الدراسات السابقة التي تناولت الأنماط القيادية. اعتمد الباحث على دراسة (Price, 2008) حيث كانت نتيجة اختبار ألفا كرونباخ لتلك الدراسات (٨٥٪) حسب (علقم، ٢٠١٣)، وهي نسبة ثبات عالية يعتمد عليها كأداة في دراسة أبعاد المتغير المستقل (النمط الأوتوقراطي، النمط الديمقراطي، النمط الحر)، وتبنى الباحث أيضاً أداة دراسة (جرادات، ٢٠١٤م).

صدق المقياس

صدق المحكمين: (الصدق الظاهري للاستبانة): من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص من بعض الخبراء، وبعض الأكاديميين الذين يحملون شهادة الدكتوراه في مجال الإدارة والقيادة.

الصدق الداخلي للاستبانة (صدق المحتوى): قام الباحث باستخدام طريقة اختبار (كرونباخ ألفا) Cronbach's Alpha لقياس مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة، وأظهرت النتائج الموضحة في الجدول (٣،١) أن قيمة كرونباخ ألفا ومعامل الثبات لجميع متغيرات الدراسة تتجاوز ٦٠٪، وهي محصورة بين ٠,٧١٤ و ٠,٩٦٥، وهي النسبة المقبولة لاعتماد نتائج الدراسة (Sekaran, (Hair, et al., 2006), (2003).

جدول رقم (١) قيم معامل الثبات (كرونباخ ألفا) لمتغيرات وأبعاد الدراسة

معامل الثبات*		(كرونباخ ألفا)		عدد الفقرات	البعد	المتغير
٠,٩٦٠	٠,٩٦٧	٠,٩٢٣	٠,٩٥٠	١٠	النمط الديمقراطي	الأنماط القيادية
	٠,٨٤٤		٠,٧١٤	٧	النمط الأوتوقراطي	
	٠,٨٤٦		٠,٧١٧	١١	النمط الحر	
	٠,٩٦٤		٠,٩٣٠	١١	النمط الاسلامي	
٠,٩٣٧	٠,٩٥٤	٠,٨٧٩	٠,٩١٢	٥	الأجور والمرتبات	الرّضا الوظيفي
	٠,٩٠٧		٠,٨٢٣	٣	الترقية	
	٠,٨٧٩		٠,٧٧٣	٤	ظروف العمل	
	٠,٩٣٧		٠,٨٧٨	٤	العلاقة مع الزملاء	
	٠,٩٦٧		٠,٩٣٧	٥٥		جميع محاور الاستبانة

عرض وتحليل البيانات

جدول رقم (٢) يبين المتغيرات الديمغرافية للدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٢١٢	٧٩,٤%
	أنثى	٥٥	٢٠,٦%
العمر	أقل من ٣٠ سنة	٣٨	١٤,٢%
	٣٠-٤٠ سنة	١٧٠	٦٣,٧%
	٤١-٥٠ سنة	٥٠	١٨,٧%
	أكثر من ٥٠ سنة	٩	٣,٤%
المؤهل الدراسي	ثانوية عامة	١٢	٤,٥%
	دبلوم بعد الثانوية	٢٣	٨,٦%
	بكالوريوس	١٩٣	٧٢,٣%
	ماجستير	٣٧	١٣,٩%
	دكتوراه	٢	٠,٧%
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٣٢	١١,٩%
	٥-١٠ سنوات	٩١	٣٤%
	١١-١٥ سنة	٩٣	٣٤,٨%
	أكثر من ١٥ سنة	٥١	١٩,١%

١. متغير الجنس: تبين أن عدد الذكور المستجيبين ٢١٢ فرداً، ما نسبته ٧٩,٤% من عدد المستجيبين في

هذه الدراسة، بينما عدد الإناث ٥٥ مستجيبة، ونسبة ٢٠,٦%.

٢. متغير العمر: يبين الجدول أن أغلبية المستجيبين أعمارهم من (٣٠ إلى ٤٠ سنة)، وعددهم ١٧٠، أي

ما نسبته ٦٣,٧% مستجيباً، بينما كان العدد الأصغر منهم ٩ مستجيب بنسبته ٣,٤% أعمارهم أكثر من ٥٠ سنة.

٣. متغير المؤهلات العلمية: أظهرت الدراسة أن عدد المستجيبين من حملة البكالوريوس هم الغالبية

العظمى والأكثر عدداً، حيث كان عددهم ١٩٣ مستجيباً بنسبة ٧٢,٣% وأخيراً الذين يحملون

شهادات الدكتوراه وعددهم ٢ بنسبة ٠,٧%.

٤. متغير سنوات الخبرة: يتضح من خلال الجدول أن نسبة ٣٤,٨٪ من المستجيبين، وعددهم ٩٣ موظفاً من أفراد عينة الدِّراسة يمتلكون خبرة عملية من (١١ إلى ١٥ سنة)، بينما أقل فئة تملك خبرة عملية أقل من ٥ سنوات، عددهم ٣٢ مستجيباً أي ما بنسبته ١٢٪ من إجمالي عدد المستجيبين.

تقييم نموذج القياس

النموذج القياسي (النموذج الخارجي) لجميع متغيرات الدِّراسة (Algorithm)

ويهدف إلى دراسة موثوقية وصلاحيّة القياس قبل دراسة العلاقة بين المتغيرات والفرضيات، وينقسم إلى قسمين:

الصدق التقاربي للفقرات (Convergent Validity) (عياد وآخرون، ٢٠٢٠)

الصدق التقاربي هو مؤشر لقياس مدي تقارب وتوافق الأسئلة مع بعضها البعض، ويمكن قياس الصدق التقاربي بهذه المعاملات حسب (Hair et al., 2006) :

أ. Cronbach's Alpha : يعتبر هذا المقياس معياراً للاتساق الداخلي، ويتضح من نتائج الجدول رقم (٣) أن جميع معاملات كرونباخ ألفا مقبولة إحصائياً؛ لأنها أكبر من ٠,٦٠ حسب (Hair, et al., 2006)، وهذا يدل على وجود اتساق داخلي عالي بين فقرات المقياس.

ب. معامل (Rho De Joreskog) وهو مؤشر لقياس الاتساق الداخلي بين الفقرات ، لكنه كما ذكر (Hair et al., 2006) و (Roussel et al., 2002) أكثر دقة من الكرونباخ ألفا؛ لأنه يدمج في عملية حسابه الأخطاء. ويظهر في الجدول أن معاملات (Rho De Joreskog) أكبر من ٠,٧٠؛ مما يدل على أنها معنوية ومقبولة (Fornell & Larcker, 1981)، ودليل على الاتساق الداخلي للمقياس.

ج. معامل الثبات المركب (Composite Reliability) (CR) ويقوم بقياس الثبات الداخلي، ويأخذ في الحسبان كل التحميلات الخارجية، و يمكن القول أن المقياس يتمتع بالثبات والاتساق الداخلي إذا كانت قيمة معامل الثبات أكبر من (٠,٦٠) (Fornell & Larcker, 1981)، وهي قيم جيدة، وتدل على ثبات وموثوقية القياس المستخدم في هذه الدِّراسة.

د. التباين المشترك (Average Variance Extracted) AVE يعتبر مقياساً أساسياً يدل على صدق التقارب للنموذج القياسي لهذه الدِّراسة، ومن أجل الوصول إلى الصدق التقاربي لابد أن تكون قيم التباين المستخلص أكبر من ٠,٥٠ (Fornell & Larcker, 1981)، وبالنظر إلى الجدول رقم (٣) نجد أن قيم التباين المستخلص أكبر من المحك المطلوب وهو القيمة ٠,٥٠، وهذه قيم جيدة

ومقبولة، ومعنى هذا أن كل متغير كامن يفسر ويشرح أكثر من نصف تباينات مؤشرات، وبالتالي يتحقق الصدق التقاربي في هذا المقياس.

هـ. التشبعات العاملية (Factor Loading): أظهرت نتائج الدراسة للتشبعات العاملية (Factor Loading) باستخدام برنامج التحليل Smartpls أن جميع الفقرات محملة ومشبعة أكثر من المحك (0,60)، وكانت نسبة التشبعات العاملية جيدة ومثالية لجميع فقرات الدراسة وتجاوزت النسبة المقبولة (0,60) التي اعتمدها (Hair, et al. 2013).

جدول رقم (3) التشبعات العاملية و كورنباخ ألفا ومعامل التباين

المتغيرات	التحميل Loading	كورنباخ ألفا	معامل RHO	معامل الثبات المركب C.R	معامل التباين المشترك
المتغير المستقل: الأنماط القيادية					
النمط الديمقراطي		0,931	0,941	0,942	0,646
الديمقراطي ١	0,818				
الديمقراطي ٢	0,821				
الديمقراطي ٣	834.0				
الديمقراطي ٤	0,840				
الديمقراطي ٥	0,826				
الديمقراطي ٦	0,842				
الديمقراطي ٧	683.0				
الديمقراطي ٨	0,733				
الديمقراطي ٩	0,825				
النمط الأوتوقراطي		0,797	0,979	0,861	0,610
الأوتوقراطي ١	809.0				
الأوتوقراطي ٢	847.0				
الأوتوقراطي ٣	669.0				
الأوتوقراطي ٧	808.0				
النمط الحر		0,890	0,779	0,907	0,662
النمط_الحر ١	836.0				
النمط_الحر ٢	801.0				
النمط_الحر ٣	788.0				
النمط_الحر ٧	848.0				

				٠,٨٩٠	النمط_الحرر٨
٠,٦٦٦	٠,٩٤١	٠,٩٣٤	٠,٩٢٨		النمط الإسلامي
				٧٤٥.٠	الإسلامي ٢
				٨١١.٠	الإسلامي ٤
				٧٨٦.٠	الإسلامي ٥
				٧٤٨.٠	الإسلامي ٦
				٨٦٤.٠	الإسلامي ٧
				٨٧٨.٠	الإسلامي ٨
				٨٨٢.٠	الإسلامي ٩
				٨٠٣.٠	الإسلامي ١١
المتغير التابع: الرضا الوظيفي					
٠,٧٥٥	٠,٩٣٩	٠,٩١٩	٠,٩١٨		البعد الأول: الأجر والمرتبات
				٠,٨٨١	الأجر والمرتبات ١
				٠,٨٧٦	الأجر والمرتبات ٢
				٠,٨٥٧	الأجر والمرتبات ٣
				٩٠٨.٠	الأجر والمرتبات ٤
				٨١٨.٠	الأجر والمرتبات ٥
٠,٧٠٥	٠,٨٧٧	٠,٧٧٧	٠,٧٩٠		البعد الثاني: الترقيات
				٨٨٩.٠	الترقيات ٦
				٦١٧.٠	الترقيات ٧
				٩١٢.٠	الترقيات ٨
٠,٦٦٥	٠,٨٨٨	٠,٨٣٧	٠,٩٣٠		البعد الثالث: ظروف العمل
				٨٥٣.٠	ظروف العمل ٩
				٨٢٨.٠	ظروف العمل ١٠
				٧٢٤.٠	ظروف العمل ١١
				٨٤٩.٠	ظروف العمل ١٢
٠,٨٥٠	٠,٩٥٨	٠,٩٤٢	٠,٩٤١		البعد الرابع: العلاقة مع الزملاء

				٠,٩١٥	العلاقة مع الزملاء ١٣
				٠,٩٣٨	العلاقة مع الزملاء ١٤
				٩٣٤.٠	العلاقة مع الزملاء ١٥
				٩٠٠.٠	العلاقة مع الزملاء ١٦

الصدق التمايزي للمتغيرات Discernment Validity

ويعني الصدق التمايزي أن قيمة العلاقة بين البعد ونفسه لا بد أن تكون أكبر من قيمة العلاقة مع أي بعد آخر، حسب مقياس (Fornell & Larcker, 1981)، وبالنظر إلى الجدول رقم (٤) نجد أن ارتباط أي متغير مع نفسه أكبر من أي قيمة ارتباط مع العوامل الأخرى، وذلك مؤشر أيضاً إلى أن الأبعاد اتصفت بالتمايز حيث ابتعدت جميع الارتباطات عن الانصهار التام فيما بينها، وابتعدت في ارتباطاتها عن النسبة الحرجة والمحددة بنسبة ٠,٨٠ (Hair et al., 2017).

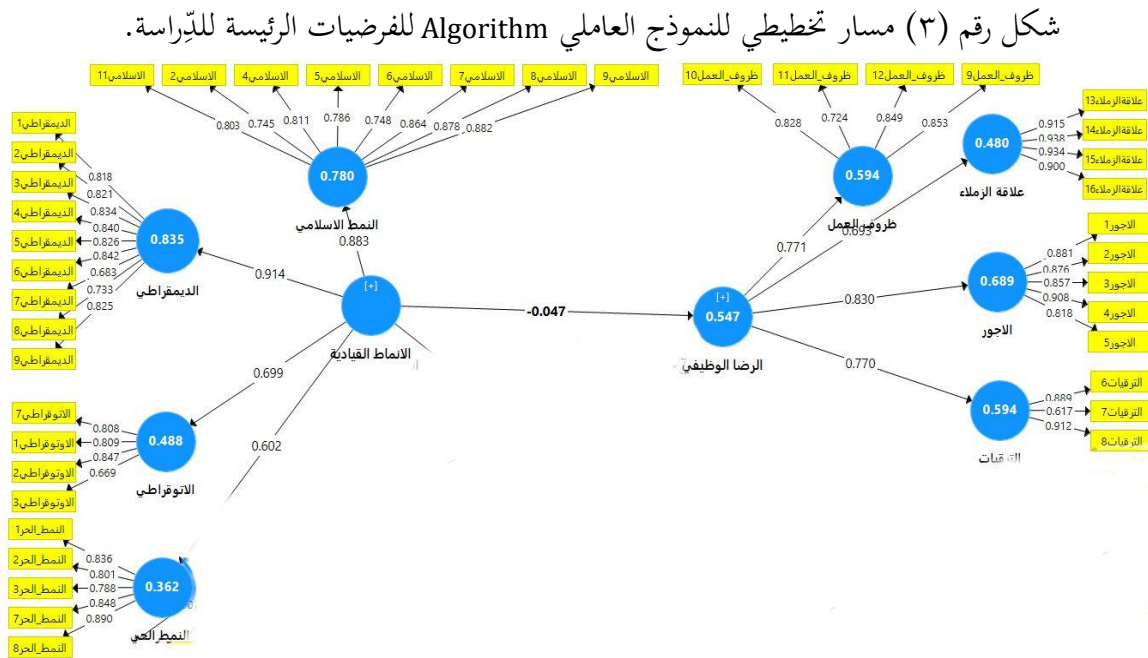
جدول رقم (٤) يوضح الصدق التمايزي لمتغيرات الدراسة (Discriminant Validity)

علاقة الزملاء	ظروف العمل	النمط الحر	النمط الإسلامي	الديمقراطي	الترقيات	الأجور	الأوتوقراطي
							0.781
						0.869	0.037
					0.817	0.697	-0.001
				0.804	0.233	0.170	0.498
			0.816	0.747	0.402	0.318	0.461
		0.814	0.287	0.402	-0.108	-0.250	0.520
	0.815	-0.097	0.122	0.044	0.436	0.432	0.052
0.922	0.557	0.070	0.323	0.231	0.305	0.299	0.277

النموذج البنائي (تحليل المسار) لاختبار الفرضيات الرئيسة للدراسة

بعد أن تأكد الباحث من موثوقية وثبات المقياس لهذه الدراسة فإن الخطوة التالية تتناول دراسة النموذج

الداخلي (النموذج الهيكلي) وتقييم الفرضيات، واختبار فرضيات الدراسة تم الاستعانة بتحليل المسار Path Coefficient باستخدام برنامج Smart-PLS ؛ وذلك للتحقق من تأثير الأنماط القيادية على المتغير التابع الرضا الوظيفي.



مربع الارتباط المتعدد R^2 : هو أهم مؤشر لبيان مقدار تأثير الأنماط القيادية على الرضا الوظيفي. يوضح الجدول (٥) أن قيمة R^2 في هذه الدراسة يساوي ٠,٥٤٧، أي أن المتغيرات المستقلة فسّرت وشرحت ما نسبته ٥٤,٧٪ من التغيرات التي تحدث في قيم المتغير التابع الرضا الوظيفي، وهي قيمة جيدة حسب (Chin,1998)

الجدول رقم (٥) يوضح معامل الانحدار R^2 ومعامل الانحدار المعدل R Square Adjusted

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	مربع الانحدار	معامل المعدل	الانحدار
الأنماط القيادية	الرضا الوظيفي	٠,٥٤٧		٠,٥٤٠

المصدر: الباحث من مخرجات سمارت بي ال اس (SmartPls. Version 3)

جودة التنبؤ أو القوة التنبؤية (Q2) : مقياس قام بإضافته العالم (Geisser, 1974) لقياس القدرة التنبؤية خارج نموذج العينة، ووضع معياراً لهذا المقياس، إذا كانت قيمة Q2 أكبر من الصفر فإن المتغيرات

الكامنة لها القدرة التنبؤية، ومن خلال الجدول رقم (٦) نجد أن قيم المتغير التابع (٠,٢٣٢)، فهي مقبولة، وهذا يؤكد القدرة التنبؤية للمتغيرات الكامنة.

جدول رقم (٦) الجودة التنبؤية (Q2)

المتغير التابع	الجودة التنبؤية Q2
الرّضا الوظيفي	٠,٢٣٢

المصدر: الباحث من مخرجات سماتر بي ال اس (SmartPls. Version 3)

جودة قياس النموذج Goodness of Fit (GoF): نموذج المعادلة الهيكلية PLS لديها مقياس مناسب للتحقق من جودة قياس النموذج (أي مؤشر GoF) الذي اقترحه (Tenenhaus et al. 2005)، والذي يُستخدم لقياس اعتمادية نموذج الدراسة، وتوضيح الأداء العام للنموذج، ويمكن تحديد مقياس الملائمة (GoF) لنموذج تحليل المسار PLS على أنه الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص AVE للمتغيرات الرئيسية، إضافة إلى متوسط مربع الانحدار R² للنموذج البنائي؛ الغرض الرئيسي من جودة القياس المناسب هو شرح التباين المستخرج من كل من نموذج القياس والنموذج البنائي .

جدول رقم (٧) يوضح مؤشر قياس جودة نموذج الدراسة (GoF)

المتغيرات	R ²	AVE
الأنماط القيادية	-	٠,٦٤٦
الرّضا الوظيفي	٠,٥٤٧	٠,٧٤١
المتوسط العام	٠,٣٥٤	٠,٧١٢
AVE*R²		٠,٢٥٢ = ٠,٣٥٤ * ٠,٧١٢
GOF = $\sqrt{.547 * 1.387} = .0.758$,٨٧٠

المصدر: الباحث من مخرجات سماتر بي ال اس (SmartPls. Version 3)

عرض نتائج اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسية

لا يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية بين الأنماط القيادية والرّضا الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية اليمنية.

أظهرت نتائج التحليل أنه لا يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية بين الأنماط القيادية والرّضا

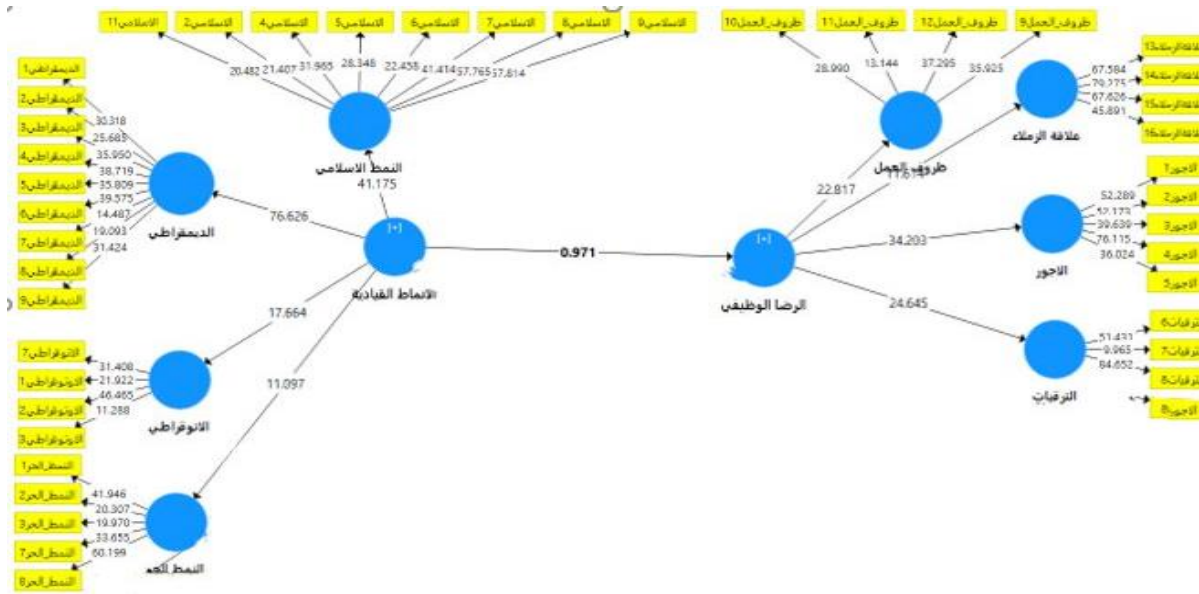
الوظيفي لدى العاملين بالبنوك الإسلامية اليمينية، وكانت جميع القيم تدل على عدم مطابقة جيدة مع المعايير المحددة (Hair et al., 2010)، وهي قيمة معامل الارتباط path coefficient تساوي (-0.047)، وقيمة t الإحصائية 0.971، أقل من الجدولية 1.96، ومستوى الدلالة المعنوية أكبر من 0.001، إذ بلغ مستوى الدلالة 0.332، وهو ما يشير إلى أن الأنماط القيادية لا تؤثر مباشرة على الرضا الوظيفي للعاملين بالبنوك الإسلامية اليمينية.

جدول رقم (٨) يوضح نتائج الفرضية الرئيسة ١ للدراسة

الفرضية	المتغيرات	التقديرات المعيارية	خطأ التقدير	القيمة الحرجة T	مستوى الدلالة P-value	النتيجة
H1	الأنماط القيادية ← الرضا الوظيفي	-0.047	0.044	0.971	0.332	غير مؤثرة

المصدر: الباحث من مخرجات سمارت بي ال اس (SmartPls. Version 3)

شكل رقم (٥) مسار تخطيطي للنموذج العملي البنائي لاختبار الفرضية الرئيسة المباشرة



المصدر: الباحث من مخرجات سمارت بي ال اس (Smart Pls. Version 3)

الفرضيات الفرعية للدراسة بين أبعاد المتغير المستقل (الأنماط القيادية) والمتغير التابع (والرضا الوظيفي)

الفرضية الفرعية المباشرة الأولى

لا يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية بين النمط الديمقراطي والرضا الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية

اليمنية.

يظهر الجدول رقم (٨) والرسم البياني رقم (٦) وجود أثر عكسي ذي دلالة إحصائية، وكانت جميع القيم تدل على مطابقة جيدة مع المعايير المحددة، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥، إذ بلغ مستوى الدلالة ٠,٢٠ وهو ما يشير إلى أن تعامل إدارة البنوك الإسلامية في اليمن بالنمط الديمقراطي يؤدي إلى تدني الرضا الوظيفي، ولعل الأوضاع السياسية انعكست بظلالها على أغلب مناحي الحياة في اليمن.

الفرضية الفرعية المباشرة الثانية

لا يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية بين النمط الأوتوقراطي والرضا الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية اليمنية.

أظهرت نتائج التحليل عدم وجود أثر مباشر ذي دلالة إحصائية بين النمط الأوتوقراطي والرضا الوظيفي، وكانت جميع القيم تدل على عدم مطابقة جيدة مع المعايير المحددة، وهي قيمة معامل الارتباط path coefficient تساوي ٠,٠١٢، وقيمة t الإحصائية ٠,١٦٦ أقل من الجدولية ١,٩٦، ومستوى الدلالة المعنوية أكبر من ٠,٠٠١، إذ بلغ مستوى الدلالة ٠,٨٦٨، وهو ما يشير إلى أن النمط الأوتوقراطي ليس له تأثير مباشر على الرضا الوظيفي.

الفرضية الفرعية المباشرة الثالثة

يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية بين النمط الحر والرضا الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية اليمنية. يظهر الجدول رقم (٨) والرسم البياني رقم (٦) أثر النمط الحر على الرضا الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية اليمنية، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين النمط الحر وبين الرضا الوظيفي، وكانت جميع القيم تدل على عدم مطابقة جيدة مع المعايير المحددة، حيث بلغ التأثير المباشر للنمط الحر على الرضا الوظيفي مساوياً (٠,١١٦-)، وكانت قيمة t الإحصائية مساوية ١,٥٣٠ أقل من القيمة الجدولية ١,٩٦٠ (Hair et. al. 2010)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠١، إذ بلغ مستوى الدلالة ٠,١٢٦ وهو ما يشير إلى أن تعامل إدارة البنوك الإسلامية بالنمط القيادي الحر لا يؤثر على الرضا الوظيفي.

الفرضية الفرعية المباشرة الرابعة

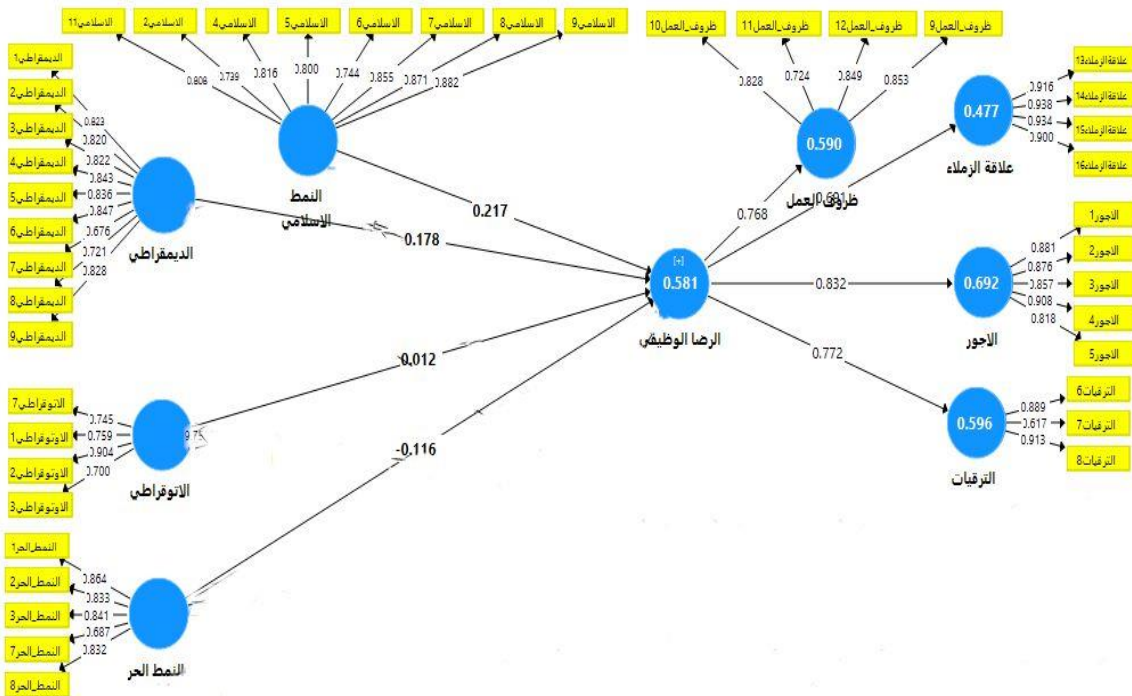
يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية بين النمط الإسلامي والرضا الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية اليمنية.

أظهرت نتائج التحليل وجود أثر مباشر ذي دلالة إحصائية بين النمط الإسلامي والرّضا الوظيفي، وكانت جميع القيم تدل على مطابقة جيدة مع المعايير (Hair et al. 2010)، وهي قيمة معامل الارتباط path coefficient تساوي ٠,٢١٧، وقيمة t الإحصائية ٣,٣٤٥ أكبر من الجدولية ١,٩٦، ومستوى الدلالة المعنوية أقل من ٠,٠٠١، إذ بلغ مستوى الدلالة ٠,٠٠٠، وهو ما يشير إلى أن النمط الإسلامي له تأثير مباشر وإيجابي على الرّضا الوظيفي للعاملين في البنوك الإسلامية اليمنية.

جدول رقم (٩) نتائج الفرضيات الفرعية المباشرة بين أبعاد الأنماط القيادية والرّضا الوظيفي

الفرضية	المتغيرات	التقديرات المعيارية Estimated	خطأ التقدير	القيمة الحرجة T	مستوى الدلالة P-value	النتيجة
الأولى	الديمقراطي ← الرّضا الوظيفي	٠,١٧٨-	٠,٠٧٧	٢,٣٢٠	٠,٠٢٠	مقبولة ومؤثرة
الثانية	الأوتوقراطي ← الرّضا الوظيفي	٠,٠١٢	٠,٠٧٤	٠,١٦٦	٠,٨٦٨	غير مؤثرة
الثالثة	النمط الحر ← الرّضا الوظيفي	-٠,١١٦	٠,٠٧٦	١,٥٣٠	٠,١٢٦	غير مؤثرة
الرابعة	الإسلامي ← الرّضا الوظيفي	٠,٢١٧	٠,٠٦١	٣,٣٤٥	٠,٠٠٠	مقبولة ومؤثرة

المصدر: الباحث من مخرجات سمارت بي ال اس (SmartPLS. Version 3)



شكل رقم (٦) مسار تخطيطي للنموذج العاملي لاختبار الفرضيات الفرعية

النتائج

أظهرت نتائج تحليل المسار عدم وجود علاقة ارتباطية مباشرة بين الأنماط القيادية والرضا الوظيفي. وأظهرت نتائج الفرضيات الفرعية أثر مباشر لكنه عكسي بين النمط الديمقراطي والرضا الوظيفي. بينما النمط الأوتوقراطي والنمط الحر لا يؤثران على الرضا الوظيفي، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي جيد للنمط الإسلامي على الرضا الوظيفي.

المراجع

- أبو النصر، مدحت. ٢٠١٥. قادة المستقبل القيادة المتميزة الجديدة. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- البطانية، عمر تيسير. ٢٠٠٣. دور عمداء ورؤساء أقسام التربية الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية. رسالة ماجستير. الأردن: كلية التربية جامعة اليرموك.
- بوفرة، مختار وبن موسى، عبد الوهاب. ٢٠١٧. الرضا الوظيفي وعلاقته بأنماط القيادة التربوية لدى أساتذة التعليم الثانوي. مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، العدد (٣).
- تقرير مسح القوى العاملة. ٢٠١٤. منظمة العمل الدولية. المكتب الإقليمي للدول العربية.
- التنمية الإنسانية العربية. ٢٠١٦. تقرير صادر عن المكتب الإقليمي للدول العربية.
- الجابري، خالد. ٢٠١٨. تقييم جودة العمليات المصرفية في البنوك اليمنية (دراسة مقارنة بين البنوك الإسلامية والبنوك التجارية). مجلة جامعة الجزيرة، المجلد ١، العدد (١): ص ٢٢٥-٢٤٥.
- جرادات، ناصر. ٢٠١٤. أثر الالتزام بنمط القيادة الإسلامية على فاعلية الأداء-حالة دراسية البنوك الإسلامية. جامعة فلادلفيا: المجلة العربية للإدارة، العدد (٣٤).
- جرجس، ملاك. ١٩٧٣. سيكولوجية الإدارة والإنتاج. مصر: دار العربية للكتاب.
- جمعية البنوك. ٢٠١٤. التقرير السنوي لعام ٢٠١٤. صنعاء: الإدارة العامة.
- الحزيم يوسف، والمنيف إبراهيم. ٢٠٠٩. أركان القيادة في ضوء التراث الإسلامي والتجربة الأمريكية. الرياض: دار السلام للنشر والتوزيع.
- حمادات، محمد. ٢٠٠٦. القيادة التربوية في القرن الجديد. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- حمد، إبراهيم. ٢٠١٧. الأنماط القيادية وأثرها على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية في عينة من شركات السفر والسياحة. بغداد: مجلة الدنانير، المجلد ١، العدد (١١): ص ٣٢٤-٣٥٢.
- الدعيس محمد. ٢٠١٦. درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء من وجهة نظرهم. المجلة العربية لضمان جودة التعليم. المجلد ٩، العدد (٢٣): ص ١٤٣-١٦٦.

- الدعيس، محمد. ٢٠٠٣. أنماط السلوك الإداري لدى مديري الإدارات والأقسام في جامعة صنعاء وعلاقته بالرضا الوظيفي. الجامعة الأردنية: رسالة ماجستير.
- شفيقة، مقداد. ٢٠١٤. القيادة الإدارية الإسلامية كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة. مجلة التراث جامعة زيان عاشور، العدد (٤٦): ص ١-٤٢.
- الشقحاء، عادل. ٢٠٠٣. علاقة الأنماط القيادية بمستوى الإبداع الإداري: دراسة مسحية على العاملين بالمديرية العامة للجوازات بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض، السعودية: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الطالب، هشام. ٢٠٠٨. دليل التدريب القيادي. القاهرة: المعهد العالمي للفكر الإسلامي.
- الطيب، إيهاب. ٢٠٠٨. أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي. غزة: الجامعة الإسلامية، رسالة ماجستير.
- عبيدي، روميسة. ٢٠٢١. تأثير الأنماط القيادية على الرضا الوظيفي للعاملين. رسالة ماجستير منشورة. الجزائر: جامعة العربي بن المهدي.
- عقلان، حمود. ٢٠٢٠. العوامل المؤثرة على بناء وتطوير الجدارات الوظيفية في البنوك الإسلامية (دراسة تطبيقية على البنوك الإسلامية اليمنية). مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد ٢٩، العدد (٢): ص ٩٠-١١٣.
- عياد صالح، وفودو محمد، وقراش، محمد. ٢٠٢٠. تأثير التسويق الرقمي للعلامة التجارية عبر وسائل التواصل الاجتماعي على نية شراء المستهلكين. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد ١٣، العدد (١): ص ٦٢٥-٦٣٦.
- الفيقيه، عمر. ٢٠٠٨. الديمقراطية والشورى دراسة مقارنة ما بين الفكر الأمريكي والفكر الإسلامي في قيم الحرية والعدالة والمساواة. فلسطين: جامعة القدس. رسالة ماجستير.
- القحطاني، بندر. ٢٠١٦. الأنماط القيادية وعلاقتها بتطوير العاملين في شركة الاتصالات السعودية. الرياض: جامعة نايف للعلوم الأمنية. رسالة ماجستير غير منشورة.
- قشطة، منى. ٢٠٠٩. درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية لنمط القيادة التربوية في ضوء المعايير الإسلامية من وجهة نظر المعلمين وسبل تفعيلها. غزة: الجامعة الإسلامية. رسالة ماجستير.
- الكتبي، محسن. ٢٠٠٥. السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق. الإسماعيلية: المكتبة الأكاديمية.
- مباركي، بوحفص. ٢٠٠٨. مقدمة في علم النفس. وهران: دار الرضوان.
- المشعان، عويد سلطان. ١٩٩٤. علم النفس الصناعي. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- معمري، سماح. ٢٠١٢. أنماط السلوك القيادي السائدة لدى رؤساء الأقسام العلمية وعلاقته بالرضا الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. الجزائر: جامعة العربي بن مهدي. رسالة ماجستير

غير منشورة.

معيوف، لندة. ٢٠١٤. النمط القيادي لمدير الثانوية وعلاقته بالرضا الوظيفي لمستشاري التوجيه دراسة ميدانية بثانويات أم البواقي. الجزائر: جامعة العربي. رسالة ماجستير.

منذر، مرهج وباسل، علاء الدين. ٢٠١٧. تقييم مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المصارف الخاصة دراسة ميدانية على المصارف الخاصة في دمشق. مجلة جامعة البعث، المجلد ٩٣، العدد (٥٢): ص ٨٥-٥١.

هشام، برو. ٢٠٢١. أنماط القيادة الإدارية السائدة في المؤسسة الصناعية الجزائرية وأثرها على الرضا الوظيفي لدى المرؤوسين. مجلة التنظيم والعمل، المجلد ٩، العدد (٤).

الويشي، السيد. ٢٠١٣. الأساليب القيادية للموارد البشرية. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

REFERENCES

Book

- Abu al-Nasr, Madahat. 2015. *Qadah al-Mustaqbal al-Qiyadah al-Mutamayyizah al-Jadidah*. al-Qahirah: al-Majmu'ah al-'Arabiyyah li al-Tadrib wa al-Nashr.
- Hair JR, J.F., Black W.C., Babin B.J., & Anderson R.E., Tatham, R.L. 2010. *Multivariate data analysis*. Macmillan. New York, 8th Ed.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage: Thousand Oaks, 2nd Ed.
- Hamadat, Muhammad. 2006. *al-Qiyadah al-Tarbawiyah Fi al-Qurn al-Jadidah*. 'Amman: Dar al-Hamid li al-Nashr wa al-Tawzi'.
- al-Hazim Yusuf, wa al-Munif Ibrahim. 2009. *Arkan al-Qiyadah Fi Daw'i al-Turath al-Islamiyy wa al-Tajribah al-Amirikiyyah*. al-Riyad: Dar al-Salam li al-Nashr wa al-Tawzi'.
- Idiegbeyan-Ose, J. 2018. *An Investigation on the Nexus Between Leadership Style and Job Satisfaction of Library Staff in Private University Libraries South-West, Nigeria*. Library Philosophy and Practice.
- Jam'iyyah al-Bunuk. 2014. *al-Taqrir al-Sanawiyy Li 'Am 2014*. San'a'a: al-Idarah al-'Ammah.
- Jurjis, Malaka. 1973. *Saykulujiyyah al-Idarah wa al-Intaj*. Misr: Dar al-'Arabiyyah li al-Kitab.
- al-Katabiyy, Muhsin. 2005. *al-Suluk al-Tanzimiyy Bayna al-Nazariyyah wa al-Tatbiq*. al-Isma'iliyyah: al-Maktabah al-Akadimiyyah.
- Mubarakiiyy, Buhfas. 2008. *Muqaddimah Fi 'Ilm al-Nafs*. Wihran: Dar al-Ridwan.
- al-Mush'an, 'Uwayd Sultan. 1994. *'Ilm al-Nafs al-Sina'iyy*. al-Kuwayt: Maktabah al-Falah li al-Nashr wa al-Tawzi'.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A., 2011. *Organizational Behavior*. Pearson Education Inc, Publishing Prentice Hall, 14th Ed., 61.
- Sekaran, U. 2003. *Research methods for business: a skill- building approach*. New York John Wiley & Sons, 4th Ed.
- Shah, S., 2016. *Education, leadership and Islam: theories, discourses and practices from Islamic perspectives*. Abington, Oxon OX: Routledge.
- al-Tanmiyyah al-Insaniyyah al-'Arabiyyah. 2016. Taqrir Sadir 'An al-Maktab al-Iqlimiyy li al-Dawl al-'Arabiyyah.
- Taqrir Masah al-Quwa al-'Amilah. 2014. *Manzimah al-'Amal al-Dawliyyah*. al-Maktab al-Iqlimiyy li al-Dawl al-'Arabiyyah.
- al-Wayshiyy, al-Sayyid. 2013. *al-Asalib al-Qiyadah Li al-Mawarid al-Bashariyyah*. al-Qahirah: al-Majmu'ah al-'Arabiyyah li al-Tadrib wa al-Nashr.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. 1967. *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*. Minnesota studies in vocational rehabilitation.

Journal

- Abusama, M., Haming, M., & Hamzah, M. N. 2017. *Effect of motivation, competence and Islamic leadership on job satisfaction and Teacher performance in vocational high school*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), Vol. 10, Iss. 10, Ver. V: 1-12.
- Ahmed, I. 2014. *A Review of Islamic Leadership*. Journal of Commerce (22206043), 6(3).
- 'Aqlan, Hamud. 2020. *al-'Awamil al-Muathirah 'Ala Bina'a wa Tatwir al-Jadarat al-Wazifiyyah Fi al-Bunuk al-Islamiyyah*. Majallah al-Jami'ah al-Islamiyyah li al-Dirasat al-Iqtisadiyyah wa al-Idariyyah, al-Mujallad 29, al-'Adad (2): S 90-113.
- 'Ayyad Salih, wa Fudu Muhammad, wa Qurash, Muhammad. 2020. *Ta'thir al-Taswiq al-Raqmiyy li al-'Allamah al-Tijariyyah 'Ibr Wasa'it al-Tawasul al-Ijtima'iyy 'Ala Niyat Shura' al-Mustahlikin*. Majallah al-'Ulum al-Iqtisadiyyah wa al-Tasyir wa al-'Ulum al-Tijariyyah, al-Mujallad 13, al-'Adad (1): S 625-636.
- Bufarah, Mukhtar wa bin Musa, 'Abd al-Wahab. 2017. *al-Rida al-Wazifiyy wa 'Alaqatihu bi Anmat al-Qiyadah al-Tarbawiyyah Lada Asatidhah al-Ta'lim al-Thanawiyy*. Majallah al-Siraj Fi al-Tarbiyyah wa Qadaya al-Mujtama', al-'Adad (3).
- Chin, W. W. 1998. *The partial least squares approach to structural equation modeling*. Modern methods for business research, 295(2), 295-336.
- al-Da'is, Muhammad. 2016. *Darjah al-Rida al-Wazifiyy Lada A'da'a Hay'ah al-Tadris Fi Jami'ah San'a'a Min Wajhah Nazarihim*. al-Majallah al-'Arabiyyah li Damani Jawdah al-Ta'lim. al-Mujallad 9, al-'Adad (23): S 143-166.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. 1981. *Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics*. Journal of Marketing Research, Vol. XVIII, 382-8.
- Geisser, S. 1974. *A predictive approach to the random effect model*. Biometrika, 61(1), 101-107.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. 2006. *Multivariate data analysis 6th Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall. Humans: Critique and Reformulation. Journal of Abnormal Psychology.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. 2013. *Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance*. Long range planning, 46(1-2): 1-12.
- Hamad, Ibrahim. 2017. *al-Anmat al-Qiyadiyyah Wa Athariha 'Ala al-Rida al-Wazifiyy Dirasah Midaniyyah Fi Ayniyyah Min Shirkat al-Sifr wa al-Siyahah*. Baghdad: Majallah al-Dananir, al-Mujallad 1, al-'Adad (11): S 324-352.
- Hashim, Barwa. 2021. *Anmat al-Qiyadah al-Idariyyah al-Sa'idah Fi al-Mu'assasah al-Sina'iyyah al-Jaza'iriyyah Wa Athariha 'Ala al-Rida al-Wazifiyy Lada al-Mar'uusin*. Majallah al-Tanzim wa al-'Amal, al-Mujallad 9, al-'Adad (4).
- Heller, H. W., Clay, R., & Perkins, C. L. I. N. E. 1993. *The relationship between teacher job satisfaction and principal leadership style*. Journal of School leadership, 3(1): 74-86.
- al-Jabiriyy, Khalid. 2018. *Taqyim Jawdah al-'Amaliyyat al-Masrafiyyah Fi al-Bunuk al-Yamaniyyah (Dirasah Muqaranah Bayna al-Bunuk al-Islamiyyah wa al-Bunuk al-Tijariyyah)*. Majallah Jami'ah al-Jazirah, al-Mujallad 1, al-'Adad (1): S 225-245.
- Jaradat, Nasir. 2014. *Athar al-Iltizam bi Namat al-Qiyadah al-Islamiyyah 'Ala Fa'iliyyah al-Ada'a-Halah Dirasiyyah al-Bunuk al-Islamiyyah*. Jami'ah Filadilfiya: al-Majallah al-'Arabiyyah li al-Idarah, al-'Adad (34).
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. 1970. *Determining sample size for research activities*. Educational and psychological measurement, 30(3): 607-610.
- Mundhir, Marhaj wa Basil, 'Ala'u al-Din. 2017. *Taqyim Mustawa al-Rida al-Wazifiyy Lada al-'Amilin Fi al-Masarif al-Khassah Dirasah Midaniyyah 'ala al-Masarif al-Khassah Fi Dimashq*. Majallah Jami'ah al-Ba'th, al-Mujallad 93, al-'Adad (52): S 51-85.

- Russell, R. F. 2001. *The Role of Values in Servant Leadership*. Leadership & Organization Development Journal, 22(2): 76-84.
- Shafiqah, Miqdad. 2014. *al-Qiyadah al-Idariyyah al-Islamiyyah Ka Madkhal Li Tahqiq al-Mayyizah al-Tanafasiyyah li al-Mu'assasah*. Majallah al-Turath Jami'ah Zayyan 'Ashur, al-'Adad (46): S 1-42.
- Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin, Y. M., & Lauro, C. 2005. *PLS path modeling*. Computational statistics & data analysis, 48(1): 159-205.

Thesis & Dissertation

- 'Abidiyy, Rumaysah. 2021. *Ta'thir al-Anmat al-Qiyadiyyah 'Ala al-Rida al-Wazifiyy li al-'Amilin*. al-Jaza'ir: Jami'ah al-'Arabiyy bin al-Mahidiyy. Risalah Majistir Manshurah.
- al-Batayinah, 'Umar Taysir. 2003. *Dawr 'Umada'a wa Ru'usa'a Aqsam al-Tarbiyyah al-Riyadiyyah Fi Iksab al-Rida al-Wazifiyy Li A'da'a Hay'ah al-Tadhris Fi al-Jami'at al-Urduniyyah*. al-Urdun: Kulliyyah al-Tarbiyyah Jami'ah al-Yarmuk. Risalah Majistir
- al-Da'is, Muhammad. 2003. *Anmat al-Suluk al-Idariyy Lada Mudiriyy al-Idarat wa al-Aqsam Fi Jami'ah San'a'a wa 'Alaqatihi Bi al-Rida al-Wazifiyy*. al-Jami'ah al-Urduniyyah: Risalah Majistir.
- al-Faqih, 'Umar. 2008. *al-Dimaqratiyyah wa al-Syura Dirasah Muqaranah Ma Bayna al-Fikr al-Amirikiyy wa al-Fikr al-Islamiyy Fi Qaym al-Hurriyyah wa al-'Adalah wa al-Musawah*. Falastin: Jami'ah al-Quds. Risalah Majistir.
- Ma'yuf, Lindah. 2014. *al-Namat al-Qiyadiyy Li Mudir al-Thanawiyyah wa 'Alaqatihi Bi al-Rida al-Wazifiyy Li Mustashariyy al-Tawjih Dirasah Midaniyyah Bi Thanawiyyat Umm al-Bawaqiyy*. al-Jaza'ir: Jami'ah al-'Arabiyy bin al-Mahidiyy. Risalah Majistir.
- Mu'ammiriyy, Simah. 2012. *Anmat al-Suluk al-Qiyadiyy al-Sa'idah Lada Ru'usa'a al-Aqsam al-'Ilmiyyah wa 'Alaqatihi bi al-Rida al-Wazifiyy Min Wajhah Nazr A'da'a Hay'ah al-Tadris*. Risalah Majistir Ghayr Manshurah. al-Jaza'ir: Jami'ah al-'Arabiyy bin al-Mahidiyy.
- Price, A. 2008. *The relationship between the teacher's perception of the principal's leadership style and personal motivation*. UMI Dissertation Publishing.
- al-Qahtaniyy, Bandar. 2016. *al-Anmat al-Qiyadiyyah wa 'Alaqatiha Bi Tatwir al-'Amilin Fi Shirkah al-Ittisalat al-Sa'udiyyah*. al-Riyad: Jami'ah Nayif li al-'Ulum al-Amniyyah. Risalah Majistir Ghayr Manshurah.
- Qishtah, Mina. 2009. *Darjah Mumarasah Mudiriyy al-Madaris al-Thanawiyyah li Namat al-Qiyadah al-Tarbawiyah Fi Daw'i al-Ma'ayir al-Islamiyyah Min Wajhah Nazr al-Mu'allimin wa Subula Taf'iluha*. Ghazzah: al-Jami'ah al-Islamiyyah. Risalah Majistir.
- al-Shaqha'a, 'Adil. 2003. *'Alaqah al-Anmat al-Qiyadiyyah bi Mustawa al-Ibda' al-Idariyy: Dirasah Masihiyah 'Ala al-'Amilin bi al-Mudirah al-'Ammah li al-Jawazat bi Madinah al-Riyad*. al-Riyad, al-Sa'udiyyah: Jami'ah Nayif al-'Arabiyyah li al-'Ulum al-Amniyyah. Risalah Majistir Ghayr Manshurah.
- al-Tayyib, Ihab. 2008. *Athar al-Manakh al-Tanzimiyy 'Ala al-Rida al-Wazifiyy*. Ghazzah: al-Jami'ah al-Islamiyyah, Risalah Majistir.

Conference & Seminar

- Riyanto, S., & Panggabean, M. 2020. *The Impact of Leadership, Organizational Culture and Organizational Climate on Employee Job Satisfaction (Case Study: PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk)*. In 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019), 28-36, Atlantis Press.

إنكار

الآراء الواردة في هذه المقالة هي آراء المؤلف. "فردانا: المجلة العالمية في البحوث الأكاديمية" لن تكون مسؤولة عن أي خسارة أو ضرر أو مسؤولية أخرى بسبب استخدام مضمون هذه المقالة.