

تعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات: استراتيجية مبتكرة في التنمية المستدامة لبرامج التمويل الإسلامي للموظفين (دراسة ميدانية)

د/ شرف عثمان حسن د. حمدي جمعة الجبالي أ.د. محمد سويلم حامد
كليات الخليج الاهلية_ السعودية كليات الخليج الاهلية_ السعودية كليات الخليج الاهلية_ السعودية

مقدمة:

يهدف البحث إلى تحديد صيغ التمويل الإسلامي الأكثر فعالية لتعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين، بالتطبيق على المؤسسات الخاصة بالتمويل الإسلامي (البنوك والصناديق المتخصصة)، واختيار عينة مكونة من 420 موظف، وذلك بالاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي المقارن باستخدام أداة الاستبيان والمقابلة. وتوصلت نتائج البحث إلى أن برامج التمويل الإسلامي تساهم في تعزيز الولاء المؤسسي للموظفين داخل المؤسسة، مع مساهمتها في تنوع الدخل وتوليد الإيرادات للمؤسسة، وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) بين استجابات أفراد العينة تعزى لمتغيرات (مدة العمل في المؤسسة - المستوى التعليمي - الحالة الاجتماعية)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) بين استجابات أفراد العينة تعزى لمتغيري (العمر - الديانة) في بعض المحاور، وأوصى البحث بأنه يجب أن تُصمم برامج التمويل الإسلامي وفقاً لاحتياجات الموظفين ومخاطر المنظمة لكي تُحقق الولاء المؤسسي وتساهم في تنوع الدخل وتوليد الإيرادات.

الكلمات المفتاحية: التمويل الإسلامي للموظفين، الولاء المؤسسي، توليد الإيرادات، الاستدامة.

Enhancing institutional loyalty and generating revenues: an innovative strategy in the sustainable development of Islamic employee financing programs

(A field study)

Prof. Dr. Mohamed Sewalim

Dr. Hamdi Al-Jabali

Dr. Sharaf Othman Hassan

Abstract

The research aims to identify the most effective Islamic financing formulas to enhance institutional loyalty and revenue generation in employee financing programs, by applying to private Islamic finance institutions (banks and specialized funds), and selecting a sample of 420 employees, by relying on the descriptive and analytical comparative method using the questionnaire and interview tool.

The results of the research found that Islamic finance programs contribute to enhancing the institutional loyalty of employees within the institution, while contributing to the diversification of income and revenue generation for the institution, as well as there are no statistically significant differences at a significant level ($\alpha < 0.05$) between the responses of the sample members due to the variables (duration of work in the institution - educational level - marital status), while there are statistically significant differences at a significant level ($\alpha < 0.05$) between the responses of the sample members attributable to the variables (duration of work in the institution - educational level - marital status). The research recommended that Islamic finance programs should be designed according to the needs of the employees and the organization's risks to achieve organizational loyalty and contribute to income diversification and revenue generation, while there are statistically significant differences at a significant level ($\alpha < 0.05$) between the responses of the sample members attributed to (age - religion) variables.

Keywords: Islamic Finance for Employees, Organizational Loyalty, Revenue Generation, Sustainability.

مقدمة:

يشهد العالم الإسلامي نموًا ملحوظًا في قطاع التمويل الإسلامي، بما في ذلك برامج تمويل الموظفين. تُقدّم هذه البرامج حلولًا مالية متوافقة مع الشريعة الإسلامية للموظفين، مما يُساهم في تعزيز استقرارهم المالي وتحسين نوعية حياتهم، (أحمد، 2020)، (محمد، 2021)، كما يمثل رؤية استراتيجية مهم في تنوع مصادر الإيرادات والدخل بالنسبة للمؤسسة. مع ذلك، تظل هناك حاجة إلى استراتيجيات مبتكرة لضمان استدامة هذه البرامج وتحقيق أقصى استفادة منها. ومن الممكن ان تلعب المؤسسات الكبيرة دورًا هامًا في تعزيز الولاء المؤسسي لموظفيها من خلال برامج تمويل مبتكرة، (القحطاني، 2019)، (العتيبي، 2020)، حيث تقوم هذه المؤسسات بتخصيص جزء من أرباحها لتمويل احتياجات موظفيها، مثل شراء المنازل أو السيارات أو تمويل التعليم (البدراني، 2018). (الزهراني، 2016)، يُقدم هذا النهج فوائد متعددة لكل من الموظفين والمؤسسات، بالنسبة للموظفين: من الممكن ان يعزز من شعورهم بالأمان والاستقرار، (Al-Swidi, & Molyneux. 2016) (Iqbal, & Molyneux. 2016) (Mahmood. 2018) ويُحسّن من نوعية حياتهم، (Hassan, & Farooq. 2020) (Jawaid, & Farooq. 2020) (Rahman. 2021)، ويُقلّل من مخاطر الاقتراض من جهات خارجية، (Khan, & Al-Saffar. 2019). (Al-Dabaan, & Al-Saffar. 2019)، (Majid. 2017)، اما بالنسبة للمؤسسات، فان هذا النهج بإمكانه ان يُشجّع على الولاء المؤسسي والعمل بجديّة أكبر، (Al-Omair, & Al-Rahbi, & Al-Suwaidi, 2021)، (Balawi. 2020)، كما يؤدي إلى تنوع مصادر الدخل من خلال استرداد هامش ربح معقول يوازن بين مصلحة الموظف ومصالح المؤسسة ويُحسّن من الصورة العامة للمؤسسة كصاحب عمل مسؤول، (Al-Awadi, & Al-Jabri, 2022) ويُحسّن من الإنتاجية والابتكار. (Al-Dosari, & Al-zahrani, 2023)، (Al-Shehry, & Al-Mutairi, 2023).

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف استراتيجيات مبتكرة لتعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات لبرامج تمويل الموظفين الإسلامي في المؤسسات الكبيرة.

وتعتمد الدراسة على منهجية المسح الميداني، حيث تم تصميم استبيان لجمع آراء المختصين في مجال التمويل الإسلامي وبرامج تمويل الموظفين، مع التركيز بشكل خاص على تجارب المؤسسات الكبيرة في هذا المجال.

وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS.V26، مما أتاح استخلاص نتائج غنية ودقيقة، كما تُقدم هذه الدراسة مساهمة علمية مهمة في مجال التمويل الإسلامي من خلال:

تحديد العوامل الرئيسية المؤثرة على الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات لبرامج تمويل الموظفين الإسلامي في المؤسسات الكبيرة، واقتراح استراتيجية مبتكرة لتعزيز هذه العوامل وتحقيق الاستفادة لبرامج تمويل الموظفين الإسلامي في المؤسسات الكبيرة، مما يساهم في تعزيز استدامة وتنوع إيرادات المؤسسات.

تُقدم هذه الدراسة مساهمة علمية مهمة في مجال التمويل الإسلامي من خلال استكشاف استراتيجية مبتكرة لتعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات لبرامج تمويل الموظفين الإسلامي في المؤسسات الكبيرة، كما تُقدم الدراسة توصيات عملية للمؤسسات الكبيرة لتنفيذ هذه الاستراتيجية بفعالية، مما يساهم في تعزيز استقرار الموظفين المالي وتحسين نوعية حياتهم، وتحقيق فوائد مالية للمؤسسات.

وتُشير النتائج إلى أن برامج تمويل الموظفين الإسلامي تُمكن المؤسسات الكبيرة من تعزيز الولاء المؤسسي للموظفين من خلال توفير حلول مالية متوافقة مع الشريعة الإسلامية، وتخفيف الأعباء المالية على الموظفين، وتعزيز شعور الموظفين بالأمان والاستقرار.

كما تُشير النتائج إلى أن برامج تمويل الموظفين الإسلامي تُمكن المؤسسات الكبيرة من توليد الإيرادات من خلال فرض رسوم على المعاملات، واستثمار الأموال المقرضة للموظفين، وتقديم خدمات إضافية للموظفين.

وأخيراً، تؤكد الدراسة على أهمية الاستفادة لبرامج تمويل الموظفين الإسلامي، وتُقدم مقترحات للمؤسسات الكبيرة لضمان استدامة هذه البرامج، مثل تنويع المنتجات

والخدمات، وتطوير علاقات قوية مع العملاء، وإدارة المخاطر بفعالية، والالتزام بأعلى معايير الحوكمة.

مشكلة البحث:

يواجه العديد من المنظمات الاقتصادية تحدياً في تعزيز الولاء المؤسسي وتوليد إيرادات مستدامة، ويُعدّ تنوع مصادر الدخل أحد الحلول الرئيسية لهذا التحدي، ولكن تفتقر العديد من المنظمات إلى الخبرة والمعرفة الكافية في كيفية الاستفادة من فائض إيراداتها لتمويل موظفيها بطرق تتوافق مع مبادئ الشريعة الإسلامية.

يُقدم التمويل الإسلامي للموظفين حلاً مبتكرة لمعالجة هذه المشكلة، ولكن تظل هناك حاجة إلى مزيد من البحث لفهم كيفية تصميم وتنفيذ برامج تمويل الموظفين الإسلامي بشكل فعال لتحقيق أقصى استفادة من الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات. (العتيبي، 2020)

من هنا ظهرت الأسئلة الآتية:

الأسئلة البحثية

السؤال الرئيس: ما هي صيغ التمويل الإسلامي الأكثر فعالية لتعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين؟
ومن هذا السؤال تتفرع الأسئلة الآتية:

1. هل برامج التمويل الاسلامي تساهم في تعزيز الولاء المؤسسي للموظفين داخل المؤسسة؟
2. ما مدى مساهمة برامج التمويل الاسلامي في تنوع الدخل وتوليد الإيرادات للمؤسسة؟
3. هل طرق تصميم برامج التمويل الإسلامي تساعد على نجاح برامج تمويل الموظفين الإسلامي؟
4. هل برامج التمويل الإسلامي تلبي الاحتياجات المالية للموظفين؟
5. ما مدى تأثير برامج التمويل الاسلامي على الأداء الوظيفي؟
6. هل برامج التمويل الإسلامي تساهم في تحقيق الاستدامة المؤسسية؟

7. ما مدى التزام المؤسسة بالمعايير الشرعية في تنفيذ برامج التمويل الإسلامي؟
8. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) بين استجابات أفراد العينة تعزى لمتغيرات (العمر - مدة العمل في المؤسسة - المستوى التعليمي - الحالة الاجتماعية - الديانة).

فرضيات البحث

- برامج التمويل الإسلامي التي تُصمم وفقاً لاحتياجات الموظفين ومخاطر المنظمة تُحقق الولاء المؤسسي وتساهم في تنويع الدخل وتوليد الإيرادات.
- صيغ التمويل الإسلامي التي تقدم للموظفين تساهم بشكل أكبر في تعزيز الولاء المؤسسي.
- صيغ التمويل الإسلامي التي تقدم للموظفين تساهم بشكل أكبر في تحقيق نتائج مالية أفضل.

أهداف البحث

تحديد صيغ التمويل الإسلامي الأكثر فعالية لتعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين.

حدود البحث

الحدود المكانية: جميع المؤسسات التابعة للقطاعين الحكومي والخاص بالمملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: تم إنجاز هذا البحث في الفترة الزمنية من 1/06/2024م إلى 31/10/2024م. حدود موضوعية: يركز هذا البحث على صيغ التمويل الإسلامي التي تساهم في تعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين، ولكن لا يشمل البحث جميع جوانب التمويل الإسلامي أو برامج تمويل الموظفين.

المنهجية

استخدام المنهج الوصفي والتحليلي والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها كيفياً أو كمياً. فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة

ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيهما وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى. وهذا الوصف ينطبق على دراستنا الحالية. واستخدم الاستبيان والمقابلة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وتم توزيع الاستبيان على عينة مكونة من 420 موظف (398 حجم العينة الأساسية + 22 حجم العينة الاستطلاعية) تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة من مؤسسات سعودية تتبع للقطاعين الحكومي والخاص، كما تم إجراء مقابلات معمقة مع 20 مسؤولاً في هذه المؤسسات، وإجراء مقابلات معمقة مع 20 مسؤولاً في المؤسسات الخاصة بالتمويل الإسلامي (البنوك والصناديق المتخصصة)، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS.V26، كما تم تحليل العوامل الرئيسية التي تؤثر على نجاح برامج التمويل الإسلامي للموظفين.

الدراسات السابقة

- **عبد الله، أحمد. (2023):** هدفت هذه الدراسة الى تحليل تأثير برامج التمويل الإسلامي على تعزيز الولاء المؤسسي بين الموظفين. وقد استخدمت الدراسة استبياناً عبر الإنترنت شمل 200 موظف في بنوك إسلامية مختلفة. وتوصلت الدراسة أن برامج التمويل الإسلامي تسهم بشكل كبير في تعزيز الولاء المؤسسي عبر توفير احتياجات مالية تتماشى مع مبادئ الشريعة.

- **الخطيب، يوسف. (2022):** وقد هدفت الى استكشاف أثر تمويل الموظفين الإسلامي على تحسين الأداء المؤسسي. واعتمدت الدراسة على تحليل البيانات من 15 بنكاً إسلامياً باستخدام منهج دراسات الحالة. وبينت الدراسة أن التمويل الإسلامي يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي من خلال رفع رضا الموظفين وزيادة التزامهم.

- **الرشيدي، ناصر. (2021):** وقد هدفت الدراسة تقييم تأثير برامج التمويل الإسلامي على ولاء الموظفين في الشركات الصغيرة والمتوسطة. واستخدمت الدراسة الاستبيانات والمقابلات مع 150 موظفاً من الشركات الصغيرة والمتوسطة. وجدت الدراسة أن برامج التمويل الإسلامي تزيد من ولاء الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية وتقليل معدلات دوران الموظفين.

- **الحسن، عبد الرحمن. (2020):** وهدفت الدراسة الى تحليل أثر برامج التمويل الإسلامي على رضا وولاء الموظفين في المؤسسات غير الربحية. وتم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على 120 موظف في مؤسسات غير ربحية مختلفة. وتوصلت الدراسة إلى أن برامج التمويل الإسلامي تعزز رضا الموظفين وولاءهم من خلال تلبية احتياجاتهم المالية بطرق متوافقة مع الشريعة.

- **الكعبي، محمد. (2019):** وقد هدفت الى دراسة تأثير التمويل الإسلامي على الولاء المؤسسي في شركة مالية. واستخدمت الدراسة تحليل بيانات من 5 سنوات من الشركة وتحليلها عبر النماذج الإحصائية. وأشارت النتائج إلى أن التمويل الإسلامي يعزز الولاء المؤسسي ويساعد في تحسين الاستدامة المالية للشركة.

- **المبارك، خالد. (2018):** وهدفت الى تقييم تأثير برامج تمويل الموظفين الإسلامي على الإنتاجية والاستدامة المؤسسية. وجمعت البيانات من خلال استبيانات شملت 200 موظف في شركات كبيرة. وبينت الدراسة أن برامج التمويل الإسلامي تزيد من الإنتاجية وتحقق استدامة مؤسسية أفضل.

- **العتيبي، فهد. (2017):** وكان الهدف هو دراسة تأثير التمويل الإسلامي على ولاء الموظفين وتوليد الإيرادات في قطاع التعليم. واعتمدت الدراسة على مقابلات واستبيانات مع 100 موظف في مدارس إسلامية. وأظهرت الدراسة أن التمويل الإسلامي يحسن ولاء الموظفين ويزيد من الإيرادات عبر تقليل التكاليف المرتبطة بالدوران الوظيفي.

- **العامري، حمد. (2016):** وكان هدف الدراسة استكشاف تطبيقات التمويل الإسلامي في تعزيز الولاء المؤسسي وزيادة الإنتاجية في الشركات الكبيرة. واستخدمت الدراسة مزيجا من المقابلات والاستبيانات مع 150 موظف في شركات كبيرة. وتوصلت الدراسة إلى أن التمويل الإسلامي يعزز الولاء المؤسسي ويزيد من الإنتاجية عبر تقديم حلول تمويلية ملائمة للموظفين.

- **البدر، سالم. (2015):** وكان الهدف من الدراسة تقييم تأثير برامج تمويل الموظفين الإسلامي على الولاء المؤسسي والإيرادات. واستخدمت الدراسة تحليلاً إحصائياً للبيانات

المجموعة من 10 مؤسسات مختلفة. وأشارت الدراسة إلى أن التمويل الإسلامي يعزز الولاء المؤسسي ويزيد من الإيرادات عبر تحسين رضا الموظفين.

- **النصراوي، عبد الله. (2014):** هدفت الى دراسة تأثير برامج التمويل الإسلامي على الولاء المؤسسي والعائد المالي للشركات. واستخدمت الدراسة تحليل مقارنة بين شركات تعتمد التمويل الإسلامي وأخرى لا تعتمد عليه. وتوصلت الدراسة إلى أن الشركات التي تعتمد على التمويل الإسلامي تحقق ولاء مؤسسي أعلى وعوائد مالية أفضل مقارنة بالشركات الأخرى.

أوجه الشبه بين الدراسات المقدمة

هناك العديد من اوجه الشبه بين البحث الذي قدمناه وبين الدراسات السابقة، ولكن سنكتفي بأوجه الشبه الأساسية:

التركيز على التمويل الإسلامي: جميع الدراسات تركز على التمويل الإسلامي كوسيلة لتحفيز الولاء المؤسسي وتحسين الأداء المالي والإنتاجية.

تحليل التأثير على الولاء المؤسسي تتناول جميع الدراسات العلاقة بين برامج التمويل الإسلامي وولاء الموظفين، وتبحث في كيفية تأثير التمويل الإسلامي على رضا الموظفين وزيادة التزامهم.

- **المنهجية:** غالبية الدراسات تستخدم منهجيات مثل الاستبيانات، المقابلات، وتحليل البيانات الإحصائية لاستقصاء التأثيرات المختلفة لبرامج التمويل الإسلامي.

- **العينة:** معظم الدراسات تعتمد على عينات من الموظفين في المؤسسات المالية أو غير الربحية، وتستخدم البيانات المجموعة من هذه العينات لتقديم استنتاجات حول تأثير التمويل الإسلامي.

أوجه الاختلاف بين الدراسات

ايضاً هناك العديد من اوجه الاختلاف بين البحث الذي قدمناه وبين الدراسات السابقة، ولكن سنكتفي بأوجه الاختلاف الأساسية:

- **تخصيص التمويل والممول:** على حد علم الباحثين تعتبر هذه الدراسة الأولى التي بحثت في تنويع الدخل وتوليد الإيرادات عن طريق التمويل الإسلامي للعاملين بالمؤسسة بينما الدراسات السابقة اعتمدت على طرق التمويل المعروفة كالبنوك والصناديق المتخصصة.
- **مجالات الدراسة:** تختلف الدراسات في المجالات التي يتم فحصها، حيث تم دراسة أكبر عشرة مؤسسات سعودية تتبع للقطاع الخاص بينما الدراسات السابقة اكتفت بدراسة مؤسسة واحدة في الحد الأدنى وخمس مؤسسات في الحد الأعلى في قطاعات البنوك الإسلامية، المؤسسات غير الربحية، الشركات الكبيرة، والصغيرة والمتوسطة، وكذلك قطاع التعليم.
- **نوعية النتائج:** ركزت الدراسات السابقة على الولاء المؤسسي وتحسين الأداء والإنتاجية (مثل دراسة العامري)، بينما بينت نتائج هذه الدراسة أهمية التمويل الإسلامي في تنويع الإيرادات وزيادتها بالإضافة الى الولاء المؤسسي.
- **الفترة الزمنية:** تختلف هذه الدراسة مع الدراسات السابقة من حيث الفترة الزمنية للبيانات المجمعة، مما يؤثر على حداثة وتطور النتائج.
- الاستفادة الدراسات السابقة:**
- **تحديد تأثير التمويل الإسلامي على الولاء المؤسسي:** استخدمت الدراسة الحالية النتائج السابقة لتأكيد أن التمويل الإسلامي يعزز الولاء المؤسسي من خلال توفير حلول تمويلية تتماشى مع احتياجات الموظفين.
- **تحسين الأدوات البحثية:** استفادت الدراسة الحالية من منهجيات الدراسات السابقة لتحسين أدوات جمع البيانات والتحليل، مثل الاستبيانات والمقابلات، مما ساعد في تعزيز مصداقية النتائج.
- **تركيز النتائج:** بناءً على الدراسات السابقة، تم توجيه البحث الحالي لتحقيق فهم أعمق حول كيفية تحسين برامج التمويل الإسلامي لاستدامة الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات بشكل فعال.

- **مقارنة النتائج:** ساعدت الدراسات السابقة في توفير إطار للمقارنة، مما مكن الدراسة الحالية من التحقق من نتائجها مقارنة بنتائج أخرى في السياقات المختلفة.
- **تأكيد النتائج السابقة:** أكدت الدراسة الحالية على نتائج الدراسات السابقة التي أشارت إلى أن التمويل الإسلامي ليس فقط وسيلة لتحسين رضا الموظفين، بل أيضا طريقة فعالة لتحقيق الاستدامة المؤسسية.

الإطار النظري

تشهد المؤسسات بصفه عامه والقطاع المصرفي بصفه خاصة العديد من التغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتكنولوجية، نتيجة المعطيات الجديدة للعلمة، مما استوجب على المؤسسات الاهتمام برضا العاملين وتشجيع عوامل الاهتمام بتوافر الرضا بالوسائل المختلفة باعتبار الموارد البشرية أحد أصول المنظمة غير الملموسة والتي تعمل على بناء مخزون المعارف والمهارات والاتجاهات الشخصية والاجتماعية لها من خلال توافر عناصر الرضا على كافة المستويات الإدارية (Amin, F. A. B. M. 2021)

كما يلعب الولاء المؤسسي (باعتباره أنه يمثل إخلاص الموظف لعمله ومؤسسته، والتزامه بتحقيق أهداف وظيفته، وكذلك الالتزام بمعايير السلوك الوظيفي والمهني) دوراً في تنمية الشعور المرغوب بالحيوية الوجدانية والذي يمكن تحقيقه بواسطة التجارب الإيجابية للفرد في بيئة العمل وشعور الفرد بالسعادة والفخر والامتنان والرضا عن العمل والحياة بشكل عام، ويبعده عن العوامل السلبية مثل الملل والضيق والإحباط، وينعكس في احتياج الفرد إلى إثارة دافعيته الداخلية، وإشباع رغباته النفسية المتمثلة في الاستقلالية والحرية عند اتخاذ القرار ما يمكنه من التحكم في نتائج عمله لصالحه، مع بناء علاقات جيدة من خلال الاتصال بالآخرين والتفاعل معهم بما يؤثر على رضاه عن العمل (Akbari, et al. 2020).

أولاً: الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات

يعد الولاء المؤسسي جزءاً من المفهوم الكلي للولاء ذلك أن الولاء قد يكون لعدة أمور في حياة الفرد مثل: المنظمة، الأسرة، الوظيفة، المهنة، النقابة، أو جماعة العمل وجماعة الرفاق أو غير ذلك، ولهذا لاقى الولاء المؤسسي اهتماماً واضحاً من الباحثين والدارسين في مجال الإدارة، في العصر الحديث لما له من علاقة إيجابية بفعالية المنظمة، ودرجة انجاز العمل ،

فهو يعبر عن اتجاه الفرد نحو منظمته واعتزازه بها، واستعداده للدفاع عنها وعن سمعتها بسبب الإيمان القوي بأهدافها وقيمها، مما يدفعه إلى بذل جهود إضافية في العمل محاولاً أن يكون عنصر قوة في بقاها ومنافستها للمؤسسات الأخرى (Nurses of Ardabil Hospitals (in 2019-2020).

وقد أشار العديد محاولاً من علماء الإدارة والباحثين إلى أهمية الولاء المؤسسي على مستوى الفرد أو الإدارة نظراً لارتباط الولاء المؤسسي بعوامل عدة ذات كبير على الأفراد أو المنظمة على حد سواء فالولاء المؤسسي مرتبط بسلوك الفرد ونشاطاته كالتحول الوظيفي والغياب، الفعالية في العمل، كما أنه ذو علاقة وثيقة بالرضا الوظيفي، والاستقلالية وتحمل المسؤولية في العمل، وصراع الأدوار، وهو مرتبط كذلك بالسمات الشخصية للموظف كالعمر، الجنس والحاجة إلى الانجاز مما يسهل إمكانية التنبؤ بهذه القضايا الهامة في مجال العمل. (ulerttrakul, J. 2021).

وقد أظهرت دراسات الولاء المؤسسي إن ارتفاع مستوى الولاء يؤثر ايجابيا على المنظمة بزيادة الإنتاجية، والتقليل من المصروفات والتكاليف بسبب غياب نسبة الأفراد العاملين وتأخرهم عن العمل أو انتقالهم إلى منظمات أخرى، كما أن الولاء المؤسسي المرتفع يحافظ على مستوى مرتفع من الروح المعنوية، لدى العاملين في المنظمة كون الجميع يعمل لتحقيق أهداف تعد بالنسبة لهم في غاية الأهمية بالإضافة إلى تسهيل مهمة المنظمة في اختيار عاملين جدد ذوي مهارات عالية، بسبب رغبة الكثيرين بالعمل فيها لما تتمتع به من سمعة طيبة، على لسان فيها كما أن الأفراد ذوي الولاء المؤسسي المرتفع يساهمون في النمو الاقتصادي، ارتفاع معدلات الإنتاج القومي في بلدانهم، إضافة إلى ما يحصل عليه من ميزات وظيفية أكثر. (Ali, W. 2020).

ويمكن تلخيص أهمية الولاء المؤسسي في النقاط التالية: (El-Karim, A. (2019).

- يمثل الولاء المؤسسي عنصراً هاماً في ربط المنظمة والأفراد العاملين بها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد العاملين للعمل، وتحقيق أعلى مستوى من الانجاز.

- إن ولاء الأفراد لمنظمتهم التي يعملون بها يعتبر عاملا هاما أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ في بقائهم في منظماتهم أو تركهم العمل في منظمات أخرى.
 - إن ولاء الأفراد لمنظمتهم يعتبر عاملا هاما في التنبؤ بفعالية المنظمة.
- لذا تعددت تعريفات الولاء المؤسسي يورد الباحثون منها: (Vuong, B et al 2021)

- هو المناصرة والتأييد للجماعة من قبل الفرد العامل في المنظمة، والود والصدقة المؤثرة في اتجاه تحقيق الأهداف وقيم المنظمة (أو التنظيم).
 - يشير هذا أن الأفراد الموالون لمنظمتهم الذين يعملون بوفاء وإخلاص، ويكرسون كل طاقتهم وأنشطتهم لإنجاحها ولو على حساب اهتمامهم الأخرى، وتعد مشكلات المنظمة مشكلات شخصية لهم.
 - شعور ينمو داخل الفرد بالانتماء إلى المنظمة، وإن الفرد جزء لا يتجزأ من المنظمة التي يعمل فيها، وإن أهدافه تتحقق من خلال تحقيق أهداف المنظمة ومن هنا يتولد لدى الفرد رغبة قوية في بذل مزيد من الجهد لتحقيق النجاح للمنظمة.
- كما أن الولاء المؤسسي، نتاج تفاعل عناصر ثلاثة هي:

- **التطابق:** وهي تبني أهداف وقيم وسياسة التنظيم باعتبارها أهدافا وقيما للفرد العامل في التنظيم.
- **الاستغراق:** والمقصود به الانهماك والانغماس أو الانغمار النفسي في الأنشطة ودور الفرد في العمل.
- **الإخلاص والوفاء:** والمقصود به الشعور بالعاطفة والارتباط القوي إزاء المنظمة

مما سبق يتضح أنه تختلف صور ولاء الأفراد للمنظمات باختلاف القوة الباعثة والمحركة له، وعلى العموم تشير الأدبيات إلى أن هناك مداخل مختلفة للولاء التنظيمي وليس بعدا واحدا، ورغم اتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد مداخل الولاء إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد، وقد تمحورت الدراسات المبكرة في هذا المجال حول مدخلين رئيسين لدراسة الولاء المؤسسي، الأول يركز على الاتجاهات والثاني على السلوك. (Rahimpour, K. et al 2020)

أ. المدخل الاتجاهي:

ويقصد من خلاله العمليات التي تطابق أهداف المنظمة وقيمها مع أهداف الفرد، وتزداد رغبته في البقاء والاستمرار فيها، ويسميه البعض المدخل النفسي، كما ينظر المدخل الاتجاهي إلى الولاء على أنه اتجاه يعاكس الارتباط بين الفرد والمنظمة من حيث طبيعته ونوعيته.

ب. المدخل السلوكي:

ويقصد به العمليات التي من خلالها يصبح الفرد مرتبطاً بالمنظمة نتيجة لسلوكه السابق، فالجهد والوقت الذي قضاه الفرد داخل المنظمة يجعله يتناسك بها وبعضويتها. ووفق هذا المدخل يتم إحساس الموظف بالولاء للمنظمة من خلال الاستثمارات (المادية وغير المادية) التي يستثمرها في المنظمة فالولاء هنا ينبع من المكاسب التي يرى الموظف أنه يحققها نتيجة استمراره في المنظمة، أو التكاليف التي قد يتكبدها نتيجة تركه لها.

ثانياً: التنمية المستدامة

بسبب التطورات التي تشهدها بيئة الأعمال في السنوات الأخيرة أصبح موضوع الاستدامة في المنظمات أحد مؤشرات الأداء الذي لم يعد يقتصر على الجانب المالي فقط بل تعداه إلى مدى مساهمتها في تحقيق الاستدامة المتمثلة بالمحافظة على البيئة وتحقيق الرفاهية الاجتماعية وتطوير الاقتصاد بجانب تفعيل دور الحوكمة، ولهذا ينبغي على المنظمات تحسين الإفصاح وتحقيق الشفافية وتعزيز ثقة المستثمرين التي تعد من العوامل الرئيسية لاستمراريتها ونجاحها وتأتي هذه الثقة للمستثمرين من إشباع حاجتهم ورغبتهم بالمعلومات الكاملة عن استثماراتهم ومستقبلها ومعرفة كافة الظروف المحيطة بهذه الاستثمارات. (Ruggerio, C. A. 2021)

لذلك أخذت المنظمات على عاتقها وبمختلف أنشطتها تبني مفهوم الاستدامة للعمل في إطار الشفافية وحماية حقوق المجتمع في ضوء ما يلي: (Toli, A. M., & Murtagh, N. 2020)

- الاستدامة من أجل الاستمرارية: أن ظهور التنمية المستدامة وتطبيقها يسمح للشركات بتحسين أدائها وجاذبيتها وضمان استمرارياتها.
 - بيان قدرة المنظمة في الاستجابة إلى تطلعات المجتمع تجاهها إذ تعد الشركات المستدامة مكسب إضافي يعزز من مصداقيتها وشرعيتها والذي سيسهم في تعزيز سمعتها وخفض المخاطر.
 - تحسين أداء المنظمة عن طريق التجديد والابتكار والالتزام بالسياسات السليمة التي تخفض من التكاليف المترتبة عليه (مثل تكاليف الغرامات أو العقوبات نتيجة لعدم احترام التشريعات البيئية والاجتماعية) والاعتماد على اعتبار متطلبات المجتمع للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة.
 - ضمان استمرارية المنظمة عن طريق تطبيق المعايير والقوانين الجيدة التي تخص الجوانب الاقتصادية والبيئية والاجتماعية والمساهمة في وضعها والاهتمام بالمستقبل للحد من الآثار السلبية والعمل على ادارة المخاطر البيئية والاجتماعية والمالية الناتجة من انشطتها.
- شهدت السنوات الاخيرة حاجة المنظمات إلى تقارير الاستدامة كجزء من الأعمال الاعتيادية لتلبية توقعات أصحاب المصالح والمستثمرين والمجتمع بسبب تزايد المخاوف العامة بشأن هذه القضايا ولغرض تحقيق المنظمات لأهدافها ورغباتها ينبغي عليها تلبية احتياجات ورغبات أصحاب المصالح والمستثمرين سواء الحاليين أو المحتملين وبيان مدى قدرة هذه المنظمات في الربط بين العوامل الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لأن الهدف لكل منها وفق المؤشرات المتعلقة بها هو تحقيق التنمية المستدامة وتمثل أبعاد الاستدامة بالآتي:
- (Kristensen, H. S., & Mosgaard, M. A. 2020)

▪ **البعد البيئي :** يرتبط بالمعلومات المتعلقة بتأثير المنظمات على البيئة وكيفية قياسها والإبلاغ عنها والهدف منها هو تحسين أدائها في الاستدامة البيئية على المدى البعيد عن طريق أنظمة الإدارة في الشركات التي يمكن عدها كأداة جديدة في الاستدامة البيئية، لذلك يمثل التحدي البيئي الذي يواجه المنظمات هو كيفية وضع الخطط الاستراتيجية من المتخصصين لديها في المحافظة على الموارد الطبيعية ومكافحة

تلوث الماء والهواء وجميع الأمور المتعلقة بالبيئة لأن هذه العملية لم تعد تقتصر على جهة أو فئة معينة بل أصبحت مسؤولية التدهور البيئي في جميع أنحاء العالم مسؤولية استراتيجية تحتاج إلى اهتمام موضوعي من جميع المنظمات في السيطرة والإدارة على الشؤون البيئية لكون المنظمات هي أحد الأدوات في المحافظة على البيئة ووفقاً لمنظمة المعايير الدولية.

- **البعد الاقتصادي:** لقد حظي هذا البعد باهتمام متزايد خلال السنوات الأخيرة من الشركات إلى جانب البعد البيئي نظراً للتأثير الاقتصادي في البيئة والمجتمع ونتيجة للنمو الاقتصادي المتزايد وخاصة في قطاع الصناعة والانبعاثات الناتجة عنه ولما له من تأثير سلبي على البيئة أصبح هنالك قلق شديد من الناس بسبب تلوث الهواء والماء إضافة إلى استنزاف الموارد الطبيعية لذلك يتطلب الأمر من هذه الشركات الحد من تأثير النمو الاقتصادي والحفاظ على البيئة وحماية حقوق الأجيال القادمة.
- **البعد الاجتماعي:** يرتبط هذا المفهوم بأهمية المعلومات المتعلقة بتأثير أنشطة الشركات وعملياتها على المجتمع لكونه يهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق توزيع الموارد الطبيعية والاقتصادية وتنمية الثقافات واحترام حقوق الانسان والتنوع والمشاركة، والتي يمكن اعتبارها كمؤشرات للبعد الاجتماعي لأن العدالة الاجتماعية مؤشر يعكس وبدرجة كبيرة نوعية الحياة التي يمكن قياسها عن طريق معرفة السكان الذين يعيشون تحت مستوى خط الفقر وكذلك نسبة العاطلين عن العمل والصحة العامة والتعليم وحماية الناس من الجرائم ومدلات النمو السكاني فهناك ارتباط وثيق بينها وبين مبادئ التنمية المستدامة.

المنهجية والشواهد التطبيقية:

تمهيد: يتناول هذا الجزء وصفاً إجرائياً للدراسة الحالية في جزئها الميداني من حيث المنهج المتبع في الدراسة، والأداة المستخدمة في جمع بياناتها، وإعدادها وطريقة التحقق من صدقها وثباتها، ووصف مجتمع الدراسة وعيئته، واستعراض الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة لاستخلاص النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة، وتفصيل ذلك كما يلي:

تفصيل المنهجية المتبعة في البحث:

بما أن هدف البحث هو تحديد صيغ التمويل الإسلامي الأكثر فعالية لتعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين، فإن المنهج الوصفي التحليلي هو المنهج المناسب لهذه الدراسة لأنه يقوم على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، (عبيدات، كايد. 2014:180).

ويعتمد المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة الحالية على وصف وتحديد صيغ التمويل الإسلامي التي تساهم في تعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين.

وصف مجتمع وعينة الدراسة:

- وصف مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة يتكون من جميع الأفراد الذين يعملون في مؤسسات القطاع الخاص، في المملكة العربية السعودية، ونظراً لأن المجتمع بهذا الوصف سيكون مجتمعاً كبيراً، فإن الدراسة قد اعتمدت حجم عينة يبلغ (422) مفردة وهو يزيد عن الحد الأدنى لحجم العينات في المجتمعات الكبيرة وهو (384) مفردة (حامد، وآخرون. 2021:18)، هذا وقد تم نشر الاستبانة إلكترونياً في الفترة (من 1/06/2024م إلى 25/07/2024م).

- وصف عينة الدراسة:

فيما يلي وصف تفصيلي لأفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات (العمر - مدة العمل في المؤسسة - المستوى التعليمي - الحالة الاجتماعية - الديانة):

- توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر:

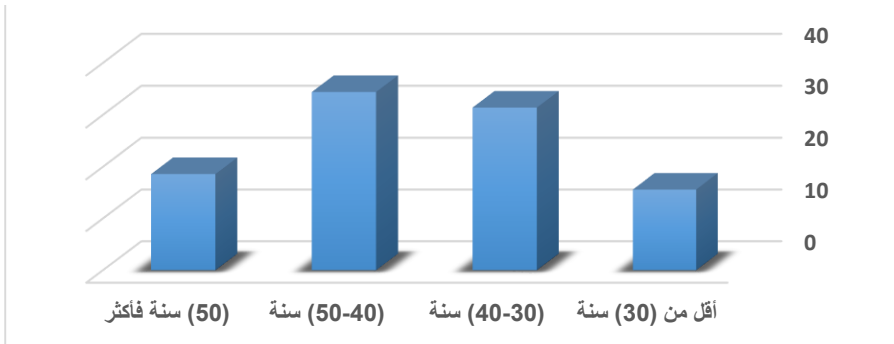
جدول (1): توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

النسبة المئوية %	العدد	فئات العمر
15.6	62	أقل من (30) سنة
31.4	125	(30-40) سنة
34.4	137	(40-50) سنة
18.6	74	(50) سنة فأكثر
100.0	398	المجموع

الجدول من اعداد الباحثين

يتضح من الجدول السابق أن العدد الأكبر من مفردات العينة يقعون في الفئة العمرية (40-50) سنة، حيث بلغ عددهم (137) مفردة بنسبة مئوية بلغت (34.4%) من إجمالي مفردات العينة. بينما جاء في المرتبة الثانية الأفراد الذين يقعون في الفئة العمرية (30-40) سنة، حيث بلغ عددهم (125) مفردة بنسبة مئوية بلغت (31.4%) من إجمالي مفردات العينة. وحل في المرتبة الثالثة الأفراد الذين يقعون في الفئة العمرية (50) سنة فأكثر، حيث بلغ عددهم (74) مفردة بنسبة مئوية بلغت (18.6%) من إجمالي مفردات العينة. وجاء الأفراد الذين يقعون في الفئة العمرية أقل من (30) سنة في المرتبة الأخيرة، حيث بلغ عددهم (62) مفردة بنسبة مئوية بلغت (15.6%) من إجمالي مفردات العينة.

والشكل البياني التالي يعرض النتائج السابقة:



شكل (1): النسب المئوية لعينة الدراسة حسب متغير العمر

- توزيع عينة الدراسة حسب متغير مدة العمل في المؤسسة

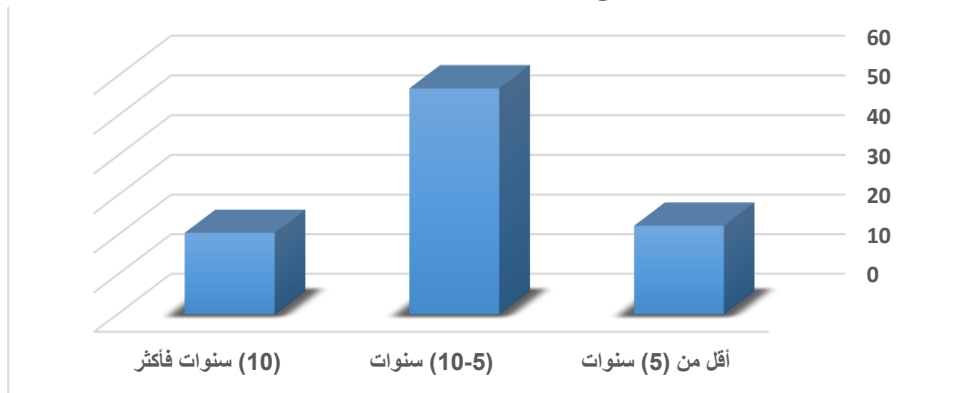
جدول (2): توزيع عينة الدراسة حسب متغير مدة العمل في المؤسسة

مدة العمل في المؤسسة	العدد	النسبة المئوية %
أقل من (5) سنوات	89	22.4
(5-10) سنوات	227	57.0
(10) سنوات فأكثر	82	20.6
المجموع	398	100.0

الجدول من اعداد الباحثين

يتضح من الجدول السابق يتضح أن العدد الأكبر من مفردات العينة لديهم مدة عمل (5-10) سنوات بالمؤسسة، حيث بلغ عددهم (227) مفردة بنسبة مئوية بلغت (57.0٪) من إجمالي مفردات العينة. بينما بلغ عدد مفردات العينة ممن لديهم مدة عمل (5-10) سنوات بالمؤسسة (89) مفردة بنسبة مئوية بلغت (22.4٪) من إجمالي مفردات العينة. وأخيراً اتضح أن عدد مفردات العينة ممن لديهم مدة عمل بالمؤسسة (10) سنوات فأكثر بلغ (82) مفردة بنسبة مئوية بلغت (20.6٪) من إجمالي مفردات العينة.

والشكل البياني التالي يعرض النتائج السابقة:



شكل (2): النسب المئوية لعينة الدراسة حسب متغير مدة العمل في المؤسسة

- توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي:

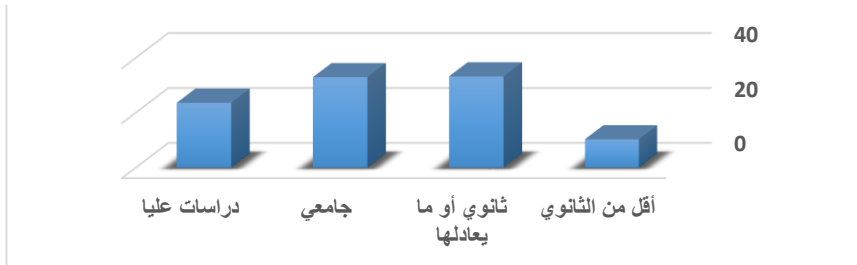
جدول (3): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	العدد	النسبة المئوية %
أقل من الثانوي	41	10.3
ثانوي أو ما يعادلها	132	33.2
جامعي	131	32.9
دراسات عليا	94	23.6
المجموع	398	100.0

الجدول من اعداد الباحثين

يتضح من الجدول السابق أن المستوى التعليمي للعدد الأكبر من مفردات العينة هو "الثانوي أو ما يعادلها"، حيث بلغ عددهم (132) مفردة بنسبة مئوية بلغت (33.2٪) من إجمالي مفردات العينة. كما تبين أن عدد مفردات العينة ممن لديهم مؤهل "جامعي" بلغ (131) مفردة بنسبة مئوية بلغت (32.9٪) من إجمالي مفردات العينة. بينما جاء في المرتبة قبل الأخيرة الفئة التي تحمل مؤهل تعليمي "دراسات عليا"، حيث بلغ عددهم (94) مفردة وذلك بنسبة مئوية بلغت (23.6٪) من إجمالي مفردات العينة. وجاء في المرتبة الأخيرة الفئة التي تحمل مؤهل "أقل من الثانوي"، حيث بلغ عددهم (41) مفردة بنسبة مئوية بلغت (10.3٪) من إجمالي مفردات العينة.

والشكل البياني التالي يعرض النتائج السابقة:



شكل (3): النسب المئوية لعينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

- توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية:

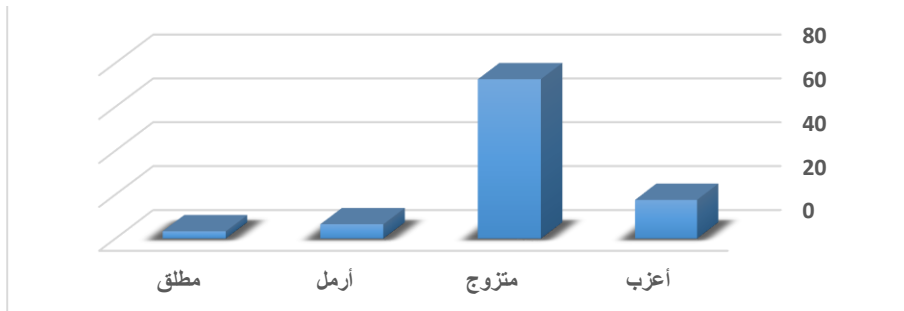
جدول (4): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المئوية %
أعزب	70	17.6
متزوج	289	72.6
أرمل	26	6.5
مطلق	13	3.3
المجموع	398	100.0

الجدول من اعداد الباحثين

يتضح من الجدول السابق أن الحالة الاجتماعية للعدد الأكبر من مفردات العينة "متزوج"، حيث بلغ عددهم (289) مفردة بنسبة مئوية بلغت (72.6٪) من إجمالي مفردات العينة. كما تبين أن الحالة الاجتماعية لفئة "أعزب" جاءت في المرتبة الثانية، حيث بلغ عددهم (70) مفردة بنسبة مئوية بلغت (17.6٪) من إجمالي مفردات العينة. بينما جاء في المرتبة قبل الأخيرة فئة "أرمل"، حيث بلغ عددهم (26) مفردة وذلك بنسبة مئوية بلغت (6.5٪) من إجمالي مفردات العينة. وجاء في المرتبة الأخيرة فئة "مطلق"، حيث بلغ عددهم (13) مفردة بنسبة مئوية بلغت (3.3٪) من إجمالي مفردات العينة.

والشكل البياني التالي يعرض النتائج السابقة:



شكل (4): النسب المئوية لعينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

- توزيع عينة الدراسة حسب متغير الديانة:

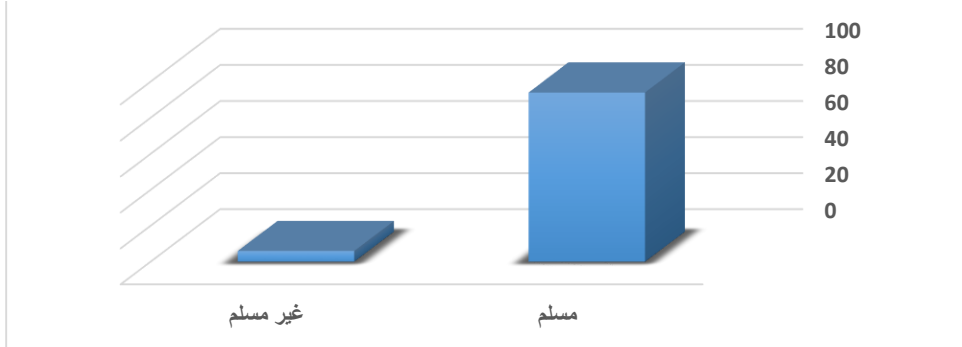
جدول (5): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الديانة

الديانة	العدد	النسبة المئوية %
مسلم	374	94.0
غير مسلم	24	6.0
المجموع	398	100.0

الجدول من اعداد الباحثين

يتضح من الجدول السابق أن فئة "المسلمين" جاءت في المرتبة الأولى، حيث بلغ عددهم (374) مفردة بنسبة مئوية بلغت (94.0%) من إجمالي مفردات العينة. كما تبين أن فئة "غير المسلمين" جاءت في المرتبة الثانية، حيث بلغ عددهم (24) مفردة بنسبة مئوية بلغت (6.0%) من إجمالي مفردات العينة.

والشكل البياني التالي يعرض النتائج السابقة:



شكل (5): النسب المئوية لعينة الدراسة حسب متغير الديانة

أداة الدراسة

تم استخدام أداة الاستبانة للتعرف على صيغ التمويل الإسلامي الأكثر فعالية لتعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين، وذلك من خلال استعراض الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة بالدراسة الحالية، وذلك لعدة اعتبارات منها:

- كون أفراد مجتمع الدراسة موزعين في مناطق متعددة على مستوى المملكة، لذا تعد الاستبانة الإلكترونية هي الأداة الأفضل لجمع البيانات في مثل هذه الحالات وذلك لتوفير الوقت والجهد والمال.

- ملائمة الاستبانة لطبيعة الدراسة وأهدافها.

وبعد عرض الاستبانة في صورتها الأولية على السادة المحكمين من الخبراء والمتخصصين في مجال الدراسة وإجراء جميع التعديلات اللازمة حسب توجيهاتهم، ظهرت الأداة في صورتها النهائية محتوية على سبعة محاور رئيسية.

وبعد ذلك تم تجهيز الاستبانة إلكترونياً ونشرها على شبكة الانترنت مستهدفة المواقع الالكترونية لمجتمع الدراسة عبر نظام: Target geographic area. هذا وقد تم بناء الاستبانة من ثلاثة أقسام رئيسية هما:

القسم الأول:

ويشتمل على المعلومات الشخصية:

- الاسم (اختياري).
- القسم الذي تعمل به.
- مدة العمل في المؤسسة.
- الدخل الشهري.

القسم الثاني:

- ويشتمل على البيانات الديموغرافية:
- الجنس.

- المستوى التعليمي.
- الحالة الاجتماعية.
- الديانة.

القسم الثاني:

ويشتمل على محاور الدراسة الرئيسة وعددها سبعة محاور، وتتكون في مجملها من (35) عبارة:

- المحور الأول: الولاء المؤسسي؛ والذي يشتمل على (5) عبارات
- المحور الثاني: توليد الإيرادات؛ وهذا المحور يشتمل على (5) عبارات.
- المحور الثالث: تصميم برامج التمويل الإسلامي؛ ويشتمل على (5) عبارات.
- المحور الرابع: الاحتياجات المالية للموظفين؛ وهذا المحور يشتمل على (5) عبارات.

▪ المحور الخامس: تأثير برامج التمويل على الأداء الوظيفي؛ وهذا المحور يشتمل على (5) عبارات.

- المحور السادس: الاستدامة المؤسسية؛ وهذا المحور يشتمل على (5) عبارات.
- المحور السابع: الامتثال لمبادئ الشريعة الإسلامية؛ وهذا المحور يشتمل على (5) عبارات.

الجدير بالذكر أنه قد صيغت جميع العبارات في الاتجاه الإيجابي، بحيث تدلُّ الدرجة المرتفعة على درجة عالية من الموافقة من مجتمع الدراسة على النص الذي ورد بالعبارة، والدرجة المنخفضة تدلُّ على درجة منخفضة من الموافقة من مجتمع الدراسة على النص الذي ورد بالعبارة، وذلك وفق تدرّج ليكرت الخماسي (Likert-5)، والذي يتضمن (5) درجات وهي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة). وعلى ذلك تم استخدام المعيار التالي للحكم على درجة الموافقة على المحور أو العبارة المقترحة نحو تحديد صيغ التمويل الإسلامي الأكثر فعالية لتعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين، وذلك بتحديد مدى الدرجات بحساب الفرق بين أعلى قيمة (5) وأدنى قيمة

(1)، ثم قسمت الناتج على (5) مستويات فكان ناتج القسمة (0.80) وهي طول الفئة، وعليه تم تفسير النتائج وفق الجدول التالي:

جدول (6): مستويات الموافقة على المحور أو العبارة

فئات درجات الموافقة	مستوى الموافقة
1.80 – 1.00	منخفض جداً
2.60 – 1.80	منخفض
3.40 – 2.60	متوسط
4.20 – 3.40	مرتفع
5.00 – 4.20	مرتفع جداً

الجدول من اعداد الباحثين

ضبط أداة الدراسة:

في هذا الجزء سوف يتم تقديم عدد من المؤشرات المهمة التي تؤكد على صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة)، الأمر الذي يجعل الباحثين مطمئنين إلى صلاحية أدواتها المستخدمة في جمع بيانات البحث. وفيما يلي استعراض نتائج تلك المؤشرات.

1- صدق أداة الدراسة (Validity):

يقصد بصدق أداة الدراسة (الاستبانة)، هو أن تكون قادرة على قياس ما وضعت لقياسه (سمارة، وعبد السلام، 2008: 105). إن الصدق من الشروط الضرورية التي ينبغي توافرها في الأداة التي تعتمد عليها الدراسة في جمع البيانات، الأمر الذي يعني "التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه".

ولذلك فقد قام الباحثان بقياس صدق الاستبانة بطريقتين وذلك على النحو التالي:

أ- صدق المحتوى:

لاستخراج صدق المحتوى فقد تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من السادة الأساتذة أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في العلوم الإدارية والاقتصادية، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات الاستبانة، ومدى انتهاء الفقرات إلى كل محور من محاور الاستبانة، وكذلك وضوح صياغاتها اللغوية، وفي ضوء تلك الآراء تم استبعاد بعض الفقرات وتعديل بعضها الآخر ليصبح عدد فقرات الاستبانة (30) فقرة.

ب- الصدق الداخلي:

تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها (22) من المستجيبين من مجتمع الدراسة بطريقة عشوائية، والذي يشمل جميع الأفراد الذين يعملون في القطاع الخاص وذلك للتعرف على آرائهم في تحديد: "صيغ التمويل الإسلامي الأكثر فعالية لتعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين".

وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون، *Pearson Correlation Coefficient* في حساب مصفوفة معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه تلك العبارة، وكذلك بين درجة كل محور من المحاور السبعة والدرجة الكلية للاستبانة ككل، ومن ثم فقد تم الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.V26)، وجاءت النتائج على النحو التالي:

• قياس الصدق الداخلي لجميع محاور الاستبانة:

الجدول التالي يعرض نتائج قياس الصدق الداخلي لجميع محاور الاستبانة الستة:

جدول (7): نتائج قياس الصدق الداخلي لجميع محاور الاستبانة (ن = 22)

م	المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة الفعلية	الدلالة الإحصائية
1	المحور الأول: الولاء المؤسسي	*0.805	0.000	دالة
2	المحور الثاني: توليد الإيرادات	*0.862	0.000	دالة
3	المحور الثالث: تصميم برامج التمويل الإسلامي	*0.857	0.000	دالة
4	المحور الرابع: الاحتياجات المالية للموظفين	*0.866	0.000	دالة
5	المحور الخامس: تأثير برامج التمويل على الأداء الوظيفي	*0.843	0.000	دالة
6	المحور السادس: الاستدامة المؤسسية	*0.750	0.000	دالة
7	المحور السابع: الامتثال لمبادئ الشريعة الإسلامية	*0.702	0.000	دالة

*دالة عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$).

يتضح من الجدول رقم (7) أن معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة السبعة والدرجة الكلية للاستبانة تراوحت ما بين (0.702 - 0.866)، وجميع القيم دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$)، مما يؤكد على أن جميع محاور الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الصدق الداخلي.

2- ثبات أداة الدراسة (Reliability):

يقصد بثبات أداة الدراسة (الاستبانة)، هو أن تعطي الاستبانة نفس النتائج إذا ما أعيد تطبيقها على نفس المجموعة في نفس الظروف (سمارة، وعبد السلام، 2008، ص 83). ولكي يتم التأكد من أن الأداة تعطي نفس النتائج تقريباً لو تكرر تطبيقها مرات متتالية على نفس الأشخاص فقد تم حساب معامل الثبات للاستبانة عن طريق معامل ألفا-كرونباخ Cronbach's- Alpha مستخدماً في ذلك برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.V26) للبيانات التي تم جمعها من العينة الاستطلاعية وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (8): قيم معامل ألفا كرونباخ لحساب معامل ثبات الاستبانة ومحاورها الستة (ن = 25)

م	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
1	المحور الأول: الولاء المؤسسي	5	0.752
2	المحور الثاني: توليد الإيرادات	5	0.818
3	المحور الثالث: تصميم برامج التمويل الإسلامي	5	0.824
4	المحور الرابع: الاحتياجات المالية للموظفين	5	0.833
5	المحور الخامس: تأثير برامج التمويل على الأداء الوظيفي	5	0.813
6	المحور السادس: الاستدامة المؤسسية	5	0.765
7	المحور السابع: الامتثال لمبادئ الشريعة الإسلامية	5	0.716
	المجموع الكلي	35	0.858

الجدول من اعداد الباحثين

يتضح من الجدول رقم (8) أن قيم معاملات ألفا كرونباخ لحساب الثبات تراوحت ما بين (0.716) و (0.833)، بينما بلغ الثبات الكلي لأداة الدراسة (0.858)، مما يدل على أن أداة الدراسة (الاستبانة) تتمتع بدرجة عالية من الثبات، الأمر الذي يؤكد صلاحيتها لجمع بيانات الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

1. التكرارات والنسب المئوية لوصف مجتمع الدراسة.
2. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
3. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لحساب ثبات أداة الدراسة.
4. التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لترتيب الأهمية النسبية

- لمحاور وعبارات الاستبانة والتي تبحث عن صيغ التمويل الإسلامي الأكثر فعالية لتعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين.
5. اختبار (كولمجروف - سمرونوف) (Kolmogorov-Smirnov test)، لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا.
6. الاختبار اللامعلمي (مان-وتني) (Mann-Whitney U) لاختبار الفروق بين استجابات مجتمع الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة ذات التقسيمين فقط.
7. الاختبار اللامعلمي (كروسكال واليس) (Kruskal-Wallis H) لاختبار دلالة الفروق بين استجابات مجتمع الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة التي تزيد عن تقسيمين.

الشواهد التطبيقية:

تمهيد: يتضمن هذا الجزء عرضاً مفصلاً للنتائج المتصلة بالسؤال الرئيس وهو: ما هي صيغ التمويل الإسلامي الأكثر فعالية لتعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين؟

ويتضمن كذلك الإجابة عن الأسئلة الفرعية للدراسة وهي:

1. هل برامج التمويل الاسلامي تساهم في تعزيز الولاء المؤسسي للموظفين داخل المؤسسة؟
2. ما مدى مساهمة برامج التمويل الاسلامي في تنوع الدخل وتوليد الإيرادات للمؤسسة؟
3. هل طرق تصميم برامج التمويل الإسلامي تساعد على نجاح برامج تمويل الموظفين الإسلامي؟
4. هل برامج التمويل الإسلامي تلبى الاحتياجات المالية للموظفين؟
5. ما مدى تأثير برامج التمويل الاسلامي على الأداء الوظيفي؟
6. هل برامج التمويل الإسلامي تساهم في تحقيق الاستدامة المؤسسية؟
7. ما مدى التزام المؤسسة بالمعايير الشرعية في تنفيذ برامج التمويل الإسلامي؟

8. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) بين استجابات أفراد العينة تعزى لمتغيرات (العمر - مدة العمل في المؤسسة - المستوى التعليمي - الحالة الاجتماعية - الديانة).

كما يتضمن هذا الجزء مناقشة هذه النتائج وصولاً للنتائج النهائية للدراسة.

أولاً: عرض نتائج تحليل الاستبانة ككل.

للإجابة على السؤال الرئيس للدراسة والذي يبحث عن صيغ التمويل الإسلامي الأكثر فعالية لتعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين، والتي يكون هدفها الأساسي تسليط الضوء صيغ التمويل الإسلامي الأكثر فعالية والتي تساهم في تعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين، فقد تم حساب المقاييس الوصفية (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية) وترتيب العبارات حسب الأهمية النسبية لكل منها، ومعرفة درجة الموافقة المصاحبة لكل عبارة وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة، وسيتم ذلك من خلال تحليل العبارات على مستوى الاستبانة ككل، ثم بعد ذلك يتم تحليل تلك العبارات على مستوى كل محور من محاور الاستبانة كل على حدة وذلك بهدف الإجابة عن الأسئلة الفرعية للدراسة.

جدول (9): المقاييس الوصفية والترتيب ومستويات الموافقة لجميع عبارات الاستبانة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	تطبيق برامج التمويل الإسلامي في المؤسسة تعزز ولائي للمؤسسة.	4.34	0.536	1	مرتفع جداً
2	برامج التمويل الإسلامي تجعلني أرغب في الاستمرار بالعمل مع المؤسسة.	3.94	0.716	31	مرتفع
3	تطبيق برامج التمويل الإسلامي تجعل المؤسسة تبدو أكثر التزاماً بقيم الشريعة الإسلامية.	4.01	0.701	22	مرتفع
4	تطبيق برامج التمويل الإسلامي تعزز انتمائي للمؤسسة.	3.99	0.749	26	مرتفع
5	شروط وأحكام برامج التمويل الإسلامي مرضية.	4.08	0.762	10	مرتفع
6	تساهم برامج التمويل الإسلامي في زيادة قدرة المؤسسة على توليد إيرادات إضافية.	4.15	0.705	7	مرتفع

مرتفع	29	0.759	3.95	7 تساهم برامج التمويل الإسلامي في تنوع مصادر دخل المؤسسة.
مرتفع	11	0.688	4.07	8 تؤثر برامج التمويل الإسلامي بشكل إيجابي على قدرة المؤسسة على تحقيق أرباح مستدامة.
مرتفع	23	0.715	4.01	9 برامج التمويل الإسلامي التي تعتمد عليها المؤسسة تعتبر منخفضة المخاطرة إذا ما قورنت بالمخاطر التي تتعرض لها مؤسسات التمويل.
مرتفع	17	0.756	4.05	10 تطبيق برامج التمويل الإسلامي في مؤسستي تجعلني راضي عن الأداء المالي للمؤسسة.
مرتفع جداً	4	0.628	4.22	11 صيغ التمويل الإسلامي تلائم احتياجاتي المالية الشخصية.
مرتفع	27	0.753	3.98	12 برامج التمويل الإسلامي تأخذ بعين الاعتبار المخاطر الخاصة بالمؤسسة.
مرتفع	14	0.723	4.06	13 تصميم برامج التمويل الإسلامي يتماشى مع مبادئ الشريعة الإسلامية.
مرتفع	12	0.717	4.07	14 تتماشى آلية تنفيذ برامج التمويل الإسلامي المقدمة في مؤسستي مع مبادئ الشريعة الإسلامية.
مرتفع	8	0.722	4.11	15 شروط وأحكام برامج التمويل الإسلامي واضحة، وشفافة.
مرتفع	6	0.664	4.15	16 تلبية برامج التمويل الإسلامي احتياجاتي المالية.
مرتفع	34	0.749	3.94	17 برامج التمويل الإسلامي فعالة في تحسين حالتي المالية.
مرتفع	19	0.750	4.04	18 تساعدني برامج التمويل الإسلامي في تحقيق أهدافي المالية الشخصية.
مرتفع	21	0.673	4.02	19 تلبية برامج التمويل الإسلامي احتياجاتي بشكل أفضل من التمويل التقليدي.
مرتفع	20	0.673	4.03	20 أنا راضي عن الدعم المالي الذي أحصل عليه من برامج التمويل الإسلامي مقارنة ببدائل التمويل الأخرى.
مرتفع جداً	3	0.609	4.23	21 تعزز برامج التمويل الإسلامي من إنتاجيتي الشخصية في العمل.
مرتفع	35	0.759	3.91	22 تحسن برامج التمويل الإسلامي من جودة عملي.
مرتفع	25	0.697	3.99	23 تساعدني برامج التمويل الإسلامي في التركيز على مهامتي الوظيفية.
مرتفع	24	0.684	4.00	24 تحسن برامج التمويل الإسلامي من علاقتي مع الزملاء والإدارة.

25	تساعدني برامج التمويل الإسلامي في تحقيق التوازن بين حياتي الشخصية والمهنية.	3.95	0.798	30	مرتفع
26	تساهم برامج التمويل الإسلامي في استدامة المؤسسة.	4.16	0.663	5	مرتفع
27	تؤثر برامج التمويل الإسلامي بشكل إيجابي على الاستقرار المالي للمؤسسة.	3.93	0.760	34	مرتفع
28	تساعد برامج التمويل الإسلامي في بناء سمعة جيدة للمؤسسة في السوق.	4.09	0.685	9	مرتفع
29	تحسن برامج التمويل الإسلامي من التزامات المؤسسة تجاه المجتمع.	4.04	0.685	18	مرتفع
30	تساهم برامج التمويل الإسلامي في تقليل المخاطر المالية التي تواجه المؤسسة.	4.07	0.734	13	مرتفع
31	تتوافق برامج التمويل الإسلامي مع مبادئ الشريعة الإسلامية.	4.24	0.596	2	مرتفع جداً
32	تحترم برامج التمويل الإسلامي القيم الدينية والثقافية في المؤسسة.	3.97	0.724	28	مرتفع
33	تلمبى برامج التمويل الإسلامي تطلعاتي فيما يتعلق بالتمويل المتوافق مع الشريعة.	4.06	0.724	15	مرتفع
34	الفتاوى والآراء الشرعية المتعلقة ببرامج التمويل الإسلامي مرضية.	3.94	0.740	33	مرتفع
35	تلتزم المؤسسة بالمعايير الشرعية في تنفيذ برامج التمويل الإسلامي.	4.06	0.761	16	مرتفع

الجدول من اعداد الباحثين

ويتضح من الجدول رقم (9) أن عبارة "تطبيق برامج التمويل الإسلامي في المؤسسة تعزز ولائي للمؤسسة" قد جاءت في المرتبة الأولى وحصلت على أعلى درجات الموافقة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة المناظرة لتلك العبارة (4.34) بانحراف معياري قدره (0.536)، وكان مستوى الموافقة المناظر "مرتفع جداً". بينما حلت عبارة "تتوافق برامج التمويل الإسلامي مع مبادئ الشريعة الإسلامية" بالمرتبة الثانية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لدرجات موافقة المعلمين (4.24) بانحراف معياري قدره (0.596)، وكان مستوى موافقة أفراد العينة المناظر لهذه العبارة "مرتفع جداً" أيضاً. بينما جاءت عبارة "تؤثر برامج التمويل الإسلامي بشكل إيجابي على الاستقرار المالي للمؤسسة" بالمرتبة قبل الأخيرة وذلك بمستوى موافقة "مرتفع"، حيث بلغ المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة المناظرة

لتلك العبارة (3.93) بانحراف معياري قدره (0.760)، وأخيراً احتلت عبارة " تحسن برامج التمويل الإسلامي من جودة عملي " المرتبة الأخيرة حسب مستويات موافقة عينة الدراسة بمستوى موافقة "مرتفع"، حيث بلغ متوسط درجات الموافقة المناظرة لها (3.91) بانحراف معياري قدره (0.759).

ثانياً: النتائج التفصيلية للإجابة عن أسئلة الدراسة:

في هذا البند سيتم مناقشة وتحليل جميع العبارات التي تشتملها الاستبانة وعددهم (35) عبارة من خلال محاور الاستبانة السبعة وهم: المحور الأول " الولاء المؤسسي " وهذا المحور يشمل (5) عبارات، والمحور الثاني " توليد الإيرادات " وهذا المحور يشمل (5) عبارات، والمحور الثالث " تصميم برامج التمويل الإسلامي " وهذا المحور يشمل (5) عبارات، والمحور الرابع " الاحتياجات المالية للموظفين " وهذا المحور يشمل (5) عبارات، والمحور الخامس " تأثير برامج التمويل على الأداء الوظيفي " وهذا المحور يشمل (5) عبارات، والمحور السادس " الاستدامة المؤسسية " وهذا المحور يشمل (5) عبارات، والمحور السابع " الامتثال لمبادئ الشريعة الإسلامية " وهذا المحور يشمل (5) عبارات، وذلك من حيث التكرارات والنسب المئوية لردود عينة الدراسة على كل عبارة من تلك العبارات. ومن الجدير بالذكر أن المناقشات التالية والنتائج التي ستوصل إليها الدراسة في هذا البند سوف تجيب إجابة مباشرة عن أسئلة الدراسة الفرعية (الأول) و (الثاني) و (الثالث) و (الرابع) و (الخامس) و (السادس) و (السابع) و (الثامن).

■ النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

للإجابة عن السؤال الأول والذي ينص على: هل برامج التمويل الإسلامي تساهم في تعزيز الولاء المؤسسي للموظفين داخل المؤسسة؟
للتعرف على رأي عينة الدراسة في مدى مساهمة برامج التمويل الإسلامي في تعزيز الولاء المؤسسي للموظفين داخل المؤسسة، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب ومستوى الموافقة لكل عبارة من عبارات المحور الأول " الولاء المؤسسي "، والجدول رقم (10) يعرض تلك النتائج.

جدول (10): المقاييس الوصفية والترتيب ومستويات الموافقة لعبارات المحور الأول "الولاء المؤسسي"

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	تطبيق برامج التمويل الإسلامي في المؤسسة تعزز ولائي للمؤسسة.	4.34	0.536	1	مرتفع جداً
2	برامج التمويل الإسلامي تجعلني أرغب في الاستمرار بالعمل مع المؤسسة.	3.94	0.716	5	مرتفع
3	تطبيق برامج التمويل الإسلامي تجعل المؤسسة تبدو أكثر التزاماً بقيم الشريعة الإسلامية.	4.01	0.701	3	مرتفع
4	تطبيق برامج التمويل الإسلامي تعزز انتباهي للمؤسسة.	3.99	0.749	4	مرتفع
5	شروط وأحكام برامج التمويل الإسلامي مرضية.	4.08	0.762	2	مرتفع

الجدول من اعداد الباحثين

في ضوء النتائج التي أوضحها الجدول رقم (10) الخاص بالمحور الأول "الولاء المؤسسي"، تبين أن العبارة التي تنص على "تطبيق برامج التمويل الإسلامي في المؤسسة تعزز ولائي للمؤسسة" حلت في المرتبة الأولى على عبارات المحور الأول وعددهم (5) عبارات، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لدرجات موافقة عينة الدراسة عما ورد بتلك العبارة (4.34) والانحراف المعياري (0.536). وكان مستوى موافقة عينة الدراسة عما ورد بتلك العبارة (مرتفع جداً). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن تطبيق برامج التمويل الإسلامي تعزز ولاء الموظفين لمؤسستهم، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة عبد الله، أحمد. (2023)، الخطيب، يوسف. (2022). واللذين أشارتا إلى أن تطبيق برامج التمويل الإسلامي في المؤسسة تعزز ولاء الموظفين للمؤسسة.

وفي المرتبة الأخيرة في هذا المحور جاءت العبارة التي تنص على "برامج التمويل الإسلامي تجعلني أرغب في الاستمرار بالعمل مع المؤسسة"، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لدرجات موافقة عينة الدراسة عما ورد بتلك العبارة (3.94) والانحراف المعياري

(0.716)، وكان مستوى موافقة عينة الدراسة على ما ورد بتلك العبارة (مرتفع). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن برامج التمويل الإسلامي تجعل الموظفين يرغبون في الاستثمار بالعمل مع المؤسسة.

■ النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

للإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على: ما مدى مساهمة برامج التمويل الإسلامي في تنوع الدخل وتوليد الإيرادات للمؤسسة؟
للتعرف على مدى مساهمة برامج التمويل الإسلامي في تنوع الدخل وتوليد الإيرادات للمؤسسة من وجهة نظر عينة الدراسة، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب ومستوى الموافقة لكل عبارة من عبارات المحور الثاني "توليد الإيرادات"، والجدول رقم (11) يعرض تلك النتائج.
جدول (11): المقاييس الوصفية والترتيب ومستويات الموافقة لعبارات المحور الثاني "توليد الإيرادات"

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	تساهم برامج التمويل الإسلامي في زيادة قدرة المؤسسة على توليد إيرادات إضافية.	4.15	0.705	1	مرتفع
2	تساهم برامج التمويل الإسلامي في تنوع مصادر دخل المؤسسة.	3.95	0.759	5	مرتفع
3	تؤثر برامج التمويل الإسلامي بشكل إيجابي على قدرة المؤسسة على تحقيق أرباح مستدامة.	4.07	0.688	2	مرتفع
4	برامج التمويل الإسلامي التي تعتمد على المؤسسة تعتبر منخفضة المخاطرة إذا ما قورنت بالمخاطر التي تتعرض لها مؤسسات التمويل.	4.01	0.715	4	مرتفع
5	تطبيق برامج التمويل الإسلامي في مؤسستي تجعلني راضٍ عن الأداء المالي للمؤسسة.	4.05	0.756	3	مرتفع

الجدول من اعداد الباحثين

في ضوء النتائج التي أوضحها الجدول رقم (11) الخاص بالمحور الثاني "توضيح الأدوار"، تبين أن العبارة التي تنص على "تساهم برامج التمويل الإسلامي في زيادة قدرة المؤسسة على توليد إيرادات إضافية" حلت في المرتبة الأولى على عبارات المحور الثاني

وعددهم (5) عبارات، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لدرجات موافقة عينة الدراسة عما ورد بتلك العبارة (4.15) والانحراف المعياري (0.705). وكان مستوى موافقة عينة الدراسة عما ورد بتلك العبارة (مرتفع). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن تطبيق برامج التمويل الإسلامي يساهم في زيادة قدرة المؤسسة على توليد إيرادات إضافية، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة خالد. (2018)، التي أشارت إلى أن تطبيق برامج التمويل الإسلامي يساهم في زيادة قدرة المؤسسة على توليد إيرادات إضافية.

وفي المرتبة الأخيرة في هذا المحور جاءت العبارة التي تنص على "تساهم برامج التمويل الإسلامي في تنوع مصادر دخل المؤسسة"، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لدرجات موافقة عينة الدراسة عما ورد بتلك العبارة (3.95) والانحراف المعياري (0.759)، وكان مستوى موافقة عينة الدراسة على ما ورد بتلك العبارة (مرتفع). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن تطبيق برامج التمويل الإسلامي يساهم في تنوع مصادر دخل المؤسسة.

■ النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

للإجابة عن السؤال الثالث والذي ينص على: هل طرق تصميم برامج التمويل الإسلامي تساعد على نجاح برامج تمويل الموظفين الإسلامي؟

للتعرف على وجهة نظر العينة بخصوص مدى مساعدة طرق تصميم برامج التمويل الإسلامي في نجاح برامج تمويل الموظفين الإسلامي، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب ومستوى الموافقة لكل عبارة من عبارات المحور الثالث "تصميم برامج التمويل الإسلامي"، والجدول رقم (12) يعرض تلك النتائج.

جدول (12): المقاييس الوصفية والترتيب ومستويات الموافقة لعبارات المحور الثالث "تصميم برامج التمويل الإسلامي"

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	صيغ التمويل الإسلامي تلائم احتياجاتي المالية الشخصية.	4.22	0.628	1	مرتفع جداً
2	برامج التمويل الإسلامي تأخذ بعين الاعتبار المخاطر الخاصة بالمؤسسة.	3.98	0.753	5	مرتفع
3	تصميم برامج التمويل الإسلامي يتماشى مع مبادئ الشريعة الإسلامية.	4.06	0.723	4	مرتفع
4	تتماشى آلية تنفيذ برامج التمويل الإسلامي المقدمة في مؤسستي مع مبادئ الشريعة الإسلامية.	4.07	0.717	3	مرتفع
5	شروط وأحكام برامج التمويل الإسلامي واضحة، وشفافة.	4.11	0.722	2	مرتفع

الجدول من اعداد الباحثين

في ضوء النتائج التي أوضحها الجدول رقم (12) الخاص بالمحور الثالث "تصميم برامج التمويل الإسلامي"، تبين أن العبارة التي تنص على "صيغ التمويل الإسلامي تلائم احتياجاتي المالية الشخصية" حلت في المرتبة الأولى على عبارات المحور الثالث وعددهم (5) عبارات، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لدرجات موافقة عينة الدراسة عما ورد بتلك العبارة (4.22) والانحراف المعياري (0.628). وكان مستوى موافقة عينة الدراسة عما ورد بتلك العبارة (مرتفع جداً). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن هناك ضرورة للاهتمام بصياغة برامج التمويل الإسلامي لكي تلائم الاحتياجات المالية الشخصية للموظفين، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة النصاروي، عبد الله. (2014) التي أشارت إلى أن هناك ضرورة للاهتمام بصياغة برامج التمويل الإسلامي لكي تلائم الاحتياجات المالية الشخصية للموظفين.

وفي المرتبة الأخيرة في هذا المحور جاءت العبارة التي تنص على "برامج التمويل الإسلامي تأخذ بعين الاعتبار المخاطر الخاصة بالمؤسسة"، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لدرجات موافقة عينة الدراسة عما ورد بتلك العبارة (3.98) والانحراف المعياري (0.753)، وكان مستوى موافقة عينة الدراسة على ما ورد بتلك العبارة (مرتفع). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن برامج التمويل الإسلامي يجب أن تأخذ بعين الاعتبار المخاطر الخاصة بالمؤسسة.

■ النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

للإجابة عن السؤال الرابع والذي ينص على: هل برامج التمويل الإسلامي تلبى الاحتياجات المالية للموظفين؟

للتعرف على وجهة نظر عينة الدراسة في مدى مساهمة برامج التمويل الإسلامي في تلبية الاحتياجات المالية للموظفين، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب ومستوى الموافقة لكل عبارة من عبارات المحور الرابع "الاحتياجات المالية للموظفين"، والجدول رقم (13) يعرض تلك النتائج.

جدول (13): المقاييس الوصفية والترتيب ومستويات الموافقة لعبارات المحور الرابع "الاحتياجات المالية للموظفين"

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	تلبى برامج التمويل الإسلامي احتياجاتي المالية.	4.15	0.664	1	مرتفع
2	برامج التمويل الإسلامي فعّالة في تحسين حالتي المالية.	3.94	0.749	5	مرتفع
3	تساعدني برامج التمويل الإسلامي في تحقيق أهدافي المالية الشخصية.	4.04	0.750	2	مرتفع
4	تلبى برامج التمويل الإسلامي احتياجاتي بشكل أفضل من التمويل التقليدي.	4.02	0.673	4	مرتفع
5	أنا راضٍ عن الدعم المالي الذي أحصل عليه من برامج التمويل الإسلامي مقارنة ببدائل التمويل الأخرى.	4.03	0.673	3	مرتفع

الجدول من اعداد الباحثين

في ضوء النتائج التي أوضحتها الجدول رقم (13) الخاص بالمحور الرابع "الاحتياجات المالية للموظفين"، تبين أن العبارة التي تنص على "تلبى برامج التمويل الإسلامي احتياجاتي المالية" حلت في المرتبة الأولى على عبارات المحور الرابع وعددهم (5) عبارات، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لدرجات موافقة عينة الدراسة عما ورد بتلك العبارة

(4.15) والانحراف المعياري (0.664). وكان مستوى موافقة عينة الدراسة عما ورد بتلك العبارة (مرتفع جداً). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن برامج التمويل الإسلامي يجب أن تلبي الاحتياجات المالية للموظفين، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت اليه النصاراوي، عبد الله. (2014)، والتي أشارت إلى أن برامج التمويل الإسلامي يجب أن تلبي الاحتياجات المالية للموظفين.

وفي المرتبة الأخيرة في هذا المحور جاءت العبارة التي تنص على " برامج التمويل الإسلامي فعّالة في تحسين حالتي المالية"، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لدرجات موافقة عينة الدراسة عما ورد بتلك العبارة (4.15) والانحراف المعياري (0.664)، وكان مستوى موافقة عينة الدراسة على ما ورد بتلك العبارة (مرتفع). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن برامج التمويل الإسلامي فعّالة في تحسين الحالة المالية للموظفين.

■ النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

للإجابة عن السؤال الخامس والذي ينص على: ما مدى تأثير برامج التمويل الاسلامي على الأداء الوظيفي؟

للتعرف على وجهة نظر عينة الدراسة في مدى تأثير برامج التمويل الاسلامي على الأداء الوظيفي، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب ومستوى الموافقة لكل عبارة من عبارات المحور الخامس " تأثير برامج التمويل على الأداء الوظيفي"، والجدول رقم (14) يعرض تلك النتائج.

جدول (14): المقاييس الوصفية والترتيب ومستويات الموافقة لعبارات المحور الخامس " تأثير برامج التمويل على الأداء الوظيفي":

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	تعزز برامج التمويل الإسلامي من إنتاجيتي الشخصية في العمل.	4.23	0.609	1	مرتفع جداً
2	تحسن برامج التمويل الإسلامي من جودة عملي.	3.91	0.759	5	مرتفع
3	تساعدني برامج التمويل الإسلامي في التركيز على مهامتي الوظيفية.	3.99	0.697	3	مرتفع
4	تحسن برامج التمويل الإسلامي من علاقتي مع الزملاء والإدارة.	4.00	0.684	2	مرتفع
5	تساعدني برامج التمويل الإسلامي في تحقيق التوازن بين حياتي الشخصية والمهنية.	3.95	0.798	4	مرتفع

الجدول من اعداد الباحثين

في ضوء النتائج التي أوضحها الجدول رقم (14) الخاص بالمحور الخامس "تأثير برامج التمويل على الأداء الوظيفي"، تبين أن العبارة التي تنص على "تعزز برامج التمويل الإسلامي من إنتاجيتي الشخصية في العمل" حلت في المرتبة الأولى على عبارات المحور الخامس وعددهم (5) عبارات، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لدرجات موافقة عينة الدراسة عما ورد بتلك العبارة (4.23) والانحراف المعياري (0.609). وكان مستوى موافقة عينة الدراسة عما ورد بتلك العبارة (مرتفع جداً). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن برامج التمويل الإسلامي تعزز من إنتاجية العاملين في العمل، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة الخطيب، يوسف. (2022)، التي أشارت إلى أن برامج التمويل الإسلامي تعزز من إنتاجية العاملين في العمل.

وفي المرتبة الأخيرة في هذا المحور جاءت العبارة التي تنص على "تحسن برامج التمويل الإسلامي من جودة عملي"، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لدرجات موافقة عينة الدراسة عما ورد بتلك العبارة (3.91) والانحراف المعياري (0.759)، وكان مستوى موافقة عينة الدراسة على ما ورد بتلك العبارة (مرتفع). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن برامج التمويل الإسلامي تحسن من جودة عمل الموظفين بالمؤسسة.

■ النتائج المتعلقة بالسؤال السادس:

للإجابة عن السؤال السادس والذي ينص على: هل برامج التمويل الإسلامي تساهم في تحقيق الاستدامة المؤسسية؟

للتعرف على وجهة نظر عينة الدراسة في مدى مساهمة برامج التمويل الإسلامي في تحقيق الاستدامة المؤسسية، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب ومستوى الموافقة لكل عبارة من عبارات المحور السادس "الاستدامة المؤسسية"، والجدول رقم (15) يعرض تلك النتائج.

جدول (15): المقاييس الوصفية والترتيب ومستويات الموافقة لعبارات المحور السادس "الاستدامة المؤسسية"

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	تساهم برامج التمويل الإسلامي في استدامة المؤسسة.	4.16	0.663	1	مرتفع
2	تؤثر برامج التمويل الإسلامي بشكل إيجابي على الاستقرار المالي للمؤسسة.	3.93	0.760	5	مرتفع
3	تساعد برامج التمويل الإسلامي في بناء سمعة جيدة للمؤسسة في السوق.	4.09	0.685	2	مرتفع
4	تحسن برامج التمويل الإسلامي من التزامات المؤسسة تجاه المجتمع.	4.04	0.685	4	مرتفع
5	تساهم برامج التمويل الإسلامي في تقليل المخاطر المالية التي تواجه المؤسسة.	4.07	0.734	3	مرتفع

الجدول من اعداد الباحثين

في ضوء النتائج التي أوضحتها الجدول رقم (15) الخاص بالمحور السادس "الاستدامة المؤسسية"، تبين أن العبارة التي تنص على "تساهم برامج التمويل الإسلامي في استدامة المؤسسة" حلت في المرتبة الأولى على عبارات المحور الخامس وعددهم (5) عبارات، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لدرجات موافقة عينة الدراسة عما ورد بتلك العبارة (4.16)

والانحراف المعياري (0.663). وكان مستوى موافقة عينة الدراسة عما ورد بتلك العبارة (مرتفع جداً). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن برامج التمويل الإسلامي تساهم في استدامة المؤسسة، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة خالد. (2018)، التي أشارت إلى أن برامج التمويل الإسلامي تساهم في استدامة المؤسسة. وفي المرتبة الأخيرة في هذا المحور جاءت العبارة التي تنص على "تؤثر برامج التمويل الإسلامي بشكل إيجابي على الاستقرار المالي للمؤسسة"، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لدرجات موافقة عينة الدراسة عما ورد بتلك العبارة (3.93) والانحراف المعياري (0.760)، وكان مستوى موافقة عينة الدراسة على ما ورد بتلك العبارة (مرتفع). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن برامج التمويل الإسلامي تؤثر بشكل إيجابي على الاستقرار المالي للمؤسسة.

▪ النتائج المتعلقة بالسؤال السابع:

للإجابة عن السؤال السابع والذي ينص على: ما مدى التزام المؤسسة بالمعايير الشرعية في تنفيذ برامج التمويل الإسلامي؟
للتعرف على وجهة نظر عينة الدراسة في مدى التزام المؤسسة بالمعايير الشرعية في تنفيذ برامج التمويل الإسلامي، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب ومستوى الموافقة لكل عبارة من عبارات المحور السادس "الامتثال لمبادئ الشريعة الإسلامية"، والجدول رقم (16) يعرض تلك النتائج.
جدول (16): المقاييس الوصفية والترتيب ومستويات الموافقة لعبارات المحور السادس "الامتثال لمبادئ الشريعة الإسلامية":

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	تتوافق برامج التمويل الإسلامي مع مبادئ الشريعة الإسلامية.	4.24	0.596	1	مرتفع جداً
2	تحتزم برامج التمويل الإسلامي القيم الدينية والثقافية في المؤسسة.	3.97	0.724	4	مرتفع
3	تتبع برامج التمويل الإسلامي تطلعاتي فيما يتعلق بالتمويل المتوافق مع الشريعة.	4.06	0.724	2	مرتفع
4	الفتاوى والآراء الشرعية المتعلقة ببرامج التمويل الإسلامي مرضية.	3.94	0.740	5	مرتفع
5	تلتزم المؤسسة بالمعايير الشرعية في تنفيذ برامج التمويل الإسلامي.	4.06	0.761	3	مرتفع

الجدول من اعداد الباحثين

في ضوء النتائج التي أوضحها الجدول رقم (16) الخاص بالمحور السادس " الامتثال لمبادئ الشريعة الإسلامية "، تبين أن العبارة التي تنص على " تتوافق برامج التمويل الإسلامي مع مبادئ الشريعة الإسلامية " حلت في المرتبة الأولى على عبارات المحور الخامس وعددهم (5) عبارات، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لدرجات موافقة عينة الدراسة عما ورد بتلك العبارة (4.24) والانحراف المعياري (0.596). وكان مستوى موافقة عينة الدراسة عما ورد بتلك العبارة (مرتفع جداً). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه يجب أن تتوافق برامج التمويل الإسلامي مع مبادئ الشريعة الإسلامية.

وفي المرتبة الأخيرة في هذا المحور جاءت العبارة التي تنص على " الفتاوى والآراء الشرعية المتعلقة ببرامج التمويل الإسلامي مرضية "، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لدرجات موافقة عينة الدراسة عما ورد بتلك العبارة (3.94) والانحراف المعياري (0.740)، وكان مستوى موافقة عينة الدراسة على ما ورد بتلك العبارة (مرتفع). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الفتاوى والآراء الشرعية المتعلقة ببرامج التمويل الإسلامي مرضية.

- وإجمالاً، يمكن ترتيب محاور الاستبانة السبعة بحسب آراء عينة الدراسة عن صيغ التمويل الإسلامي الأكثر فعالية لتعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين في الجدول رقم (17):

جدول (17): ترتيب أبعاد استبانة صيغ التمويل الإسلامي الأكثر فعالية لتعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين بحسب آراء عينة الدراسة

م	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
1	المحور الأول: الولاء المؤسسي	4.07	0.456	2	مرتفع
2	المحور الثاني: توليد الإيرادات	4.04	0.478	5	مرتفع
3	المحور الثالث: تصميم برامج التمويل الإسلامي	4.08	0.449	1	مرتفع
4	المحور الرابع: الاحتياجات المالية للموظفين	4.03	0.481	6	مرتفع
5	المحور الخامس: تأثير برامج التمويل على الأداء الوظيفي	4.02	0.482	7	مرتفع
6	المحور السادس: الاستدامة المؤسسية	4.06	0.479	3	مرتفع
7	المحور السابع: الامتثال لمبادئ الشريعة الإسلامية	4.05	0.493	4	مرتفع
المتوسط العام لجميع الأبعاد		4.05	0.397	مرتفع	

الجدول من اعداد الباحثين

يتضح من الجدول رقم (17) أن المحور الثالث: "تصميم برامج التمويل الإسلامي" جاء في المرتبة الأولى على مستوى جميع المحاور السبعة، وأتى في مقدمة المحاور التي يراها أفراد عينة الدراسة تعبر عن وجهة نظرهم في صيغ التمويل الإسلامي الأكثر فعالية لتعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين، وذلك بمتوسط حسابي قدره (4.08) وانحراف معياري قدره (0.449) وبمستوى موافقة (مرتفع)، مما يعني أن طرق تصميم برامج التمويل الإسلامي تأتي على رأس الهرم في الأولويات حسب آراء العينة. وفي المرتبة الأخيرة جاء محور "تأثير برامج التمويل على الأداء الوظيفي" في المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (4.02) وانحراف معياري قدره (0.482) وبمستوى موافقة (مرتفع).

هذا وقد بلغ المتوسط العام لجميع الأبعاد (4.05) بانحراف معياري قدره (0.397) بمستوى موافقة (مرتفع)، وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة. ولعل ذلك يشير إلى قناعة عينة الدراسة بأن برامج التمويل الإسلامي لها فعالية كبيرة في تعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة عبد الله، أحمد. (2023)، الخطيب، يوسف. (2022). الحسن، عبد الرحمن. (2020)، الكعبي، محمد. (2019)

والتي اشارت إلى أن برامج التمويل الإسلامي لها فعالية كبيرة في تعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين.

▪ النتائج المتعلقة بالسؤال الثامن:

للإجابة عن سؤال الدراسة الثامن والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) بين استجابات أفراد العينة تعزى لمتغيرات (العمر - مدة العمل في المؤسسة - المستوى التعليمي - الحالة الاجتماعية - الديانة).

اختبار الاعتدالية:

قبل الإجابة على السؤال الفرعي الثامن للدراسة ولمعرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تعزى لمتغيرات (العمر - مدة العمل في المؤسسة - المستوى التعليمي - الحالة الاجتماعية - الديانة)، لابد من التأكد من مدى اعتدالية توزيع البيانات؛ لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً، لذلك تم إجراء اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولموجروف - سمرنوف) (Kolmogorov - Smirnov Test)، لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وجاءت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (18): اختبار التوزيع الطبيعي (Kolmogorov-Smirnov Test)

شايفرو			كولمغوروف-سميرنوف			المحاور
مستوى الدلالة	درجة الحرية	الإحصائية	مستوى الدلالة	درجة الحرية	إحصائية الاختبار	
0.000	398	0.950	0.000	398	0.161	المحور الأول: الولاء المؤسسي
0.000	398	0.960	0.000	398	0.134	المحور الثاني: توليد الإيرادات
0.000	398	0.958	0.000	398	0.092	المحور الثالث: تصميم برامج التمويل الإسلامي
0.000	398	0.969	0.000	398	0.097	المحور الرابع: الاحتياجات المالية للموظفين
0.000	398	0.966	0.000	398	0.127	المحور الخامس: تأثير برامج التمويل على الأداء الوظيفي
0.000	398	0.947	0.000	398	0.100	المحور السادس: الاستدامة المؤسسية
0.000	398	0.959	0.000	398	0.106	المحور السابع: الامتثال لمبادئ الشريعة الإسلامية
0.000	398	0.984	0.000	398	0.065	الدرجة الكلية لجميع محاور الاستبانة

الجدول من اعداد الباحثين

الجدول السابق رقم (18) يبين نتائج اختبار Kolmogorov-Smirnov Test، وحيث أن قيم مستوى المعنوية جميعها أقل من (0.05)، أي أن (Sig. < 0.05)، وهذا يدل على أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، وبناء على هذه النتائج يتضح أن الاختبارات المناسبة لإجراء اختبار الفروق الإحصائية هي الاختبارات اللامعلمية، وذلك لعدم تحقق شرط التوزيع الطبيعي. لذلك للإجابة عن السؤال الفرعي الثامن للدراسة سيتم استخدام الاختبار اللامعلمي "كروسكال واليس" (Kruskal-Wallis H) لاختبار دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (العمر - مدة العمل في المؤسسة - المستوى التعليمي - الحالة الاجتماعية)، بينما سيتم استخدام الاختبار اللامعلمي "مان - ويتني" (Mann -Whitney U Test) لاختبار دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير (الديانة)، وتم ذلك على النحو التالي:

أ- متغير العمر:

في سبيل التحقق من دلالة الفروق بين وجهة نظر عينة الدراسة نحو صيغ التمويل الإسلامي الأكثر فعالية لتعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين تعزى لمتغير العمر (أقل من 30 سنة - (30-40) سنة - (40-50) سنة - 50 سنة فأكثر)، تم استخدام الاختبار اللامعلمي "كروسكال واليس" (Kruskal-Wallis H) والجدول رقم (19) يعرض ما توصلت إليه الدراسة من نتائج.

جدول (19): نتائج اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis H) لدلالة الفروق بين وجهة نظر عينة الدراسة نحو صيغ التمويل الإسلامي الأكثر فعالية لتعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين تعزى لمتغير العمر

المحاور	العمر	العدد هـ	متوسط الرتب	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة الفعلية	الدلالة الإحصائية
المحور الأول: الولاء المؤسسي	أقل من 30 سنة	92	208.81	3.672	3	0.299	غير دالة
	(30-40) سنة	125	183.64				
	(40-50) سنة	137	204.36				
	50 سنة فأكثر	74	209.49				
المحور الثاني: توليد الإيرادات	أقل من 30 سنة	92	209.28	3.411	3	0.333	غير دالة
	(30-40) سنة	125	196.70				
	(40-50) سنة	137	188.55				
	50 سنة فأكثر	74	216.31				
المحور الثالث: تصميم برامج التمويل الإسلامي	أقل من 30 سنة	92	214.05	2.273	3	0.518	غير دالة
	(30-40) سنة	125	188.52				
	(40-50) سنة	137	202.42				
	50 سنة فأكثر	74	200.45				
المحور الرابع: الاحتياجات المالية للموظفين	أقل من 30 سنة	92	208.85	0.746	3	0.862	غير دالة
	(30-40) سنة	125	195.10				
	(40-50) سنة	137	197.18				
	50 سنة فأكثر	74	203.40				
المحور الخامس: تأثير برامج التمويل على الأداء الوظيفي	أقل من 30 سنة	92	199.75	1.053	3	0.788	غير دالة
	(30-40) سنة	125	194.34				
	(40-50) سنة	137	197.83				
	50 سنة فأكثر	74	211.09				

المحور السادس: الاستدامة المؤسسية	أقل من 30 سنة	92	203.69	2.006	3	0.571	غير دالة
	(30-40) سنة	125	198.82				
	(40-50) سنة	137	190.72				
	50 سنة فأكثر	74	213.41				
المحور السابع: الامتثال لمبادئ الشريعة الإسلامية	أقل من 30 سنة	92	201.99	0.932	3	0.818	غير دالة
	(30-40) سنة	125	197.58				
	(40-50) سنة	137	194.54				
	50 سنة فأكثر	74	209.82				
الدرجة الكلية لجميع محاور الاستبانة	أقل من 30 سنة	92	209.99	2.193	3	0.533	غير دالة
	(30-40) سنة	125	189.87				
	(40-50) سنة	137	197.29				
	50 سنة فأكثر	74	211.07				

جميع القيم غير دالة عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$).

في ضوء النتائج التي أوضحها الجدول رقم (19) تبين ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير العمر (أقل من 30 سنة - (30-40) سنة - (40-50) سنة - 50 سنة فأكثر)، وذلك فيما يخص محور الولاء المؤسسي، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم أقل من (30) سنة (208.81)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم (30-40) سنة (183.64)، بينما بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم (40-50) سنة (204.36)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم (50) سنة فأكثر (209.49)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات العمر بخصوص هذا المحور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير العمر (أقل من 30 سنة - (30-40) سنة - (40-50) سنة - 50 سنة فأكثر)، وذلك فيما يخص محور توليد الإيرادات، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم أقل من (30) سنة (209.28)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم (30-40) سنة (196.70)، بينما بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم (40-50) سنة

(188.55)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم (50) سنة فأكثر (216.31)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات العمر بخصوص هذا المحور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير العمر (أقل من 30 سنة - (30-40) سنة - (40-50) سنة - 50 سنة فأكثر)، وذلك فيما يخص محور تصميم برامج التمويل الإسلامي، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم أقل من (30) سنة (214.05)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم (30-40) سنة (188.52)، بينما بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم (40-50) سنة (202.42)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم (50) سنة فأكثر (200.45)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات العمر بخصوص هذا المحور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير العمر (أقل من 30 سنة - (30-40) سنة - (40-50) سنة - 50 سنة فأكثر)، وذلك فيما يخص محور الاحتياجات المالية للموظفين، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم أقل من (30) سنة (208.85)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم (30-40) سنة (195.10)، بينما بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم (40-50) سنة (197.18)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم (50) سنة فأكثر (203.40)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات العمر بخصوص هذا المحور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير العمر (أقل من 30 سنة - (30-40) سنة - (40-50) سنة - 50 سنة فأكثر)، وذلك فيما يخص محور برامج التمويل على الأداء الوظيفي، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم أقل من (30) سنة (199.75)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم (30-40) سنة (194.34)، بينما بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم (40-50) سنة (197.83)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم (50) سنة فأكثر (197.83)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات العمر بخصوص هذا المحور.

سنة فأكثر (211.09)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات العمر بخصوص هذا المحور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير العمر (أقل من 30 سنة - (30-40) سنة - (40-50) سنة - 50 سنة فأكثر)، وذلك فيما يخص محور الاستدامة المؤسسية، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم أقل من (30) سنة (203.69)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم (30-40) سنة (198.82)، بينما بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم (40-50) سنة (190.72)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم (50) سنة فأكثر (213.41)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات العمر بخصوص هذا المحور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير العمر (أقل من 30 سنة - (30-40) سنة - (40-50) سنة - 50 سنة فأكثر)، وذلك فيما يخص محور الامتثال لمبادئ الشريعة الإسلامية، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم أقل من (30) سنة (201.99)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم (30-40) سنة (197.58)، بينما بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم (40-50) سنة (184.54)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم (50) سنة فأكثر (209.82)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات العمر بخصوص هذا المحور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير العمر (أقل من 30 سنة - (30-40) سنة - (40-50) سنة - 50 سنة فأكثر)، وذلك فيما يخص جميع محاور الاستبانة، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم أقل من (30) سنة (209.99)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم (30-40) سنة (189.87)، بينما بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم (40-50) سنة (197.29)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن عمرهم (50) سنة فأكثر

(211.07)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات العمر بخصوص هذا المحور.

- وهذه النتيجة مما تميزت به الدراسة الحالية حيث توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تبعا لمتغير العمر (أقل من 30 سنة - 30-40 سنة - 40 سنة - (40-50 سنة - 50 سنة فأكثر)

ب- متغير مدة العمل في المؤسسة:

في سبيل التحقق من دلالة الفروق بين وجهة نظر عينة الدراسة نحو صيغ التمويل الإسلامي الأكثر فعالية لتعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين تعزى لمتغير مدة العمل في المؤسسة (أقل من 5 سنوات - (5-10 سنوات - 10 سنوات فأكثر)، تم استخدام الاختبار اللامعلمي "كروسكال واليس" (Kruskal-Wallis H) والجدول رقم (20) يعرض ما توصلت إليه الدراسة من نتائج.

جدول (20): نتائج اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis H) لدلالة الفروق بين وجهة نظر عينة الدراسة نحو صيغ التمويل الإسلامي الأكثر فعالية لتعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين تعزى لمتغير مدة العمل في المؤسسة

المحاور	مدة العمل في المؤسسة	العدد هـ	متوسط الرتب	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة الفعلية	الدلالة الإحصائية
المحور الأول: الولاء المؤسسي	أقل من (5) سنوات	89	230.83	12.20	2	0.002	دالة
	(5-10) سنوات	227	183.20				
	(10) سنوات فأكثر	82	210.61				
المحور الثاني: توليد الإيرادات	أقل من (5) سنوات	89	224.51	4.071	2	0.075	غير دالة
	(5-10) سنوات	227	196.10				
	(10) سنوات فأكثر	82	209.44				
المحور الثالث: تصميم برامج التمويل الإسلامي	أقل من (5) سنوات	89	222.61	3.368	2	0.136	غير دالة
	(5-10) سنوات	227	199.80				
	(10) سنوات فأكثر	82	198.73				
المحور الرابع: الاحتياجات المالية للموظفين	أقل من (5) سنوات	89	221.72	2.713	2	0.257	غير دالة
	(5-10) سنوات	227	198.82				
	(10) سنوات فأكثر	82	205.87				

المحور الخامس: تأثير برامج التمويل على الأداء الوظيفي	أقل من (5) سنوات	89	210.66	1.893	2	0.388	غير دالة
	(5-10) سنوات	227	192.82				
	(10) سنوات فأكثر	82	205.87				
المحور السادس: الاستدامة المؤسسية	أقل من (5) سنوات	89	214.26	2.428	2	0.297	غير دالة
	(5-10) سنوات	227	192.49				
	(10) سنوات فأكثر	82	202.89				
المحور السابع: الامتثال لمبادئ الشريعة الإسلامية	أقل من (5) سنوات	89	214.67	2.753	2	0.252	غير دالة
	(5-10) سنوات	227	191.83				
	(10) سنوات فأكثر	82	204.27				
الدرجة الكلية لجميع محاور الاستبانة	أقل من (5) سنوات	89	219.42	2.813	2	0.218	غير دالة
	(5-10) سنوات	227	194.99				
	(10) سنوات فأكثر	82	207.21				

جميع القيم غير دالة عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$).

في ضوء النتائج التي أوضحها الجدول رقم (20) تبين ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير مدة العمل في المؤسسة (أقل من 5 سنوات - (5-10) سنوات - 10 سنوات فأكثر)، وذلك فيما يخص محور الولاء المؤسسي، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مدة عملهم بالمؤسسة أقل من (5) سنوات (230.83)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مدة عملهم (5-10) سنوات (183.20)، وأخيراً بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مدة عملهم (10) سنوات فأكثر (210.61)، مما يدل على وجود فروق بين وجهة نظر العينة لفئات مدة العمل بالمؤسسة بخصوص هذا المحور.

ولمعرفة مصدر تلك الفروق تم إجراء الاختبار اللامعلمي "مان - ويتني" (Mann - Whitney U Test).

والجدول رقم (21) يعرض ما توصلت إليه الدراسة من نتائج.

جدول (21): نتائج اختبار "مان - ويتني" (Mann -Whitney U Test) لدلالة الفروق بين وجهة نظر عينة الدراسة نحو محور الولاء المؤسسي تعزي لتغير مدة العمل في المؤسسة

المحور الأول	مدة العمل في المؤسسة	العدد هـ	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة "U Test"	مستوى الدلالة الفعلية	الدلالة الإحصائية
الولاء المؤسسي	أقل من (5) سنوات	89	185.50	16509	7698.500 *	0.001	دالة
	(5-10) سنوات	227	147.91	33576			
	أقل من (5) سنوات	89	90.33	8039.00	3264.000	0.230	غير دالة
	(10) سنوات فأكثر	82	81.30	6667.00			
	(5-10) سنوات	227	149.29	33889	8011.000	0.058	غير دالة
	(10) سنوات فأكثر	82	170.80	14006			

* القيم دالة عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$).

في ضوء النتائج التي أوضحها الجدول رقم (21) تبين ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير مدة العمل في المؤسسة للفئتين الأولى أقل من (5) سنوات، والثانية (5-10) سنوات، وذلك في محور الولاء المؤسسي، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة للفئة أقل من (5) سنوات (185.50)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة للفئة (5-10) سنوات (147.91)، مما يدل على أن هناك فروق معنوية لصالح الفئة أقل من (5) سنوات.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير مدة العمل في المؤسسة للفئتين الأولى أقل من (5) سنوات، والثانية (10) سنوات فأكثر، وذلك في محور الولاء المؤسسي، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة للفئة أقل من (5) سنوات (90.33)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة للفئة (10) سنوات فأكثر (81.30)، مما يدل على أن هناك تقارب بين وجهتي نظر الفئتين المذكورتين.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير مدة العمل في المؤسسة للفئتين الأولى (5-10) سنوات، والثانية (10) سنوات فأكثر، وذلك في محور الولاء المؤسسي، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة للفئة أقل من (5-10)

- سنوات (149.29)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة للفئة (10) سنوات فأكثر (170.80)، مما يدل على أن هناك تقارب بين وجهتي نظر الفئتين المذكورتين.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير مدة العمل في المؤسسة (أقل من 5 سنوات - (5-10) سنوات - 10 سنوات فأكثر)، وذلك فيما يخص محور توليد الإيرادات، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مدة عملهم بالمؤسسة أقل من (5) سنوات (224.51)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مدة عملهم (5-10) سنوات (196.10)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مدة عملهم (10) سنوات فأكثر (209.44)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات مدة العمل بالمؤسسة بخصوص هذا المحور.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير مدة العمل في المؤسسة (أقل من 5 سنوات - (5-10) سنوات - 10 سنوات فأكثر)، وذلك فيما يخص محور تصميم برامج التمويل الإسلامي، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مدة عملهم بالمؤسسة أقل من (5) سنوات (222.61)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مدة عملهم (5-10) سنوات (199.80)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مدة عملهم (10) سنوات فأكثر (198.73)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات مدة العمل بالمؤسسة بخصوص هذا المحور.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير مدة العمل في المؤسسة (أقل من 5 سنوات - (5-10) سنوات - 10 سنوات فأكثر)، وذلك فيما يخص محور الاحتياجات المالية للموظفين، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مدة عملهم بالمؤسسة أقل من (5) سنوات (221.72)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مدة عملهم (5-10) سنوات (198.82)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مدة عملهم (10) سنوات فأكثر (205.87)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات مدة العمل بالمؤسسة بخصوص هذا المحور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير مدة العمل في المؤسسة (أقل من 5 سنوات - (5-10) سنوات - 10 سنوات فأكثر)، وذلك فيما يخص محور تأثير برامج التمويل على الأداء الوظيفي، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مدة عملهم بالمؤسسة أقل من (5) سنوات (210.66)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مدة عملهم (5-10) سنوات (192.82)، وأخيراً بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مدة عملهم (10) سنوات فأكثر (205.87)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات مدة العمل بالمؤسسة بخصوص هذا المحور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير مدة العمل في المؤسسة (أقل من 5 سنوات - (5-10) سنوات - 10 سنوات فأكثر)، وذلك فيما يخص محور الاستدامة المؤسسية، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مدة عملهم بالمؤسسة أقل من (5) سنوات (214.26)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مدة عملهم (5-10) سنوات (192.49)، وأخيراً بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مدة عملهم (10) سنوات فأكثر (202.89)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات مدة العمل بالمؤسسة بخصوص هذا المحور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير مدة العمل في المؤسسة (أقل من 5 سنوات - (5-10) سنوات - 10 سنوات فأكثر)، وذلك فيما يخص محور الامتثال لمبادئ الشريعة الإسلامية، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مدة عملهم بالمؤسسة أقل من (5) سنوات (214.67)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مدة عملهم (5-10) سنوات (191.83)، وأخيراً بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مدة عملهم (10) سنوات فأكثر (204.27)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات مدة العمل بالمؤسسة بخصوص هذا المحور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير مدة العمل في المؤسسة (أقل من 5 سنوات - (5-10) سنوات - 10 سنوات فأكثر)، وذلك فيما يخص جميع محاور الاستبانة، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مدة عملهم بالمؤسسة أقل من (5) سنوات (219.42)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مدة

عملهم (5-10) سنوات (194.99)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لرودود العينة لمن مدة عملهم (10) سنوات فأكثر (207.21)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات مدة العمل بالمؤسسة بخصوص هذا المحور.

- وهذه النتيجة مما تميزت به الدراسة الحالية حيث توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تبعا لمتغير مدة العمل بالمؤسسة (أقل من 5 سنوات - (5-10) سنوات - 10 سنوات فأكثر).

ت- متغير المستوى التعليمي:

في سبيل التحقق من دلالة الفروق بين وجهة نظر عينة الدراسة نحو صيغ التمويل الإسلامي الأكثر فعالية لتعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين تعزى لمتغير المستوى التعليمي (أقل من الثانوي - ثانوي أو ما يعادلها - جامعي - دراسات عليا)، تم استخدام الاختبار اللامعلمي "كروسكال واليس" (Kruskal-Wallis H) والجدول رقم (22) يعرض ما توصلت إليه الدراسة من نتائج.

جدول (22): نتائج اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis H) لدلالة الفروق بين وجهة نظر عينة الدراسة نحو صيغ التمويل الإسلامي الأكثر فعالية لتعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين تعزى لمتغير المستوى التعليمي

المحاور	المستوى التعليمي	العدد هـ	متوسط الرتب	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة الفعلية	الدلالة الإحصائية
المحور الأول: الولاء المؤسسي	أقل من الثانوي	41	186.15	4.252	3	0.278	غير دالة
	ثانوي أو ما يعادلها	132	182.61				
	جامعي	131	195.27				
	دراسات عليا	94	202.17				
المحور الثاني: توليد الإيرادات	أقل من الثانوي	41	167.74	8.171	3	0.114	غير دالة
	ثانوي أو ما يعادلها	132	165.05				
	جامعي	131	178.45				
	دراسات عليا	94	175.31				
المحور الثالث: تصميم برامج	أقل من الثانوي	41	196.41	5.957	3	0.239	غير دالة
	ثانوي أو ما يعادلها	132	187.96				

				201.76	131	جامعي	التمويل الإسلامي
				200.84	94	دراسات عليا	
غير دالة	0.347	3	3.364	199.41	41	أقل من الثانوي	المحور الرابع: الاحتياجات المالية للموظفين
				191.39	132	ثانوي أو ما يعادلها	
				202.77	131	جامعي	
				208.74	94	دراسات عليا	
غير دالة	0.316	3	3.745	181.35	41	أقل من الثانوي	المحور الخامس: تأثير برامج التمويل على الأداء الوظيفي
				178.56	132	ثانوي أو ما يعادلها	
				176.30	131	جامعي	
				171.49	94	دراسات عليا	
غير دالة	0.117	3	8.164	195.32	41	أقل من الثانوي	المحور السادس: الاستدامة المؤسسية
				189.77	132	ثانوي أو ما يعادلها	
				194.45	131	جامعي	
				186.28	94	دراسات عليا	
غير دالة	0.186	3	7.397	180.09	41	أقل من الثانوي	المحور السابع: الامتثال لمبادئ الشريعة الإسلامية
				185.67	132	ثانوي أو ما يعادلها	
				178.39	131	جامعي	
				183.09	94	دراسات عليا	
غير دالة	0.208	3	6.214	184.04	41	أقل من الثانوي	الدرجة الكلية لجميع محاور الاستبانة
				185.80	132	ثانوي أو ما يعادلها	
				187.47	131	جامعي	
				172.57	94	دراسات عليا	

جميع القيم غير دالة عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$).

في ضوء النتائج التي أوضحها الجدول رقم (22) تبين ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي (أقل من الثانوي - ثانوي أو ما يعادلها - جامعي - دراسات عليا)، وذلك فيما يخص محور الولاء المؤسسي، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي أقل من الثانوي (186.15)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي ثانوي أو ما يعادلها (182.61)، بينما بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي جامعي (195.27)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن

مستواهم التعليمي دراسات عليا (202.17)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات العمر بخصوص هذا المحور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي (أقل من الثانوي - ثانوي أو ما يعادلها - جامعي - دراسات عليا)، وذلك فيما يخص محور توليد الإيرادات، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي أقل من الثانوي (167.74)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي ثانوي أو ما يعادلها (165.05)، بينما بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي جامعي (178.45)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي دراسات عليا (175.31)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات العمر بخصوص هذا المحور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي (أقل من الثانوي - ثانوي أو ما يعادلها - جامعي - دراسات عليا)، وذلك فيما يخص محور تصميم برامج التمويل الإسلامي، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي أقل من الثانوي (196.41)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي ثانوي أو ما يعادلها (187.96)، بينما بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي جامعي (201.76)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي دراسات عليا (200.84)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات العمر بخصوص هذا المحور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي (أقل من الثانوي - ثانوي أو ما يعادلها - جامعي - دراسات عليا)، وذلك فيما يخص محور الاحتياجات المالية للموظفين، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي أقل من الثانوي (199.41)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي ثانوي أو ما يعادلها (191.39)، بينما بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي جامعي (202.77)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن

مستواهم التعليمي دراسات عليا (208.74)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات العمر بخصوص هذا المحور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي (أقل من الثانوي - ثانوي أو ما يعادلها - جامعي - دراسات عليا)، وذلك فيما يخص محور تأثير برامج التمويل على الأداء الوظيفي، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي أقل من الثانوي (181.35)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي ثانوي أو ما يعادلها (178.56)، بينما بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي جامعي (176.30)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي دراسات عليا (171.49)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات العمر بخصوص هذا المحور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي (أقل من الثانوي - ثانوي أو ما يعادلها - جامعي - دراسات عليا)، وذلك فيما يخص محور الاستدامة المؤسسية، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي أقل من الثانوي (195.32)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي ثانوي أو ما يعادلها (189.77)، بينما بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي جامعي (194.45)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي دراسات عليا (186.28)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات العمر بخصوص هذا المحور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي (أقل من الثانوي - ثانوي أو ما يعادلها - جامعي - دراسات عليا)، وذلك فيما يخص محور الامتثال لمبادئ الشريعة الإسلامية، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي أقل من الثانوي (180.09)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي ثانوي أو ما يعادلها (185.67)، بينما بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي جامعي (178.39)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لردود

العينة لمن مستواهم التعليمي دراسات عليا (183.09)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات العمر بخصوص هذا المحور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي (أقل من الثانوي - ثانوي أو ما يعادلها - جامعي - دراسات عليا)، وذلك فيما يخص جميع محاور الاستبانة، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي أقل من الثانوي (184.04)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي ثانوي أو ما يعادلها (185.80)، بينما بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي جامعي (187.47)، وأخيراً بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن مستواهم التعليمي دراسات عليا (172.57)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات العمر بخصوص هذا المحور.

- وهذه النتيجة مما تميزت به الدراسة الحالية حيث توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي (أقل من الثانوي - ثانوي أو ما يعادلها - جامعي - دراسات عليا).

ث- متغير الحالة الاجتماعية:

في سبيل التحقق من دلالة الفروق بين وجهة نظر عينة الدراسة نحو صيغ التمويل الإسلامي الأكثر فعالية لتعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (أعزب - متزوج - أرمل - مطلق)، تم استخدام الاختبار اللامعلمي "كروسكال واليس" (Kruskal-Wallis H) والجدول رقم (23) يعرض ما توصلت إليه الدراسة من نتائج.

جدول (23): نتائج اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis H) لدلالة الفروق بين وجهة نظر عينة الدراسة نحو صيغ التمويل الإسلامي الأكثر فعالية لتعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

المحاور	الحالة الاجتماعية	العدد هـ	متوسط الرتب	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة الفعلية	الدلالة الإحصائية
المحور الأول: الولاء المؤسسي	أعزب	70	216.43	3.161	3	0.367	غير دالة
	متزوج	299	197.92				
	أرمل	26	171.71				
	مطلق	13	199.04				
المحور الثاني: توليد الإيرادات	أعزب	70	210.64	1.682	3	0.641	غير دالة
	متزوج	299	199.26				
	أرمل	26	182.60				
	مطلق	13	178.58				
المحور الثالث: تصميم برامج التمويل الإسلامي	أعزب	70	219.22	3.242	3	0.356	غير دالة
	متزوج	299	196.05				
	أرمل	26	199.54				
	مطلق	13	170.00				
المحور الرابع: الاحتياجات المالية للموظفين	أعزب	70	223.65	4.370	3	0.224	غير دالة
	متزوج	299	193.39				
	أرمل	26	209.46				
	مطلق	13	185.42				
المحور الخامس: تأثير برامج التمويل على الأداء الوظيفي	أعزب	70	224.15	4.682	3	0.197	غير دالة
	متزوج	299	195.24				
	أرمل	26	196.04				
	مطلق	13	168.35				
المحور السادس: الاستدامة المؤسسية	أعزب	70	205.46	0.249	3	0.969	غير دالة
	متزوج	299	197.98				
	أرمل	26	200.98				
	مطلق	13	198.23				
المحور السابع: الامتثال لمبادئ الشريعة الإسلامية	أعزب	70	201.69	2.777	3	0.427	غير دالة
	متزوج	299	202.22				
	أرمل	26	187.27				
	مطلق	13	151.73				
الدرجة الكلية لجميع محاور الاستبانة	أعزب	70	220.51	3.098	3	0.377	غير دالة
	متزوج	299	195.99				
	أرمل	26	191.67				
	مطلق	13	180.08				

جميع القيم غير دالة عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$).

في ضوء النتائج التي أوضحها الجدول رقم (23) تبين ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية (أعزب - متزوج - أرمل - مطلق)، وذلك فيما يخص محور الولاء المؤسسي، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن حالتهم الاجتماعية أعزب (216.43)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة للمتزوجين (197.92)، بينما بلغ متوسط الرتب لردود العينة من الأراامل (171.71)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لردود العينة من المطلقين (199.04)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات العمر بخصوص هذا المحور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية (أعزب - متزوج - أرمل - مطلق)، وذلك فيما يخص محور توليد الإيرادات، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن حالتهم الاجتماعية أعزب (210.74)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة للمتزوجين (199.26)، بينما بلغ متوسط الرتب لردود العينة من الأراامل (182.60)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لردود العينة من المطلقين (178.58)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات العمر بخصوص هذا المحور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية (أعزب - متزوج - أرمل - مطلق)، وذلك فيما يخص محور تصميم برامج التمويل الإسلامي، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن حالتهم الاجتماعية أعزب (219.22)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة للمتزوجين (196.05)، بينما بلغ متوسط الرتب لردود العينة من الأراامل (199.54)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لردود العينة من المطلقين (170.00)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات العمر بخصوص هذا المحور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية (أعزب - متزوج - أرمل - مطلق)، وذلك فيما يخص محور الاحتياجات المالية للموظفين، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن حالتهم الاجتماعية أعزب (223.65)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة للمتزوجين (193.39)، بينما بلغ متوسط الرتب لردود العينة من الأرامل (209.46)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لردود العينة من المطلقين (185.42)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات العمر بخصوص هذا المحور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية (أعزب - متزوج - أرمل - مطلق)، وذلك فيما يخص محور تأثير برامج التمويل على الأداء الوظيفي، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن حالتهم الاجتماعية أعزب (224.15)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة للمتزوجين (195.24)، بينما بلغ متوسط الرتب لردود العينة من الأرامل (196.04)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لردود العينة من المطلقين (168.35)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات العمر بخصوص هذا المحور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية (أعزب - متزوج - أرمل - مطلق)، وذلك فيما يخص محور الاستدامة المؤسسية، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن حالتهم الاجتماعية أعزب (205.46)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة للمتزوجين (197.98)، بينما بلغ متوسط الرتب لردود العينة من الأرامل (200.98)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لردود العينة من المطلقين (198.23)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات العمر بخصوص هذا المحور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية (أعزب - متزوج - أرمل - مطلق)، وذلك فيما يخص محور الامتثال لمبادئ الشريعة الإسلامية، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة لمن حالتهم الاجتماعية أعزب (201.69)، وبلغ متوسط الرتب لردود العينة للمتزوجين (202.22)، بينما بلغ

متوسط الرتب لرودود العينة من الأرامل (187.27)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لرودود العينة من المطلقين (151.73)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات العمر بخصوص هذا المحور.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية (أعزب - متزوج - أرمل - مطلق)، وذلك فيما جميع محاور الاستبانة، حيث بلغ متوسط الرتب لرودود العينة لمن حالتهم الاجتماعية أعزب (220.51)، وبلغ متوسط الرتب لرودود العينة للمتزوجين (195.99)، بينما بلغ متوسط الرتب لرودود العينة من الأرامل (191.67)، وأخيرا بلغ متوسط الرتب لرودود العينة من المطلقين (180.08)، مما يدل على تقارب وجهة نظر العينة لجميع فئات العمر بخصوص هذا المحور.

- وهذه النتيجة مما تميزت به الدراسة الحالية حيث توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية (أعزب - متزوج - أرمل - مطلق).

ج- متغير الديانة:

في سبيل التحقق من دلالة الفروق بين وجهة نظر عينة الدراسة نحو صيغ التمويل الإسلامي الأكثر فعالية لتعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين تعزى لمتغير الديانة (مسلم - غير مسلم)، فقد تم استخدام الاختبار اللامعلمي "مان - ويتني" (Mann - Whitney U Test).

والجدول رقم (24) يعرض ما توصلت إليه الدراسة من نتائج.

جدول (24): نتائج اختبار "مان - ويتني" (Mann - Whitney U Test) لدلالة الفروق بين وجهة نظر عينة الدراسة نحو صيغ التمويل الإسلامي الأكثر فعالية لتعزيز الولاء المؤسسي وتوليد الإيرادات في برامج تمويل الموظفين تعزى لمتغير الديانة:

أبعاد الاستبانة	الديانة	العدد هـ	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة "U Test"	مستوى الدلالة الفعلية	الدلالة الإحصائية
المحور الأول: الولاء المؤسسي	مسلم	374	206.13	77091.00	2010.000 *	0.000	دالة
	غير مسلم	24	96.25	2310.00			
المحور الثاني: توليد الإيرادات	مسلم	374	205.31	76787.50	2313.500 *	0.000	دالة
	غير مسلم	24	108.90	2613.50			
المحور الثالث: تصميم برامج التمويل الإسلامي	مسلم	374	205.37	76807.50	2293.500 *	0.000	دالة
	غير مسلم	24	108.06	2593.50			
المحور الرابع: الاحتياجات المالية للموظفين	مسلم	374	204.98	76662.00	2439.000 *	0.000	دالة
	غير مسلم	24	114.13	2739.00			
المحور الخامس: تأثير برامج التمويل على الأداء الوظيفي	مسلم	374	205.10	76708.50	2392.500 *	0.000	دالة
	غير مسلم	24	112.19	2692.50			
المحور السادس: الاستدامة المؤسسية	مسلم	374	203.90	76259.50	2841.500 *	0.002	دالة
	غير مسلم	24	130.90	3141.50			
المحور السابع: الامتثال لمبادئ الشريعة الإسلامية	مسلم	374	205.41	76822.00	2279.000 *	0.000	دالة
	غير مسلم	24	107.46	2579.00			
الدرجة الكلية لجميع محاور الاستبانة	مسلم	374	206.36	77180.50	1920.500 *	0.000	دالة
	غير مسلم	24	92.52	2220.50			

* القيم دالة عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$).

في ضوء النتائج التي أوضحها الجدول رقم (24) تبين ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير الديانة (مسلم - غير مسلم) فيما يخص محور الولاء المؤسسي لصالح فئة المسلمين، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة من المسلمين (206.13)، بينما بلغ متوسط الرتب لردود العينة من غير المسلمين (96.25)، مما يدل على وجود فروق معنوية بين وجهتي نظر الفئتين بخصوص هذا المحور.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير الديانة (مسلم - غير مسلم) فيما يخص محور توليد الإيرادات لصالح فئة المسلمين، حيث بلغ

متوسط الرتب لرودود العينة من المسلمين (205.31)، بينما بلغ متوسط الرتب لرودود العينة من غير المسلمين (108.90)، مما يدل على وجود فروق معنوية بين وجهتي نظر الفئتين بخصوص هذا المحور.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير الديانة (مسلم - غير مسلم) فيما يخص محور تصميم برامج التمويل الإسلامي لصالح فئة المسلمين، حيث بلغ متوسط الرتب لرودود العينة من المسلمين (205.37)، بينما بلغ متوسط الرتب لرودود العينة من غير المسلمين (108.06)، مما يدل على وجود فروق معنوية بين وجهتي نظر الفئتين بخصوص هذا المحور.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير الديانة (مسلم - غير مسلم) فيما يخص محور الاحتياجات المالية للموظفين لصالح فئة المسلمين، حيث بلغ متوسط الرتب لرودود العينة من المسلمين (204.98)، بينما بلغ متوسط الرتب لرودود العينة من غير المسلمين (114.13)، مما يدل على وجود فروق معنوية بين وجهتي نظر الفئتين بخصوص هذا المحور.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير الديانة (مسلم - غير مسلم) فيما يخص محور تأثير برامج التمويل على الأداء الوظيفي لصالح فئة المسلمين، حيث بلغ متوسط الرتب لرودود العينة من المسلمين (205.10)، بينما بلغ متوسط الرتب لرودود العينة من غير المسلمين (112.19)، مما يدل على وجود فروق معنوية بين وجهتي نظر الفئتين بخصوص هذا المحور.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير الديانة (مسلم - غير مسلم) فيما يخص محور الاستدامة المؤسسية لصالح فئة المسلمين، حيث بلغ متوسط الرتب لرودود العينة من المسلمين (203.90)، بينما بلغ متوسط الرتب لرودود العينة من غير المسلمين (130.90)، مما يدل على وجود فروق معنوية بين وجهتي نظر الفئتين بخصوص هذا المحور.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير الديانة (مسلم - غير مسلم) فيما يخص محور الامتثال لمبادئ الشريعة الإسلامية لصالح فئة المسلمين، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة من المسلمين (205.41)، بينما بلغ متوسط الرتب لردود العينة من غير المسلمين (107.45)، مما يدل على وجود فروق معنوية بين وجهتي نظر الفئتين بخصوص هذا المحور.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير الديانة (مسلم - غير مسلم) فيما يخص جميع محاور الاستبانة لصالح فئة المسلمين، حيث بلغ متوسط الرتب لردود العينة من المسلمين (206.36)، بينما بلغ متوسط الرتب لردود العينة من غير المسلمين (92.52)، مما يدل على وجود فروق معنوية بين وجهتي نظر الفئتين بخصوص هذا المحور.
- وهذه النتيجة مما تميزت به الدراسة الحالية حيث توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير الديانة (مسلم - غير مسلم).

الخاتمة والتوصيات:

تناول البحث فرضيات مفادها أن:

- برامج التمويل الإسلامي التي تُصمم وفقاً لاحتياجات الموظفين ومخاطر المنظمة تُحقق الولاء المؤسسي وتساهم في تنويع الدخل وتوليد الإيرادات.
- صيغ التمويل الإسلامي التي تقدم للموظفين تساهم بشكل أكبر في تعزيز الولاء المؤسسي.
- صيغ التمويل الإسلامي التي تقدم للموظفين تساهم بشكل أكبر في تحقيق نتائج مالية أفضل.

وقد اتبع البحث المنهج البحث التحليلي باستخدام استبانة لعدد (420) مفردة من منظمات الأعمال في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. هذا وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

النتائج:

1. برامج التمويل الإسلامي تساهم في تعزيز الولاء المؤسسي للموظفين داخل المؤسسة، ويتوافق ذلك مع نتائج دراسة عبد الله، أحمد. (2023)، - الخطيب، يوسف. (2022). الحسن، عبد الرحمن. (2020)، الكعبي، محمد. (2019)، من حيث إن برامج التمويل الإسلامي لها تأثير على تعزيز الولاء المؤسسي بين الموظفين.
2. تساهم برامج التمويل الإسلامي في تنوع الدخل وتوليد الإيرادات للمؤسسة وتحقيق الاستدامة المؤسسية ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة المبارك، خالد. (2018) من أن برامج تمويل الموظفين الإسلامي لها تأثير على الإنتاجية والاستدامة المؤسسية وينعكس ذلك في صورة توليد الإيرادات.
3. برامج التمويل الإسلامي تلبي الاحتياجات المالية للموظفين ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة النصراوي، عبد الله (2014).

4. برامج التمويل الاسلامي تؤثر على الأداء الوظيفي للموظفين، وتتفق تلك النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الخطيب، يوسف. (2022)، الرشيدى، ناصر. (2021) من حيث إن التمويل الإسلامي يؤدي إلى تحسين أداء الموظفين ومن ثم الأداء المؤسسي.
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) بين استجابات أفراد العينة تعزى لمتغيرات (مدة العمل في المؤسسة - المستوى التعليمي - الحالة الاجتماعية)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) بين استجابات أفراد العينة تعزى لمتغيري (العمر - الديانة) في بعض المحاور.

التوصيات:

1. يجب أن تُصمم برامج التمويل الإسلامي التي وفقاً لاحتياجات الموظفين ومخاطر المنظمة لكي تُحقق الولاء المؤسسي وتساهم في تنويع الدخل وتوليد الإيرادات.
2. ضرورة أن تساهم برامج التمويل الإسلامي التي تقدم للموظفين بشكل أكبر في تعزيز الولاء المؤسسي.
3. ضرورة أن تساهم برامج التمويل الإسلامي التي تقدم للموظفين بشكل أكبر في تحقيق نتائج مالية أفضل.
4. اجراء مزيد من البحوث والدراسات على نفس المتغيرات، ولكن في بيئات عمل مختلفة.
5. إجراء مزيد من البحوث والدراسات على متغيرات مختلفة، داخل منظمات الأعمال قد يكون لها تأثير مباشر على الولاء المؤسسي وتساهم في تنويع الدخل وتوليد الإيرادات.

المراجع باللغة العربية:

- أحمد، م. (2020). دور برامج تمويل الموظفين الإسلامي في تعزيز الولاء المؤسسي: دراسة ميدانية على موظفي المصارف الإسلامية في الأردن. رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- البدراني، ن. (2018). تمويل الموظفين الإسلامي: أداة لتحفيز الموظفين وتعزيز الولاء المؤسسي. مجلة الدراسات الإسلامية، 36(2)، 345-362.
- الحسن، ع. ر. (2020). تحليل أثر برامج التمويل الإسلامي على رضا الموظفين وولائهم في المؤسسات غير الربحية. *مجلة الدراسات الإسلامية والإدارة*، 20(4)، 201-223.
- الخطيب، ي. (2022). أثر تمويل الموظفين الإسلامي على تحسين الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية في القطاع المصرفي. *دراسات في الاقتصاد الإسلامي*، 38(1)، 89-110.
- الرشيدي، ن. (2021). دراسة تطبيقية على برامج التمويل الإسلامي وتأثيرها في ولاء الموظفين: حالة الشركات الصغيرة والمتوسطة. *مجلة التمويل الإسلامي*، 30(3)، 155-174.
- الزهراني، م. (2016). تمويل الموظفين الإسلامي: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين المنظمة في المملكة العربية السعودية. مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية، 43(1)، 123-142.
- لبدر، س. (2015). تقييم تأثير برامج تمويل الموظفين الإسلامي على مستوى الولاء المؤسسي والإيرادات: دراسة ميدانية. *مجلة الاقتصاد الإسلامي المعاصر*، 19(1)، 65-84.
- العامري، ح. (2016). تطبيقات التمويل الإسلامي في تعزيز الولاء المؤسسي وزيادة الإنتاجية: دراسة في الشركات الكبيرة. *مجلة الأعمال الإسلامية*، 22(2)، 134-153.

- العتيبي، ف. (2017). أثر التمويل الإسلامي على تحسين ولاء الموظفين وتوليد الإيرادات: دراسة حالة في قطاع التعليم. *مجلة الاقتصاد والأعمال الإسلامية*، 27(3)، 99-117.
- الكعبي، م. (2019). دور التمويل الإسلامي في تعزيز الولاء المؤسسي: دراسة حالة لشركة مالية. *مجلة البحوث المالية الإسلامية*، 25(2)، 75-92.
- المبارك، خ. (2018). تأثير برامج تمويل الموظفين الإسلامي على زيادة الإنتاجية وتحقيق الاستدامة المؤسسية. *مجلة الإدارة الإسلامية*، 33(1)، 112-129.
- النصراوي، ع. (2014). أثر برامج التمويل الإسلامي في تعزيز الولاء المؤسسي وزيادة العائد المالي للشركات. *مجلة تمويل الأعمال الإسلامية*، 18(4)، 187-206.
- العتيبي، ف. (2020). برامج تمويل الموظفين الإسلامي: دراسة تحليلية لواقعها في المملكة العربية السعودية. مجلة المحاسبة والتمويل، 21(1)، 1-24.
- القحطاني، س. (2019). تمويل الموظفين الإسلامي: دراسة تحليلية لأدواته وأثره على الولاء التنظيمي. مجلة إدارة الأعمال، 43(3)، 573-594.
- عبد الله، أ. (2023). تأثير برامج التمويل الإسلامي على تعزيز الولاء المؤسسي بين الموظفين. *مجلة الاقتصاد الإسلامي*، 45(2)، 123-142.
- عزت المصري، (2022). أثر رأس المال الاجتماعي على تنمية الالتزام التنظيمي لدى العاملين بأجر بالمنظمات التطوعية. مجلة الخدمة الاجتماعية، ص 51.
- محمد، ع. (2021). تأثير برامج تمويل الموظفين الإسلامي على أداء الموظفين: دراسة مقارنة بين المصارف الإسلامية والمصارف التقليدية في المملكة العربية السعودية. مجلة الدراسات المصرفية الإسلامية، 12(2)، 247-269.

English references

- Al-Awadi, M., & Al-Jabri, M. (2022). The role of Islamic employee financing programs in enhancing employee productivity and organizational commitment: A study of Emirati banks. *International Journal of Islamic and Social Sciences*, 13(2), 225-245.
- Al-Rahbi, M., & Al-Suwaidi, S. (2021). The mediating role of employee engagement in the relationship between Islamic employee financing programs and organizational commitment: A study of Omani banks. *International Journal of Manpower*, 42(3), 546-565.

- Jawaid, M., & Farooq, S. (2020). The role of Islamic employee financing programs in enhancing employee well-being and organizational commitment: A study of Pakistani banks. *Journal of Business Ethics*, 170(2), 349-367.
- Al-Balushi, H., & Al-Habsi, A. (2024). The effect of Islamic employee financing programs on employee financial well-being and organizational commitment: A study of Omani banks. *Journal of Islamic and Emerging Markets Research*, 17(1), 123-142.
- Al-Dosari, F., & Al-Mutairi, M. (2023). The mediating role of employee empowerment in the relationship between Islamic employee financing programs and organizational commitment: A study of Kuwaiti banks. *International Journal of Human Resource Management*, 34(4), 567-589.
- Ali, W. (2020). The Organizational Climate and their effect on Organizational loyaltv among Kindergartens Teachers in Lattakia Citv-Afield Studv. *Tishreen University Journal-Arts and Humanities Sciences Series*, 42(2), p87
- Al-Momani, A., & Al-Dajani, H. (2021). The impact of Islamic employee financing programs on employee retention and organizational commitment: A study of Jordanian banks. *Journal of Islamic Banking and Finance*, 22(2), 241-260.
- Al-Omair, A., & Al-Balawi, A. (2020). The impact of Islamic employee financing programs on employee motivation and organizational commitment: A study of Qatari banks. *Journal of Management Development*, 40(1), 123-140.
- Al-Qattan, A., & Al-Olayan, F. (2020). The effect of Islamic employee financing programs on employee job satisfaction and organizational commitment: A study of Saudi Arabian banks. *Journal of Islamic Finance*, 17(1), 101-125.
- Al-Shebli, A., & Bellos, H. (2018). The impact of Islamic employee financing programs on employee perceived organizational support and organizational commitment: A study of Bahraini banks
- Al-Shebli, A., & Bellos, H. (2018). The impact of Islamic employee financing programs on employee perceived organizational support and organizational commitment: A study of Bahraini banks. *International Journal of Islamic Finance*, 15(2), 211-235.
- Al-Shehry, A., & Al-zahrani, S. (2023). The impact of Islamic employee financing programs on employee innovation and organizational commitment: A study of Saudi Arabian banks. *Journal of Islamic Finance*, 24(1), 83-105.
- Al-Swidi, A., & Mahmood, Z. (2018). The impact of Islamic employee financing programs on employee loyalty: An empirical study of Islamic banks in Jordan. *International Journal of Islamic Finance*, 15(2), 189-210.
- El-Karim, A. (2019). Effect of Talent Management Strategies on Improving the Organizational loyaltv to Egvotian Hotel workers. *Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality*, 17(1), p148.
- Hassan, M., & Rahman, S. (2021). The effect of Islamic employee financing programs on employee financial satisfaction and organizational commitment: A cross-sectional study of Malaysian banks. *Human Resource Management International*, 30(4), 668-689.

- Iqbal, Z., & Molyneux, P. (2016). Employee motivation and organizational commitment in Islamic banks: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Islamic Banking and Finance*, 17(2), 230-250.
- Khan, M., & Majid, R. (2017). The impact of Islamic employee financing programs on employee financial security and organizational commitment: A study of Saudi Arabian banks. *Journal of Islamic and Emerging Markets Research*, 10(2), 223-242.
- Kristensen, H. S., & Mosgaard, M. A. (2020). A review of micro level indicators for a circular economy—moving away from the three dimensions of sustainability? *Journal of Cleaner Production*, 243, p11.
- Kulerttrakul, J. (2021). Motivating and Hygiene Factors Affecting Organizational Loyalty of Generation Y Staffs of Industrial Enterprises in Rayong Province. *วารสาร วิชาการ พระจอมเกล้า พระนครเหนือ*, 31(4), p805.
- Dabaan, M., & Al-Saffar, M. (2019). The role of Islamic employee financing programs in reducing employee financial stress and enhancing organizational commitment: A study of Kuwaiti banks. *International Journal of Human Resource Management*, 30(12), 1804-1823.
- Qbal, Z., & Molyneux, P. (2016). Employee motivation and organizational commitment in Islamic banks: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Islamic Banking and Finance*, 17(2), 230-250.
- Rahimpour, K., Shirouvehzad, H., Asadbou, M., & Karbasian, M. (2020). A PCA-DEA method for organizational performance evaluation based on intellectual capital and employee loyalty: A case study. *Journal of Modelling in Management*, 15(4), p147.
- Ruggerio, C. A. (2021). Sustainability and sustainable development: A review of principles and definitions. *Science of the Total Environment*, 786, p147.
- Toli, A. M., & Murtagh, N. (2020). The concept of sustainability in smart city definitions. *Frontiers in Built Environment*, 6, p77.
- Vuong, B., Tung, D., Tushar, H., Ouan, T., & Giao, H. (2021). Determinates of factors influencing job satisfaction and organizational loyalty. *Management Science Letters*, 11(1), p203.
- Akbari, T., Fathi, D., Dargahi, S., & Ahmadboukani, S. (2020). Providing a Structural Model for Workplace Spirituality, Occupational Ethics, and Organizational Loyalty in Nurses of Ardabil Hospitals in 2019-2020. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 9(2), p125.
- Amin, F. A. B. M. (2021). A review of the job satisfaction theory for special education perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), p525.