وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أحمـد دراية أدرار– الجزائر
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة تحرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير
تخصص: إدارة أعمال

موسومة بـــ:

تأهيل الموارد البشرية كمطلب لدعم توجه البنوك نحو الصيرفة الإسلامية

دراسة ميدانية في بعض الوكالات (BNA, AGB ومصرف السلام) البنكية بأدرار

إعداد الطالبتين:
- كادي سمية
- كريمي فتيحة

إشراف الأستاذ :
حوتية عمر

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
بن الذيبة يمينة	أستاذ محاضر 'أ'	رئيسا
حوتيـة عمر	أستاذ محاضر 'أ'	مشرفا ومقررا
مجاهد سيد احمد	أستاذ محاضر 'أ'	مناقشا

السنة الجامعية:
2020- 2021م

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République algérienne populaire et démocratique

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique

UNIVERSITE AHMED DRAYA - ADRAR

BIBLIOTHÈQUE CENTRALE

Service de recherche bibliographique

N°.....B.C/S.R.B//U.A/2021

جامعة احمد دراية - ادرار

المكتبـــة المركـــزية

مصلحة البحث الببليوغرافي

الرقم.....م .م/م.ب.ب /ج.أ/2021

شهادة الترخيص بالإيداع

انا الأستاذ(ة): حوتية عمر

المشرف مذكرة الماستر.

الموسومة بـــ : تأهيل الموارد البشرية كمطلب لدعم توجه البنوك نحو الصيرفة الإسلامية

من إنجاز الطالب(ة): كادي سمية

و الطالب(ة): كريمي قتيبة

كلية : العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير

القسم : علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

تاريخ تقييم / مناقشة:

أشهد ان الطلبة قد قاموا بالتعديلات والتصحيحات المطلوبة من طرف لجنة التقييم / المناقشة، وان المطابقة بين النسخة الورقية والإلكترونية استوفت جميع شروطها.

وبإمكانهم إيداع النسخ الورقية (02) والاليكترونية (PDF).

- **امضاء المشرف:**

ادرار في :.....

مساعد رئيس القسم:

مساعد رئيس قسم علوم التسيير المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي

د. بوشري عبد الغني

ملاحظة :لاتقبل أي شهادة بدون التوقيع والمصادقة.

بسم الله الرحمان الرحيم

" رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا

حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۖ وَاعْفُ

عَنَّا وَاغْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا ۚ أَنتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ"

صدق الله العظيم

(سورة البقرة الاية 286)

الإهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات... وبتوفيقه تتحقق المقاصد والغايات ..... وصلى الهم وسلم وبارك على سيدنا محمد وعلى اله وصحبه أجمعين

اهدي ثمرة جهدي الى ما وهبني الله في الحياة ...الى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي ، الى من انارت لي درب حياتي بحبها ، .....امي الحنونة ادمك الله علي نورا وادام صحتك وعافيتك ،

الى من تعب حتى ذاق الصعب ليحقق كل نجاح ، الى من شجعني بكل فخر وعزم ، ورباني على الفضيلة والاخلاق اليك انت . .....يابي الغالي ،حفظك الله ورعاك

والى اخوتي واخواتي التي اتقاسم معهم اجواء المحبة الاسرية ومصدر افتخاري واعتزازي ،كل واحد باسمه "عبد المجيد ، الصديق ، عثمان ، احمد ، عبد الصمد ،وشيماء " وفقهم الله ويسر لهم سبل النجاح والى" زوجي الغالي " ادام الله صحته وعافيته الذي كان سند لي في مواصلة دراستي ، والى كبده روحي الذي وهبني الله اياه "محمد اسلام "حفظه الله ورعاه والى أخوات زوجي جزاهم الله كل خير والى كل الأهل والأقارب

الى من شاركتني ورافقتني في هذا العمل المتواضع "فتيحة " وفقها الله وبارك في علمها وعملها

الى كل من تذكرهم قلبي ونسيهم قلمي

واهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى كافة الأصدقاء كل واحد باسمه وزملاء الدراسة بدون استثناء خاصة دفعة 2020 \ 2021 إلى كل أساتذتي وكل طلبة تخصص إدارة اعمال .

سمية

الإهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات ..... وبتوفيقه تتحقق المقاصد والغايات ....و

وصل اللهم وسلم وبارك على سيدنا محمد وعلى اله وصحبه وسلم

اهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع :

الى من كان دعائها سر نجاحي... وحنانها بلسم جراحي ....امي الغالية ،جزاها الله عني خير الجزاء وبارك في عمرها وفي صحتها ،

الى من كان لي دعما وسند ا ....ومن انار درب الحياة بدعواته....ابي حفظه الله وبارك في عمره وفي صحته

الى من اتقاسم معهم اجواء المحبة الاسرية ....جميع اخوتي واخواتي وفقهم الله ويسرلهم سبل النجاح . والى كل عائلتي

الى من قاسمتني اعباء انجاز هذا العمل صديقتي وزميلتي "سمية " اسال الله ان يوفقها في حياتها وان يبارك في علمها وعملها .

والى كل صديقاتي وزميلاتي واخص بالذكر من جمعتني بهم الدراسة والتعلم

الى كل اساتذتي وكل طلبة تخصص ادارة اعمال

فتيحة

شكر وعرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات ، الحمد لله الذي الهمنا الصبر والتوفيق لانجاز هذا العمل المتواضع

أن نشكر الأستاذ المشرف " حوتية عمر "الذي اشرف لنا على هذا العمل ، ولما قدمه لنا من نصائح وإرشادات كما نخص بالشكر للدكتور "تيقاوي العربي "الذي كان مرشد لنا في إتمام عملنا هذا

ونشكر كذلك كل عمال البنك الوطني الجزائري BNA وعمال بنك الخليج الجزائر AGB وعمال مصرف السلام ، على حسن استقبالهم وتعاونهم لإجراء الدراسة . كما نتوجه بالشكر الجزيل الى كل الأساتذة والموظفين في قسم علوم التسيير وكل من ساعدنا من قريب او من بعيد لإتمام هذا العمل ولو بالشيء اليسير .

اخير نسال الله تعالى باسمائه الحسنى وصفاته العلى ان يوفقنا جميعا لخدمة البحث العلمي وان يبلغنا جميع منازل الناجحين ، الفالحين مع الذين انعم الله عليهم من النبيئين والصديقين والشهداء والصالحين والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلى اله وصحبه وسلم تسليما .

سمية، فتيحة

فهرس المحتويات

البيان	الصفحة
آية قرآنية	
إهداء	
شكر وتقدير	
فهرس المحتويات	I
قائمة الجداول	IV
قائمة الأشكال	V
مقدمة	أ–د
الفصل الأول : الأدبيات النظرية لتأهيل الموارد البشرية و الصيرفة الإسلامية	
تمهيد	06
المبحث الأول : الإطار النظري حول تأهيل الموارد البشرية والصيرفة الإسلامية	07
المطلب الأول : ماهية تأهيل الموارد البشرية	07
الفرع الأول : ماهية إدارة الموارد البشرية	07
أولا : مفهوم إدارة الموارد البشرية	07
ثانيا : أهمية إدارة الموارد البشرية	07
ثالثا : أدوار إدارة الموارد البشرية	08
الفرع الثاني : مفهوم وأساليب تأهيل الموارد البشرية	09
أولا :مفهوم تأهيل الموارد البشرية	09
ثانيا : أساليب تأهيل الموارد البشرية	09
الفرع الثالث : تنمية الموارد البشرية	10
أولا : مفهوم تنمية الموارد البشرية	10
ثانيا :متطلبات تنمية الموارد البشرية	11
المطلب الثاني : التوجه نحو تطوير الصيرفة الإسلامية في الجزائر	12
الفرع الأول :مفهوم وأسس الصيرفة الإسلامية	12
أولا : مفهوم الصيرفة الإسلامية	12
ثانيا : أسس الصيرفة الإسلامية	13
الفرع الثاني : الفرق بين الصيرفة الإسلامية و الصيرفة التقليدية	14
الفرع الثالث :أسباب التوجه نحو الصيرفة الإسلامية وتحدياتها	15

أولا : أسباب توجه الجزائر نحو الصيرفة الإسلامية	15
ثانيا : تحديات الصيرفة الإسلامية	15
المطلب الثالث :مساهمة تأهيل الموارد البشرية في توجه البنوك نحو الصيرفة الإسلامية	17
أولا: تطوير قدرات ومؤهلات العاملين في البنوك الإسلامية	17
ثانيا : الخصائص والمؤهلات المطلوبة للعاملين في البنوك الاسلامية	18
ثالثا: تطوير أساليب وأنماط العمل في البنوك الإسلامية	19
المبحث الثاني : الدراسات السابقة في الموضوع	20
المطلب الأول: دراسات متعلقة بتأهيل الموارد البشرية	20
الفرع الاول : الدراسات ذات الأصول العربية	20
الفرع الثاني : الدراسات ذات الأصول الأجنبية	21
المطلب الثاني : الدراسات المتعلقة بالصيرفة الإسلامية	22
الفرع الأول : الدراسات ذات الأصول العربية	22
الفرع الثاني : الدراسات ذات الأصول الأجنبية	24
المطلب الثالث :التعقيب عن الدراسات السابقة	25
أولا :أوجه الاختلاف والتشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة المتعلقة بتأهيل الموارد البشرية	25
ثانيا : أوجه الاختلاف والتشابه بين الدراسات الحالية والدراسات السابقة المتعلقة بالصيرفة الإسلامية	25
خلاصة الفصل	26
الفصل الثاني : دراسة ميدانية في بعض الوكالات البنوك الإسلامية (بنك BNA ، AGB ومصرف السلام) بادرار	
تمهيد	28
المبحث الأول : الطريقة والأدوات والنموذج المستخدم في الدراسة الميدانية	29
المطلب الأول : طريقة والأدوات والنموذج المستخدم في الدراسة الميدانية	29
أولا : مجتمع الدراسة	29
ثانيا : عينة الدراسة	37
ثالثا : متغيرات ونموذج الدراسة	37
المطلب الثاني : الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية	39
أولا : تصميم أداة الدراسة	39

ثانيا : صدق وثبات أداة الدراسة	40
ثالثا : الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة الميدانية	46
المبحث الثاني : عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالدراسة الميدانية	47
المطلب الأول : عرض نتائج الدراسة الميدانية	47
أولا : اختبار وتحليل النتائج المتعلقة بخصائص عينات الدراسة	47
ثانيا : عرض وتحليل النتائج المتعلقة باستجابة أفراد عينة الدراسة	52
المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج المتعلقة باختبار الفرضية	58
أولا. اختبار التوزيع الطبيعي(Test Kolmogorov– Smirnov)	58
ثانيا. اختبار فرضيات الدراسة	58
خلاصة الفصل	70
الخاتمة العامة	72
قائمة المصادر والمراجع	75
الملاحق	79
ملخص الدراسة	

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
1	جدول يوضح الفرق بين الصيرفة الاسلامية والصيرفة التقليدية	15
2	تداول الاستمارة	37
3	مقياس ليكرت الخماسي	39
4	درجات مقياس ليكرت الخماسي.	40
5	يمثل معامل الارتباط سبيرمان لبعد الوصف الوظيفي	41
6	معامل الارتباط سبيرمان لبعد التدريب والتكوين	41
7	معامل الارتباط سبيرمان لبعد الخبرات المهنية	42
8	معامل ارتباط سبيرمان لبعد التزامات البنك بالصيرفة الاسلامية	43
9	معامل الارتباط سبيرمان لبعد السياسة النقدية	43
10	معامل الارتباط سبيرمان لبعد عمل البنك الاسلامي	44
11	معامل الفا كرومباخ للثبات بالنسبة لمحاور وابعاد الاستبانة	45
12	الادوات الاحصائية المستخدمة في الدراسة	46
13	توزيع افراد العينة حسب النوع (ذكر ، انثى).	47
14	توزيع افراد العينة حسب العمر	48
15	توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي	49
16	توزيع افراد العينة حسب المستوى الوظيفي	50
17	توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة	51
18	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الوصف الوظيفي	52
19	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد التدريب والتكوين	53
20	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الخبرات المهنية	54
21	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد التزامات البنك بالصيرفة الاسلامية	55
22	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد السياسة النقدية	56
23	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد عمل البنك الاسلامي	57
24	اختبار كولموغروف –سمرنوف	58
25	نتائج تحليل التباين الاحادي one weyanova في تصور الباحثين لمستوى تاهيل الموارد البشرية في البنوك تعزي لمتغير المؤهل العلمي	59

26	نتائج تحليل التباين الاحادي one weyanova في تصور الباحثين لمستوى تاهيل الموارد البشرية في البنوك تعزي لمتغير المستوى الوظيفي	59
27	نتائج تحليل التباين الاحادي one weyanova في تصور الباحثين لمستوى تاهيل الموارد البشرية في البنوك تعزي لمتغير سنوات الخبرة	60
28	نتائج تحلي التباين الاحادي one weyanova للمتغيرات الشخصية في تصور الباحثين لمستوى التوجه نحو الصيرفة الاسلامية	61
29	نتائج تحليل التباين الاحادي one weyanova في تصور الباحثين لمستوى التوجه نحوالصيرفة الاسلامية في البنوك تعزي لمتغير المؤهل العلمي	62
30	نتائج تحليل التباين الاحادي one weyanova في تصور الباحثين لمستوى التوجه نحو الصيرفة الاسلامية في البنوك تعزي لمتغير المستوى الوظيفي	62
31	تحليل التباين الاحادي one weyanova في تصور الباحثين لمستوى التوجه نحو الصيرفة الاسلامية في البنوك تعزي لمتغير سنوات الخبرة.	64
32	نتائج تحليل التباين الاحادي one weyanova للمتغيرات الشخصية في تصور الباحثين لمستوى التوجه نحو الصيرفة الاسلامية .	65
33	الانحدار الخطي البسيط بين تاهيل الموارد البشرية والتوجه نحو الصيرفة الاسلامية .	65
34	الانحدار الخطي البسيط بين الوصف الوظيفي والتوجه نحو الصيرفة الاسلامية .	66
35	الانحدار الخطي البسيط بين التدريب والتكوين والتوجه نحو الصيرفة الاسلامية	67
36	الانحدار الخطي البسيط بين الخبرات المهنية والتوجه نحو الصيرفة الاسلامية	67
37	اختبار معامل التضخم التباين والتباين المسموح به	68

قائمة الأشكال والرسوم التوضيحية

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	الهيكل التنظيمي لبنك الوطني الجزائري(BNA) بأدرار	32
2	اليكل التنظيمي لمصرف السلام الجزائري بأدرار	34
3	الهيكل التنظيمي لبنك الخليج الجزائري(AGB) بأدرار	35
4	نموذج الدراسة	38
5	توزيع افراد العينة حسب النوع (ذكر ، انثى)	48
6	توزيع افراد العينة حسب العمر	49
7	توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي	50
8	توزيع افراد العينة حسب المستوى الوظيفي	51
9	توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة	52

مقدمة عامة

تمهيد :

تعتبر الموارد البشرية من أهم الموارد التي تعول عليها المؤسسات في تحقيق التميز واستمرارية أنشطتها ، ولذا أصبح الاهتمام بتنميتها ورعايتها من ابرز القضايا التي تشغل المسيرين في المنظمات ، وأضحى وصول هذه الأخيرة إلى تحقيق أهدافها بالجودة والكفاءة والمهارات اللازمة ، وتمكنها من استغلال الإمكانيات المتوفرة

وفي حين عرف نشاط المالية الإسلامية توسعا كبيرا في السنوات الأخيرة عالميا ، و أصبحت من احد اهم مكونات النظام المالي العالمي ، فهي تعتبر احد أهم القطاعات المالية ديناميكية ونموا،نظرا لما تتميز به من خصائص ترتكز على مبادا التعامل بأحكام الشريعة الإسلامية ، وبذلك شهدت المصارف الإسلامية العديد من المعوقات من أهمها تنمية الموارد البشرية ، والارتقاء بها واختيار أفضل الكفاءات عند تأسيس إي مصرف إسلامي ، فان تحقيق المصارف الإسلامية لأهدافها مرتبط بمدى توافر العنصر البشري الملائم والمؤهل مصرفيا وشرعيا ، فكلما ارتفعت درجة تأهيل العاملين وتفاعلهم مع رسالة المصرف الإسلامي ، أدى ذلك إلى تحقيق أهدافه على الوجه الصحيح ،

الإشكالية الرئيسية :

تواجه البنوك والمصارف الجزائرية العديد من التحديات التي تعرقل مسارها نحو تطبيق الصيرفة الإسلامية ، ومن أهمها ضعف قدرات ومستوى اداء مواردها البشرية ، فمن هذا المنطلق يمكننا طرح الإشكالية الرئيسية التالية :

كيف يساهم تأهيل الموارد البشرية في دعم توجه البنوك نحو الصيرفة الإسلامية ؟

ويندرج تحت هذه الإشكالية الرئيسية ، أسئلة فرعية تسمح بالوصول إلى نتائج تخدم الدراسة وهي :

- ما واقع تأهيل الموارد البشرية في المصارف الإسلامي ؟
- هل يوجد تأثير لتأهيل الموارد البشرية على أداء المصارف الإسلامية ؟
- ما هي أهم التحديات التي تواجه الصيرفة الإسلامية ؟

فرضيات الدراسة :

للإجابة على التساؤلات السابقة والإلمام بجوانب الموضوع ، سوف ننطلق من الفرضيات التالية :

- **الفرضية الرئيسية الأولى :**

- لا توجد فورقات ذات دلالة معنوية حول مستوى تأهيل الموار البشرية في البنوك محل الدراسة بأدرار عند مستوى معنوية 0,01 تعزى إلى المتغيرات الشخصية
- **الفرضية الفرعية الأولى :** لا توجد فورقات ذات دلالة معنوية حول مستوى تأهيل الموارد البشرية في البنوك محل الدراسة بأدرار عند مستوى دلالة 0,01 تعزى لمتغير المؤهل العلمي
- **الفرضية الفرعية الثانية :** لا توجد فورقات ذات دلالة معنوية حول مستوى تأهيل الموارد البشرية في البنوك محل الدراسة بأدرار عند مستوى دلالة 0,01 تعزي لمتغير المستوى الوظيفي .

- **الفرضية الفرعية الثالثة :** لا توجد فورقات ذات دلالة معنوية حول مستوى تأهيل الموارد البشرية في البنوك محل الدراسة بادرار عند مستوى دلالة 0,01 تعزى لمتغير سنوات الخبرة

➢ **الفرضية الرئيسية الثانية :**

لا توجد فورقات ذات دلالة معنوية حول مستوى التوجه نحو الصيرفة الإسلامية في البنوك محل الدراسة بادرار عند مستوى 0,01الى المتغيرات الشخصية

- **الفرضية الفرعية الأولى :** لا توجد فورقات ذات دلالة معنوية حول مستوى التوجه نحو الصيرفة الإسلامية في البنوك محل الدراسة بادرار عند مستوى دلالة 0,01 تعزى للمتغير المؤهل العلمي
- **الفرضية الفرعية الثانية :** لا توجد فورقات ذات دلالة معنوية حول مستوى التوجه نحو الصيرفة الإسلامية في البنوك محل الدراسة بادرار عند مستوى دلالة 0,01 تعزى لمتغير المستوى الوظيفي .
- **الفرضية الفرعية الثالثة :** لا توجد فورقات ذات دلالة معنوية حول مستوى التوجه نحو الصيرفة الإسلامية في البنوك محل الدراسة بادرار عند مستوى دلالة0,01 تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

➢ **الفرضية الرئيسية الثالثة :**

- لا توجد علاقة اثر بين تأهيل الموارد البشرية والتوجه نحو الصيرفة الإسلامية في البنوك محل الدراسة بادرار عند مستوى دلالة 0,01
- **الفرضية الفرعية الأولى :** لا توجد علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين بعد الوصف الوظيفي والتوجه نحو الصيرفة الإسلامية في البنوك محل الدراسة بادرار عند مستوى دلالة 0,01
- **الفرضية الفرعية الثانية :** لا توجد علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين بعد التدريب والتكوين والتوجه نحو الصيرفة الإسلامية في البنوك محل الدراسة بادرار عند مستوى دلالة 0,01
- **الفرضية الفرعية الثالثة :** لا توجد علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين بعد الخبرات المهنية والتوجه نحو الصيرفة الإسلامية في البنوك محل الدراسة بادرار عند مستوى دلالة 0,01

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في كونها تعتبر كقيمة مضافة للموضوع في غاية الأهمية وهو تأهيل الموارد البشرية كمطلب لدعم توجه البنوك محو الصيرفة الإسلامية ، إضافة إلى ما ستضيفه هذه الدراسة من إثراء معرفي للدراسات السابقة وتستمد أهميتها من خلال النقاط التالية :

- تكوين رصيد معرفي حول مفهوم وأساليب تأهيل الموارد البشرية
- التعرف على أسس الصيرفة الإسلامية واهم التحديات التي تواجهها
- التعرف على دور تأهيل الموارد البشرية في البنوك الإسلامية الخاصة

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة تأهيل الموارد البشرية في دعم توجه البنوك نحو الصيرفة الإسلامية وذلك من خلال :

- تقديم إطار نظري لمحاولة توضيح مفهوم تأهيل الموارد البشرية وكذلك مفهوم وأسس الصيرفة الإسلامية
- التعرف على واقع تأهيل الموارد البشرية بالمصارف الإسلامية في الجزائر .
- الوقوف على دور تأهيل الموارد البشرية في دعم توجه بعض البنوك بأدرارنحو الصيرفة الإسلامية

دوافع اختيار الموضوع

هناك أسباب ذاتية وأسباب موضوعية لاختيار الموضوع من بينها :

- الاهتمام بدراسة الموضوع كونه يعالج احد الموضوعات الحديثة والمهمة وهي التوسع الذي تشهده الصيرفة الإسلامية وكذا تأهيل العنصر البشري الذي يقوم على تسيير المعاملات المصرفية
- اعتبار الموضوع يدخل ضمن إطار تخصص إدارة الأعمال
- الرغبة الشخصية في معالجة موضوع تأهيل الموارد البشرية كمطلب لدعم توجه البنوك نحو الصيرفة الإسلامية ومحاولة الخروج بنتائج تثري الجانب المعرفي والتطبيقي للموضوع .

حدود الدراسة :

- **عينة الدراسة :** استهدفت الدراسة العاملين في البنوك و المصارف التي بها تعاملات مالية اسلامية
- **الإطار الزمني :** خلال الموسم الجامعي 2020- 2021
- **الإطار المكاني :** أجريت الدراسة بمجموعة من البنوك تمثلت في (بنك الوطني الجزائري BNA فرع ادرار ، وبنك الخليج الجزائري AGB أدرار ، ومصرف السلام بادرار)

المنهج المتبع :

في إطار معالجة الموضوع والإجابة على الإشكالية المطروحة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، حيث أن المنهج الوصفي تم اعتماده لمعالجة الجانب النظري ، في حين تم الاعتماد على المنهج التحليلي في تحليل بيانات الدراسة واختبار الفرضيات وتحليل نتائج الدراسة .

صعوبات البحث :

واجهنا بعض الصعوبات أثناء إعدادنا لهذه الدراسة أهمها :

- تباطأ في استرجاع الاستبيان من بعض المستجوبين مما أدى إلى ضيق الوقت لانجاز العمل .
- التأخير في رد من طرف المحكمين حول أرائهم في الاستبيان .

تقسيمات هيكل الدراسة :

تم تقسيم الدراسة إلى فصلين حيث يحتوي كل فصل على مبحثين سنحاول من خلالهما الإلمام بالإطارين النظري والتطبيقي للدراسة كما يلي

- **الفصل الأول :** الأدبيات النظرية لتأهيل الموارد البشرية والصيرفة الإسلامية

  المبحث الأول : الإطار النظري حول تأهيل الموارد البشرية والصيرفة الإسلامية
- **المبحث الثاني :** الدراسات السابقة في الموضوع

- **الفصل الثاني** دراسة ميدانية ببعض الوكالات من البنوك الإسلامية بادرار (بنكBNA ، بنك AGB ، بنك مصرف السلام)
- **المبحث الأول** : الطريقة والأدوات والنموذج المستخدم في الدراسة الميدانية
- **المبحث الثاني** : عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالدراسة الميدانية

الفصل الأول :

الأدبيات النظرية

لتأهيل الموارد البشرية والصيرفة الإسلامية

تمهيد :

يعد العنصر البشري من أغنى الموارد التي تمتلكها المنظمة ، فقوة إي منظمة تستمد من قوة مواردها البشرية أو مواردها المالية ،لاسيما إذا وجدت القوة البشرية المدربة ، التي تستطيع تسخير هذه الإمكانيات لتحقيق أهداف المنظمة . مما لاشك فيه أن تحقيق المصارف الإسلامية لأهدافها مرهون بمدى توافر رأس المال البشري الملائم والمؤهل شرعيا ومصرفيا لممارسة العمل المصرفي على أكمل وجه.

حيث تعاني المصارف الإسلامية من عجز كبير في الموارد البشرية العاملة بها سواء من الناحية الكمية أو من الناحية النوعية ، مما يستوجب تدريب العاملين باعتبار إن تنمية الموارد البشرية من أهم التحديات التي يجب الارتقاء بها واختيار أفضل الكفاءات عند تأسيس إي مؤسسة مالية إسلامية .

ومن هذا المنطلق سنتطرق في هذا الفصل الى عرض الادبيات النظرية من ختلال ابراز مختلف المفاهيم المتعلقة بتأهيل الموارد البشرية والصيرفة الاسلامية ثم عرض مختلف الدراسات السابقة والتعليق عليها وذلك من خلال مبحثين :

المبحث الأول : الإطار النظري حول تأهيل الموارد البشرية والصيرفة الإسلامية

المبحث الثاني : الدراسات السابقة في الموضوع

المبحث الأول : الإطار النظري حول تأهيل الموارد البشرية والصيرفة الإسلامية

يعتبر العنصر البشري أساس إي عمل يراد له النجاح ، فهو يقوم بتقديم الخدمة العمومية وتحسين نوعيتها وعليه فان إي هيئة ومهما كانت طبيعتها لا يمكن أن تصل إلى تحقيق أهدافها إلا بالاعتماد على قاعدة بشرية تتمتع بالمؤهلات العلمية والمهنية التي تمكنها من أداء مهامها بصفة فعالة .

المطلب الأول : ماهية تاهيل الموارد البشرية

من خلال هذا المبحث سنتطرق إلى بعض التعاريف لإدارة الموارد البشرية إضافة إلى أهميتها وأدوارها

الفرع الأول : مفهوم إدارة الموارد البشرية

هناك عدة تعار يف لإدارة الموارد البشرية نظر لأهميتها وضرورة استغلالها بصفة عقلانية من اجل توظيف كل الطاقة الموجودة ، باستعمال وسائل تسيير تساهم في تثمين هذه الموارد وتنميتها .

أولا : تعريف الموارد البشرية

التعريف الأول : " هي عملية تخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة الجوانب المتعلقة بالموارد البشرية باختيارهم وتنميتهم وتعويضهم والمحافظة عليهم ،باعتبارهم رأس المال الفكري الذي يحقق أهداف المنظمة " (عطا الله "محمد تيسير" و محمود، 2015)

التعريف الثاني : عرفها نيجري Nigéro " بأنها فن اجتذاب العاملين، واختيارهم ، وتعيينهم وتنمية قدراتهم وتطوير مهاراتهم وتهيئة الظروف التنظيمية الملائمة من حيث الكم والكيف لاستخراج أفضل ما فيهم من طاقات وتشجيعهم على بذل اكبر قدر ممكن من الجهد والعطاء " (فيصل، 2011)

التعريف الثالث : " هي الإدارة المسؤولية عن زيادة فعالية الموارد البشرية في المنظمة لتحقيق أهداف الفرد والمنظمة والمجتمع " (منير، 2014)

ومن خلال هذه التعاريف نستخلص : أن "إدارة الموارد البشرية تمثل إحدى الوظائف الهامة في المنشات الحديثة والتي تختص باستخدام العنصر البشري بكفاءة في هذه المنشات" .

ثانيا : أهمية إدارة الموارد البشرية

تكتسب إدارة الموارد البشرية كإحدى وظائف المنظمة العصرية ،أهمية كبيرة في القرن الحادي والعشرين، فهي إدارة لأهم وأغلى أصول في المنظمة ، إذ أن ما يميزها عن باقي هذه الأصول إنها أصول مفكرة .

بحيث تكمن أهمية إدارة الموارد البشرية فيما يلي : ((احمد عبد العال، 2018)

- تهتم بالموارد الرئيسية في المنظمة وهم الأفراد .
- عدم وجود مؤسسة دون إدارة الموارد البشرية .
- تقوم بتطوير مهارات الأفراد العاملين بالمؤسسة .
- وضع الخطط المناسبة للتدريب .

- تقوم بدراسة مشاكل الأفراد ومعالجتها .
- تختار الأفراد المناسبين لشغل الوظائف .

ثالثا : وظائف إدارة الموارد البشرية

إن إدارة الموارد البشرية يتركز اهتمامها في الأنشطة التخصصية المتعلقة بالأفراد العاملين في المنظمة والتي تتضمن الوظائف التالية : (خضير و ياسين، 2009)

1. **تخطيط الموارد البشرية** : يتعلق هذا النشاط في تحديد الاحتياجات المطلوبة من القوى العاملة في المنظمة بالكم والنوع وفقا لطبيعة النشاطات المراد انجازها في المنظمة .
2. **تحليل وتصنيف وتوصيف الوظائف** : يرتبط بتحليل الوظائف وتصنيفها وتوصيفها وتحديد الواجبات والمسؤوليات المناط بكل مستوى وظيفي معين في المنظمة .
3. **نظام الاختيار والتعيين** : يرتبط بتحديد سبل الاختيار والتعيين للموظفين من خلال إجراء عمليات التعيين والاختيار والمقابلات والشروط اللازمة لذلك .
4. **تصميم نظام الأجور والحوافز** : يتم من خلاله تصميم أنظمة الأجور المتعلقة بكل مستوى وظيفي معين ، إضافة لتحديد الحوافز المادية والمعنوية على المستوى الفردي أو الجماعي للعاملين في المنظمة وفقا للأداء المناط بهم .
5. **إعداد خطة التدريب** : يتم من خلال ذلك السعي باستمرار نحو تحسين وتطوير المهارات لدى الأفراد العاملين في المنظمة من خلال وضع البرامج التدريبية والتطويرية الملائمة لهم .
6. **تصميم نظام تقويم الأداء** :يتم وفق وضع ضوابط إدارية وتنظيمية لتقويم الأداء المنجز للعاملين وفق قواعد وثوابت تنظم من خلالها أسلوب العدالة والمساواة في التقويم العام للأداء الفردي أو الجماعي للعاملين لديها.
7. **وضع نظام الترقيات والنقل** : تقوم هذه المهمة بوضع الضوابط للترقيات والنقل للعاملين في المنظمة.
8. **صيانة ورعاية العاملين** : تهتم هذه الوظيفة بالقيام بوضع ضوابط نظم السلامة المهنية والصناعية والرعاية الصحية والاجتماعية للعاملين في المنظمة.
9. **تقديم الخدمات للعاملين** : تهتم هذه الوظيفة بوضع ضوابط تقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية والترفيهية وكافة التسهيلات التي تسهم في تحسين أجواء العلاقات السائدة بالعمل من الثقة والمودة والإخاء .

الفرع الثاني : مفهوم وأساليب تأهيل الموارد البشرية

أولا : مفهوم تأهيل الموارد البشرية

تعددت استخدامات مصطلح التأهيل بين التنمية ، التطوير ، تحسين التنافسية والأداء ، هذه الاختلافات ترجع إلى طبيعة استخدام هذا المصطلح عموما، أما على مستوى الكلي أو على مستوى بعض الوظائف التي تقوم بها المؤسسة ، فتأهيل الموارد البشرية له عدة تعاريف منها :

التعريف الأول : " هو تلك الجهود التي تهدف الى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه المهارة في أداء العمل آو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات بما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي آو بعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل القريب " (بن عمارة، 2009، صفحة 175)

التعريف الثاني : " التأهيل هو تخصص فرعي من تخصصات حقل الموارد البشرية الذي يهتم بتحديد وتطوير الكفاءات الرئيسية للقوى البشرية بالمعارف والاتجاهات والمهارات مما يساعد الأفراد على أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية " (مصطفى خليل، 2015، صفحة 176)

ثانيا : أساليب تأهيل الموارد البشرية

لتأهيل الموارد البشرية أساليب عديدة تتمثل في : (زينب، 2015، الصفحات 178-179)

1. **التعليم :** هو الطريقة الأساسية لتطوير المهارات والإمكانيات والقابليات عند الأفراد وهو وسيلة اتصال أساسية تسيطر عليها الإدارات
2. **التدريب :** هو نشاط مخططا يهدف إلى إحداث تغيرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والاتجاهات مما يجعل الفرد او تلك الجماعة لائقة للقيام بأعمالها .
3. **التمكين :** هو إعادة توزيع السلطة داخل المنظمات وتوفير الحصانة للموظفين وجعل الموظفين أكثر حرية للقيام بعملهم وذلك من خلال السماح للموظفين في الإسهام في عملية صنع القرار
4. **الوصف الوظيفي :** هو عبارة عن تقديم بيان بالمسؤوليات والمهارات والمميزات الوظيفية وعوامل وأدوات العمل ، وظروف بيئة العمل والقدرات الفكرية المطلوبة والتكنولوجيا المستخدمة في هذه الوظيفة

5. **الخبرات العملية :** تعرف على أنها مجهدات ايجابية تحث الفرد على تحفيز والتعلم ، وتشير إلى العلاقات والمشاكل والمتطلبات والمهام أو سمات أخرى يواجهها الفرد في عمله .
6. **التطوير الإداري :** يعرف على انه نظام ممارسات الأفراد الذي تحاول المنظمات بواسطته ضمان توفير الموظفين المؤهلين والمحفزين في مواقف معينة وفي الوقت المناسب .

الفرع الثالث : تنمية الموارد البشرية

من خلال هذا المطلب سوف نتطرق إلى تعاريف تنمية الموارد البشرية ودورها في التدريب ومجالاتها

أولا : مفهوم تنمية الموارد البشرية

تعتبر عملية تنمية القوى العاملة والهدف المحوري الذي يشغل جميع المهتمين بتنمية وتطوير المجتمع ، باعتبار أن العنصر البشري هو أهم أصل ومورد في تحقيق كفاءة وفعالية النظم المؤسسية.
ولي تنمية الموارد البشرية تعاريف عديدة نذكر منها مايلي :
التعريف الأول : "يقصد به تلك العمليات المتكاملة المخططة موضعيا والقائمة على معلومات صحيحة والهادفة إلى إيجاد قوة عمل متناسبة مع متطلبات العمل في منشات محددة والمتفهمة لظروف وقواعد وأساليب الأداء المطلوبة وإمكانياته، القادرة على تطبيق تلك القواعد والأساليب ". (محمد سمير، 2009، صفحة 78)
التعريف الثاني : يقصد بتنمية الموارد البشرية زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المحالات والتي يتم انتقاؤها واختبارها في ضوء ما اجرى من اختبارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن". (فيصل، ادارة الموارد البشرية، 2011، صفحة 136)
التعريف الثالث : تنمية الموارد البشرية " تعني زيادة المهارات والطاقات والمعلومات لدى أفراد المنظمة فمن الناحية الاقتصادية تعني الاستخدام الكفء لرأس المال البشري المتاح وخلق رأس مال بشري جديد للمساهمة في تنمية وتطوير المجتمع " . (بوحنية، 2010، صفحة 126)
من خلال هذه المفاهيم نستخلص أن : "تنمية الموارد البشرية هي عملية زيادة معارف ومهارات وكفاءة الموارد البشرية التي يتمتع بها المجتمع قصد جعلها اكثر فاعلية عند دخول سوق العمل ".

ثانيا : متطلبات تنمية الموارد البشرية

إن تنمية الموارد البشرية هي التي تنشا من رؤية مستقبلية قوية عن قدرات الموارد البشرية وطاقتهم الكامنة ، ولها هدف واحد مرتبط بهذه الرؤية ، وكذا إستراتيجية ملائمة لانجاز هذا الهدف . ولتحقيق تنمية الموارد البشرية لابد من مراعاة المتطلبات التالية : (وهيبة، 2011 \ 2012، صفحة 27،28)

أ–تنظيم وظيفة تنمية الموارد البشرية بشكل يمكن من تحقيق الملائمة بين الخصائص الفردية واحتياجات المؤسسة .

ب– توفير الأفراد والخبرة في تنمية الموارد البشرية

ج – إدارة موارد بشرية فعالة وانجاز الأعمال والمهام الخاصة بهم بكفاءة عالية ، وهذا يتطلب وجود مختصين على درجة عالية من الخبرة العلمية والعملية .

د– الربط بين تنمية الموارد البشرية والمؤسسة ، وذلك بتحديد احتياجات كل من المستوى الاستراتيجي ، المستوى الإداري ومستوى العمليات ، وكذا رسم الخطط الإستراتيجية لمقابلة تلك الاحتياجات .

هـ– رؤية مستقبلية وثقافية **لتن**مية الموارد البشرية ، وذلك عن طريق توفر قيم ايجابية عن أهمية المورد البشري للمؤسسة ، ورؤية مستقبلية عن المساهمة المستمرة لتدريب وتنمية قوة العمل ودورها في انجاز أهداف المؤسسة .

و– تحديد هدف وسياسة لتنمية الموارد البشرية ، بمعنى التحرك من الرؤية المستقبلية العامة عن أهمية تنمية الموارد البشرية إلى التعبير عن تلك الرؤية بسياسات تقرر بوضوح الهدف من التنمية بالمؤسسة .

ي– وضع خطط واستراتيجيات لتنمية الموارد البشرية .

المطلب الثاني : التوجه نحو تطوير الصيرفة الإسلامية في الجزائر

إن التطور السريع الذي شهدته الصيرفة الإسلامية ،وظهورها كبديل للبنوك التقليدية خاصة في البلدان الإسلامية لم يكن وليد الصدفة ، بل كان ضرورة للاستجابة لرغبة العملاء الذين يرفضون التعامل بالربا ، وكذلك نظرا لدورها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

الفرع الأول : مفهوم وأسس الصيرفة الإسلامية في الجزائر

هناك تعاريف عديدة للصيرفة الإسلامية تركز في مجملها على الالتزام بقواعد الشريعة الإسلامية وتحريم الربا فهي تقوم على هذين المبدئيين بشكل أساسي ،ومن هذه التعاريف مايلي :

أولا : مفهوم الصيرفة الإسلامية

هناك تعاريف عديدة لصيرفة الإسلامية تقوم بالالتزام بقواعد الشريعة الإسلامية والالتزام بتحريم الربا فهي تعتمد على هدأن المبدآن بشكل أساسي تقوم عليهم .

- **التعريف الأول :** "هو مؤسسة مالية مصرفية ، لتجميع الأموال وتوظيفها في نطاق الشريعة الإسلامية بما يخدم بناء مجتمع التكامل الإسلامي ، وتحقيق عدالة التوزيع ووضع المال في المسار الإسلامي ". (الهيتي، 1998، صفحة 173)
- **التعريف الثاني :** الصيرفة الإسلامية هي "عبارة عن مؤسسات استثمارية مصرفية اجتماعية وتجارية (تهدف إلى الربح) تقوم بتقديم الخدمات المصرفية في إطار الشريعة الإسلامية ". (محمود حسين و واخرون، 2009\2010، صفحة 193)
- **التعريف الثالث :** "هي منظمة مالية ومصرفية اقتصادية واجتماعية ، تسعى إلى جذب الموارد من الأفراد والمؤسسات ، وتعمل على استخدامها الاستخدام الأفضل مع أداء الخدمات المصرفية المتعددة ، وتعمل على تحقيق العائد المناسب لأصحاب رأس المال ما تلتزم بمبادئ ومقتضيات الشريعة الإسلامية ". (ناصر و بوشرمة، 2009\2010، صفحة 306)

❖ **من التعا ريف السابق يمكن تعريف الصيرفة الإسلامية** "بأنها تلك المصارف التي تقوم بالأعمال والأنشطة المصرفية التي تزاولها المصارف التقليدية ولكن دون التعامل بالفوائد ، ومراعاتها لأحكام الشريعة الإسلامية ، بغرض تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع ".

وتعد البنوك الإسلامية من أهم أوجه الصيرفة الإسلامية ، وتعرف بأنها " مؤسسة مالية نقدية تقوم بالأعمال والخدمات المالية والمصرفية وجذب الموارد النقدية وتوظيفها توظيفا فعالا يكفل نموها وتحقيق أقصى عائد منها وبما يحقق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية في إطار أحكام الشريعة الإسلامية السمحة " (العجلوني، 2008\2010، صفحة 110

ثانيا : أسس الصيرفة الإسلامية

إن لكل مؤسسة ناشئة أسس تقوم عليها وتحدد طبيعتها ، من اجل تحقيق أهداف محددة يبتغي القائمون تحقيقها، فعليه يمكن تحديد الأسس التي تقوم عليها المصارف الإسلامية بما يأتي : (الهيتي، 1998، صفحة 209_208)

الأساس الأول : عدم التعامل بالربا

يشكل هذا الأساس القاعدة الأساسية الرهينة التي يقوم عليها هذا المصرف ، إذ انه وبدون هذا الأساس يصبح كسائر المصارف والمؤسسات المالية الربوية ، ذلك أن الإسلام يحرم التعامل بالربا ، ويدعو إلى مبدأ المشاركة في الغنم والغرم ، بديلا عن الغنم المضمون المتمثل والواضح في الفائدة الربوية المحددة والثابتة، لان قيام المصرف الإسلامي على هذا الأساس يتفق مع التصور والرؤيا التي يراها هذا الدين ويحددها للكون والحياة معا .

الأساس الثاني : تقرير العمل كمصدر للكسب

يرى الإسلام أن المال لا يلد مالا ، وإما الذي ينمي المال ويزيده هو العمل فقط ، يعني انه توجيه الجهد نحو التنمية عن طريق الاستثمار بجميع الوسائل والأساليب التي تخضع لقاعدة الحلال والحرام التي جاء بها ديننا ، وذلك عن طريق القيام بالأعمال والأنشطة التي تعود بالخير والنفع العام ولا تتعارض مع مبادئ الإسلام وتعاليمه .

الأساس الثالث : الصفة التنموية لهذه المصارف

يقصد به هنا هو الحد من شراسة رأس المال بأسلوب علمي ، ومحاولة ربط التنمية الاقتصادية بالتنمية الاجتماعية . وذلك باعتبار أن هذه المصارف تقوم على بناء فكري خاص ، وهو الإسلام ونظامه الشامل لذا فإنها تتصدى بطبيعة هذا التكوين للتنمية الاقتصادية وتحاول تصحيح وظيفة رأس المال في حالة تحقق المجتمع الإسلامي ،ويتم ذلك عن طريق توجيهه للمساهمة في تنمية المجتمع الإسلامي اقتصاديا،علاوة على تنمينه اجتماعيا .

الفرع الثاني : الفرق بين الصيرفة الإسلامية و الصيرفة التقليدية

يمكن القول بان دور الوساطة المالية لدى البنك التقليدي ينطوي على الاقتراض بفائدة من جانب والإقراض بفائدة إلى الجانب الأخر . بينما دور الوساطة لدى البنك الإسلامي يقوم على مبدأ المشاركة بالربح والخسارة وفقا للقاعدة الشرعية "الغنم بالغرم " وهذا أهم ما يميز الأعمال المصرفية الإسلامية عن تلك التقليدية .

وللتوضيح أكثر سوف نستعرض أوجه الاختلاف والمقارنة بين الصيرفة الإسلامية و الصيرفة التقليدية وفقا للعمليات المصرفية التي تتم على مستوى البنوك الإسلامية .

وتتمثل أوجه الاختلاف بين الصيرفة الإسلامية والصيرفة التقليدية على مستوى البنوك ، فيما يلي :

1-يتضمن اسم البنك عقيدته (البنك الإسلامي) بينما لا يشير اسم البنك التقليدي إلى منهجه ، رأسمالي أو اشتراكي.

2-يقوم مبدأ الوساطة المالية لدى البنوك الإسلامية على أساس الربح والخسارة بينما يقوم هذا المبدأ لدى البنوك التقليدية على الاقتراض بفائدة .

3- تخضع البنوك الإسلامية إلى الرقابة الشرعية لمراقبة مدى مطابقة أعمال البنك للشريعة الإسلامية ، إضافة للرقابة المصرفية من قبل البنك المركزي ، بينما لا تخضع البنوك التقليدية الا للرقابة المصرفية من قبل البنك المركزي .

4- تتطلب استثمارات البنك الإسلامي امتلاك الأصول الثابتة والمنقولة ، بينما يمنع على البنوك التقليدية هذا التملك خوفا من تجميد أموالها .

5- تركز البنوك الإسلامية غلى تمويل المشروعات النافعة للمجتمع وبحسب أولويات الحاجات الإنسانية ، بينما لا تهتم البنوك التجارية سوى بالضمانات والقدرة على تسديد القرض .

الجدول رقم 1: أوجه المقارنة بين البنوك الإسلامية والبنوك التقليدية

	المصارف الإسلامية	المصارف التقليدية
النشأة	ظهرت نتيجة تطورات تاريخية وسياسية واجتماعية ودينية في البلاد الإسلامية وكان الدافع الأساسي لها دينيا.	ظهرت ضمن التطور التاريخي للنظم التقليدية والتي كان أخرها الصرافة
أساس التعامل	تقوم على أساس تطبيق أحكام الشريعة الإسلامية ، واستبعاد الفائدة المصرفية من المعاملات .	تقوم على أساس الفائدة المصرفية
الإيراد	تطبيق قاعدة الغنم بالغرم ، إي قبول الناتج سواء كان ربحا أو خوفا .	الإيراد المبني على أساس الفائدة المصرفية محدد ومتفق عليه مسبقا .
النقود	وسيلة توسط في المبادلات ومقياس للقيم (تجارة بالنقود)	سلعة يتم الاتجار بها ،ويتم تحقيق ربح من الفارق بين الفائدة المصرفية الدائنة والمدينة (تأجير النقود)
أشكال التمويل	على أساس البيوع ، والإجارة والمشاركة .	على أساس الإقراض في شكل قرض مباشر أو تسهيلات غير مباشرة .
التكافل الاجتماعي	في صورة تبرعات وقرض حسن وزكاة .	في صورة تبرعات .
التخصص	يغلب عليها طابع المصارف الشاملة التي تقدم خدمات مصرفية تجارية ومتخصصة واستثمارية	قد يتخصص في تمويل قطاع اقتصادي معين وقد بدا مفهوم المصارف الشاملة ينتشر .

المصدر : محمد محمود العجلوني ، البنوك الاسلامية أحكامها ومبادئها وتطبيقاتها المصرفية، (2008-2010)، ط 1.2، عمان ، دار المسيرة ،ص 122

الفرع الثالث : أسباب التوجه نحو الصيرفة الإسلامية وتحدياتها في الجزائر

أولا : أسباب توجه الجزائر نحو الصيرفة الإسلامية

إن توجه الجزائر نحو الصيرفة الإسلامية وسعيها لتوسيع نشاطها يعود الى خلفية جملة من الأسباب أهمها : (كحال، 2017، صفحة 02)

1- الضغط الكبير الذي واجهته الحكومات السابقة منذ بداية الأزمة المالية : حيث ألحت بعض الأحزاب إسلامية والنواب على ضرورة تطبيق المعاملات الإسلامية وعدم حرمان شريحة واسعة من المجتمع الجزائري من اللجوء إليها .

2- وجود كتلة كبيرة خارج المعاملات الرسمية تعادل 40 مليار دولار : وهذا بفعل عدم تعامل رجال أعمال ومواطنين مع البنوك بسبب الفوائد .

3- الأزمة المالية الكبيرة التي تعاني منها الجزائر : والتي كانت نتيجة انخفاض احتياطات البلاد من النقد الأجنبي ، بسبب تراجع أسعار النفط .

ثانيا : تحديات التحول الصيرفة الإسلامية في الجزائر

بالرغم من الجهود المبذولة لتبني نظام صيرفة إسلامية إلى جانب الصيرفة التقليدية في المنظومة المصرفية الجزائرية ، إلا أن هناك العديد من التحديات والعقبات التي مازالت تواجهها، تتمثل في : (بن زكورة، 2021، صفحة 252)

- **التحديات القانونية** : تخضع البنوك الإسلامية في الجزائر كغيرها من البنوك التقليدية إلى قوانين ورقابة البنك الجزائر دون استثناء وهذا وفق للمادة 84 من قانون النقد والقرض.
- **تحديات السياسة النقدية** : يتعلق الأمر بمعدل الفائدة المطبقة على الاحتياطي القانوني وفق التعليمة 06-2002 المقدرة 2,5% ، إي لا يمكن للبنوك الإسلامية الاستفادة مقابل هذا النوع من الودائع ، كما لا يمكنها اللجوء إلى البنك المركزي في حالة نقص السيولة لديها كونها لا تتعامل بالفائدة .
- **تحديات السيولة** : استحالة طلب السيولة من البنك المركزي لتعامله بسعر الفائدة .
- **تحديات التنافسية** : يتعلق الأمر بغياب التنافسية نتيجة عدم تطابق مبدأ أنشطة البنوك العاملة في ظل منظومة مصرفية تعمل وفق مبدأ البنوك التقليدية .

- **تحديات طبيعة نشاط البنك الإسلامي** : يتعلق الأمر بمستوى تأهيل المورد البشري للعمليات المصرفية ، وكذا تحديات البحث في تطوير المنتجات وفق والشريعة الإسلامية من جهة وتطورات البيئة المصرفية من جهة أخرى .
- **تحديات الرقابة الشرعية** : تتمثل في غياب هيئة شرعية تسهر على متابعة ومراقبة أنشطة البنك الإسلامي .

المطلب الثالث: مساهمة تأهيل الموارد البشرية في دعم توجه البنوك نحو الصيرفة الإسلامية.

سنحاول في هذا المبحث التعرف على تطوير قدرات ومؤهلات العاملين في البنوك الإسلامية وكذا تعزيز فرص الاندماج في السياسة الوطنية واهم تطوير أساليب وأنماط العمل في البنوك الإسلامية .

اولا : أهمية تطوير القدرات والمؤهلات العاملين في البنوك الإسلامية

تكمن أهمية تأهيل الموارد البشرية عند تطوير القدرات والمؤهلات العاملين في تحسين الكفاءات وتتمثل في : (علي و ربي عزة، 2014، صفحة 195)

1) زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي من خلال الوضوح في الأهداف وطرق وانسياب العمل وتعريف العاملين بما هو مطلوب منهم وتطوير مهارات لديهم لتحقيق الأهداف التنظيمية المطلوبة ويساهم في ربط أهداف أفراد العاملين بأهداف البنك الإسلامي.
2) خلق اتجاهات ايجابية داخلية وخارجية نحو المنظمة ويساهم في انفتاح المنظمة على المجتمع الخارجي وذلك بهدف تطوير برامجها وإمكانياتها وتجديد المعلومات التي تحتاجها في لصياغة أهدافها وتنفيذ سياساتها .
3) توضيح السياسات العامة للمنظمة وتطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية وبناء قاعدة فعالة للاتصالات الداخلية .
4) تنمية قدرة البنك الإسلامي عل تحقيق ميزة تنافسية وذلك من خلال إعداد الكادر الوظيفي الكفء والمؤهل والقادر على حمل الأعباء الإستراتيجية الموجهة نحو تحقيق هذه الميزات .
5) تعديل وتغير القيم والاتجاهات التي يجب تعديلها بما يتفق مع منظومة القيام التي يتم التوصل إليها
6) تعزيز القيم والاتجاهات الموجودة لدى العاملين والتي تكون مشابهة لمنظومة القيم السائدة في البنك الإسلامي.

ثانيا : الخصائص والمؤهلات المطلوبة للعاملين في المصارف الاسلامية

للمصارف الإسلامية مواصفات وخصائص مطلوبة للعاملين تتمثل في : (شوقي و خليل، صفحة 68_67)

1- **اختيار الأفراد للعمل في المصارف الإسلامية** : تحتاج البنوك السلامية وفقا لتصورات النظرية إلى:

- موارد بشرية قادرة على جذب المودعين ، وفهم طبيعة العلاقة التي تربط المودع بالبنك الاسلامي .
- عمالة قادرة على تقديم الخدمات المصرفية بالسرعة والجودة الملائمتين وفقا للمتطلبات الشرعية .
- نوعية من الكوارد البشرية قادرة على البحث عن الفرص الاستثمارية الملائمة ،لدراسة حدودها وتقيمها وتنفيذها ومتابعتها في إطار الضوابط الشرعية .

1) **تأهيل العاملين بالمصارف الإسلامية** : تستلزم إدارة النشاط المصرفي الإسلامي وجود فئة خاصة من العاملين مدربة ومزودة بما يلزم من القواعد الشرعية اللازمة للمعاملات وبناء على ذلك يحتاج العاملون بالبنوك والمؤسسات المالية الإسلامية إلى إعداد وتأهيل تعدد الجوانب ، بخلاف العاملين بالبنوك والمؤسسات المالية التقليدية ، يمكن توضيح هذه الفرو قات بين النظامين في النقاط التالية:

-العاملون بالبنوك التقليدية يحصر عملهم بعد الخدمات المصرفية في إدارة القروض بفوائد ربوية، كما يقتصر إعداد العاملين فيها على الدراسات الائتمانية والضمانات ،

أما العاملون بالبنوك الإسلامية فان إعدادهم يتطلب مايلي :

- **التأهيل الفني** : يشمل العمل المصرفي التقليدي لكن استبعاد الفوائد الربوية عنه
- **التأهيل الشرعي** : يستوعب صيغ التمويل والاستثمار الشرعية من مرابحة وبيع الأجل والسلام .....الخ
- **التأهيل الأخلاقي المهني** : يشتمل على قواعد السلوك الذاتية المؤثرة في الأداء الوظيفي وقواعد السلوك مع أصحاب حقوق الملكية في البنك وأصحاب حسابات الاستثمار والعاملين فيه .

2) **التدريب** : إن التدريب والتأهيل الشرعي يجب أن يكون تاما وشاملا ، وليس كالتدريب الفني الذي يمكن أن يتدرب العمل تدريجا حتى يصل إلى مستوى الكفاءة العالية فيه ، التدريب الشرعي يتصل بالأحكام الشرعية التي لا تتجزآ ، فهي أما أن تستوفي اوتنقص ، أما التدريب الشرعي هو المقصود بصفة أساسية ، لأنه هو الذي لم يأخذ حقه من حيث توفير الآليات المستقرة له ، خلاف لما هو عليه الحال بالنسبة للتدريب الفني .

3) **التقييم المستمر لأداء العاملين** : باعتباره احد أبعاد تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة ، وذلك من خلال قياس مدى معرفة العاملين في المصرف الإسلامي بإحكام الشريعة واو في خطوطها العريضة وخاصة أولئك الذين يتعاملون مباشرة مع الجمهور ، حيث أن المعرفة لها منافع عدة من بينها سهولة تنفيذ العمليات وسرعتها خاصة إذا مرت على الموظف المختص عمليات مشابهة وأخذ فيها بالرأي الشرعي .

ثالثا : تطوير أساليب وأنماط العمل في البنوك الإسلامية

إن العمل من أفضل المهارات التي يتم من خلالها أعمال كثيرة في جميع المجالات ، لذا فإننا سوف نتكلم من خلال هذه السطور عن طريق تطوير العمل الإداري وتتمثل في : (موقع، 2021)

- **التعليم أثناء العمل :** تعد من الطرق المنتشرة والتي لها فاعلية كبير من أن تطوير مهارات الإداريين ، لان التجارب العملية تعزز من مهارات الإداريين بشكل كبير وهذا بدوره يساعد في تطوير العمل .
- **المناصب الخاصة بالملاحظات :** هي العمل على العناية بالتعليم بواسطة الملاحظات ، وتعتبر تلك المناصب أهم الأمور من اجل التنمية الإدارية
- **المحاضرات :** هي العمل على الاستعانة بمحاضرين إداريين لديهم خبرة كبيرة من اجل إعطاء الموظفين محاضرات خاصة بالعمل الإداري وتطويره .
- **المواد الدراسية :** هي عبارة عن دراسة المواد المقررة حين حاجة الإداريين إليها من الوصول إلى المعرفة التي تكون متعلقة بإعمالهم ، ولابد أن يتوفر بتلك المواد جميع المعلومات التي تفيد الإداريين.
- **المهام الخاصة :** هي عبارة عن الاستعانة بمهام عديدة على أنها أساليب تدريبية ، حيث أن هذه المهام تساعد على إيجاد فرص عديدة وأيضا تحديد الأهداف التي يمكن الاعتماد عليها من اجل تطوير العمل الإداري .
- **حضور المؤتمرات :** هي من الطرق المنتشرة حيث أنها تقدم الكثير من الفرص الخاصة بالإداريين المشاركين من اجل تفعيل المناقشات التي تدور بينهم . خاصة عندما يقومون بحل المشاكل .
- **المشاركة من اجل حل المشاكل :** هي طريقة شائعة حيث يحرص فيها المدرب على توفير الوصف الكامل والذي يكون متعلق بالتنفيذ الخاص بالعمل الإداري ، وعلى المتدرب تنفيذ الأمور من خلال تحديد المشكلة وتحليها والحرص على معرفة طرق حلها .

المبحث الثاني : الدراسات السابقة

المطلب الأول : الدراسات المتعلقة بتأهيل الموارد البشرية

سنتطرق في هذا المبحث إلى أهم الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوع تأهيل الموارد البشرية

الفرع الأول : الدراسات ذات الأصول العربية

-**الدراسة الاولى:**ل(سمية شباح ، 2019) ،**بعنوان أهمية تأهيل وتدريب الموارد البشرية في البنوك الإسلامية** ، تهدف هذه الدراسة إلى بيان واقع وأهمية التدريب في البنوك الإسلامية ، من خلال التطرق لبعض البنوك الإسلامية ومدى اهتمامها بإقامة دورات تدريبية لموظفيها ، واهم مجالات التدريب التي شملتها هذه الدورات .وبينت النتائج إن هذه البنوك تولي عناية لموردها البشري وتسعى إلى تنميته وتأهيل وتنوع من الدورات التدريبية من اجل الإلمام بمختلف التطورات في مجال التدريب ، وتخصص جزء من نفقاتها لهذا الجانب . (سمية، 2019، صفحة 148)

الدراسة الثانية : ل(هاني ربحي احمد عبد العال،2018)، **بعنوان أساليب تنمية إدارة الموارد البشرية في البنوك الإسلامية بمحافظات غزة وأثرها في تحقيق الجودة الشاملة** ، والتي هدفت إلى التعرف على أساليب تنمية إدارة الموارد البشرية في البنوك الإسلامية بمحافظات غزة وأثرها في تحقيق الجودة الشاملة وتمثل مجتمع الدراسة في موظفي البنوك الإسلامية بمحافظات غزة (البنك الإسلامي الفلسطيني ، البنك الإسلامي العربي) والبالغ عددهم (218)موظف، وتمثلت عينتها في(117)موظف ، واستخدمت أداة الحصر الشامل لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي ، **وكان من ابرز نتائجها :**

- إن مستوى تنمية الموارد البشرية بشكل عام كان بدرجة مرتفعة
- إن مستوى تطبيق الجودة الشاملة بشكل عام كان بدرجة مرتفعة
- وجود علاقة ارتباطيه طردية ذات دلالة إحصائية بين أساليب تنمية الموارد البشرية بجمع محاورها في البنوك الإسلامية بمحافظات غزة والجودة الشاملة
- وجود اثر ذو دلالة إحصائية لأساليب تنمية الموارد البشرية التالية (تدريب وتطوير العاملين ، تخطيط الموارد البشرية ، نظام الاختيار والتعيين ، تقييم الأداء) حسب الترتيب على الجودة الشاملة ،

حيث فسرت هذه المحاور 88% من التباين الكلي في الجودة الشاملة . (احمد عبد العال، 2018، صفحة 03)

الدراسة الثالثة :ل (عادل بومجان، 2014، 2015)، **بعنوان تأهيل الموارد البشرية لتحسين أداء المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل – فرع جنرال كابل – بسكرة** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اثر تأهيل الموارد البشرية في تحسين أداء المؤسسة ، وهذا من مدخلين حديثين وهما التمكين الإداري وإدارة المعرة ، والتطرق إلى أداء المؤسسة من منظورات بطاقة الأداء المتوازن ،والممثلة في منظور النمو والتعلم ، ومنظور العمليات الداخلية ، والعملاء ، والمنظور المالي . حيث شملت الدراسة عينة بلغت 143 إطار استخدمت أداة تشميم استبانة للتعرف على تصورات إطارات ومسيري مؤسسة صناعة الكوابل فرع جنرال كابل بسكرة نحو تأهيل الموارد البشرية

وكان من أهم النتائج المتوصل إليها :

– أن مستوى إدراك إطارات ومسئولي المؤسسة لأبعاد التأهيل كان بدرجة متوسطة ، كما أن مستوى إدراكهم لأداء المؤسسة جاء أيضا متوسطا ،

– هناك اثر ذي دلالة إحصائية لتأهيل الموارد البشرية في تحسين أداء المؤسسة . (عادل، 2014 \ 2015).

الفرع الثاني : الدراسات ذات الأصول الأجنبية

الدراسة الاولى : Muhammad asif khan,nadeem safwan , ashfaq ahmad (2011) بعنوان modeling link between internal service quality in human resources mqnagement and employees retention تهدف هذه الدراسة البحثية إلى إقامة صلة بين ممارسات جودة الخدمة الداخلية للموارد البشرية المتصورة مع الاحتفاظ بالموظفين في بيئة وسيطية للرضا الوظيفي للموظفين ، اجريت هذه الدراسة في مدينتي روالبندي وإسلام أباد التوأمين . تم استخدام أداة الاستبيان لتحليلات العمل البحثي ، تم جمع البيانات عن موظفي البنوك العامة والمخصصة ، وتم توزيع ما مجموعه 550 نسخة من الاستبيان على مصرفين مختلفين في مناطق مختارة وتم جمع 400 نسخة من نفس الاستبيان مرة أخرى ،

توصلت نتائج الدراسة: إلى أن اختيار الموظفين وتدريب الموظفين وتطويرهم ، وتصميم العمل ، وتعريف الوظيفة ، ومكافآت الموظفين ، وتعويضات تقرير مرتفع وايجابي وهام لجودة الخدمة الداخلية في إدارة الموارد البشرية كما أن لهل تأثير ايجابي وهام على الاحتفاظ بالموظف (Muhammad, Nadeem, & Ahmad, 2011)

الدراسة الثانية : Erica smith , Andrew smith, riehard pickers Gill, peter Rush bro (سنة 2006) بعنوان Qualifing the workforce : the use of nationally , recognised training in Australian هدفت هذه الدراسة إلى تقديم تقرير عن البحوث التي تبحث في تأثير اعتماد التدريب المعترف به وطنيا من قبل الشركات الاسترالية حيث تضمنت الدراسة مزيج من المنهجيات بما في ذلك مجموعات التركيز ومسح أصحاب العمل ودراسات الحالة .

وكان من ابرز نتائجها : أن هناك اعتماد أعلى من المتوقع للتدريب المعترف به وطنيا من قبل الشركات الاسترالية في السنوات الأخيرة وان الشركات كانت تستخدم حزم تدريبية لدعم أنشطة إدارة الموارد البشرية الأخرى بصرف النظر عن التدريب.

المطلب الثاني : الدراسات المتعلقة بالصيرفة الإسلامية

سنتطرق في هذا المبحث إلى أهم الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الصيرفة الإسلامية

الفرع الأول : الدراسات ذات الأصول العربية

الدراسة الاول : (رحماني احمد ، جبوري محمد ، 2020)، **بعنوان النوافذ الإسلامية كآلية للتوجه نحو الصيرفة الإسلامية في الجزائر**، المجلة الجزائرية للدراسات المالية والمصرفية – جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان (الجزائر)، حيث هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور نوافذ التمويل الإسلامي كمدخل للتحول نحو الصيرفة الإسلامية في تعزيز كفاءة البنوك التقليدية في الجزائر ، وهذا من خلال تحليل الكفاءة والإنتاجية لبنك الخليج الجزائر مقارنته مع خمسة بنوك تقليدية وبنك إسلامي يتمثل في بنك البركة الجزائري ،خلال الفترة (2011– 2010)واستخدمت أسلوب التحليل التطويقي للبيانات (DEA) ومؤشر مالكويست ، لجمع البيانات وفق نهج غير معلمي ،

وكان من ابرز نتائجها: أن نوافذ التمويل الإسلامي تشكل مدخل استراتيجي لتحول البنوك التقليدية نحو الصيرفة الإسلامية في الجزائر ، وهذا ما ثبتته الدراسة من خلال تحقيق بنك الخليج لمؤشرات الكفاءة التامة 100% والحفاظ عليها خلال فترة الدراسة عند المستويات القصوى . (احمد و محمد، 2020، صفحة 67)

الدراسة الثانية : (منير خطوي ، مبارك لسلوس ، 2020) ،**بعنوان النوافذ الإسلامية في البنوك العمومية الجزائرية بين التحديات ومتطلبات النجاح** ،مجلة الواحات للبحوث والدراسات ،مخبر تسيير الجماعات المحلية ودورها في تحقيق التنمية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير – جامعة البليدة ،غرداية ،حيث هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع ومتطلبات تحول البنوك التقليدية للعمل المصرفي الإسلامي عبر مدخل النوافذ الإسلامية في الجزائر. وتمثلت عينتها في ثلاث بنوك عمومية (BDL ، CNEP ، BADR) العاملة بولاية غرداية والمعنية بفتح النوافذ الإسلامية ومن اجل تحقيق هذا الهدف اعتمد على أسلوب الدراسة الاستقصائية من خلال توزيع الاستبيان لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي وكان من ابرز نتائجها أن نجاح النوافذ الإسلامية في البنوك العمومية الجزائرية مرهون بتوفير مجموعة من المتطلبات الضرورية ، على غرار إصدار قانون خاص بالصيرفة الإسلامية ، وان يخضع العمل المصرفي الإسلامي لمراقبة هيئة الرقابة الشرعية ، وتطوير الموارد البشرية لفهم طبيعة العمل المصرفي الإسلامي وضوابطه الشرعية . (منير و مبارك، 2020، صفحة 922).

الدراسة الثالثة : (سعاد عبد الله عبد الحميد عبدون 2020)، **بعنوان مدى مساهمة الصيرفة الإسلامية في ليبيا في تحقيق التنمية الاقتصادية** "دراسة ميدانية على مصرف الجمهورية والمصرف التجاري الوطني " تهدف هذه الدراسة الى التعرف على مدى مساهمة الصيرفة الإسلامية الليبية في تحقيق التنمية الاقتصادية ، من خلال دراسة مصرف الجمهورية متمثلا في إدارة فروع منطقة بنغازي والمصرف التجاري الوطني البيضاء ، استخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات وكذا البيانات العملية من المراجع والكتب وتم تصميمها وفقا لأسلوب ليكرت الخماسي ، وتم توزيعها على عينة الدراسة والتي كانت عينتها ادارة الصيرفة الإسلامية وإدارة الاستثمار بالمصرفين ، وتم التعامل مع العينتين بوصفهما عينة واحدة

وقد خلصت الدراسة إلى أن الصيرفة الإسلامية في ليبيا تساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال صيغها التمويلية وما تقدمه من أعمال استثمارية تعمل على تفعيل الاقتصاد الوطني وتوفر الأموال اللازمة لأصحاب المشاريع الصغرى والمتوسطة عن طريق الاهتمام بالمشاريع الاستثمارية وتنشيط الأموال وتحقيق عدالة التوزيع وتوجيه الأموال إلى مسارها الصحيح بما يخدم الفرد والمجتمع . (سعاد عبد الله، 2020، صفحة 02)

الفرع الثاني : الدراسات ذات الأصول الأجنبية

الدراسة الاولى: Maran marimuthu , wai ging chan ,phei gie lim ,pey mun low, (2017) بعنوان islamic banking selection criteria and implicationw تهدف هذه الدراسة لمناقشة وصفية لقبول الخدمات المصرفية الإسلامية ولكن يتم التركيز بشكل خاص على العوامل التي تحدد قبول الخدمات المصرفية الإسلامية تمثلت عينتها في 450 مستجيبا من وادي كلانج باستخدام اخذ عينات غير احتمالية تستخدم هذه الدراسة على نطاق واسع مقاييس القياس الاسمية والترتيبية ، تم الاعتماد على نهج غير حدودي للاختبار الإحصائي من أهم نتائجها تشير إلى أن التكلفة والفوائد ، وتقديم الخدمات ، والراحة ، وتأثير الأصدقاء | الأقارب لها علاقة قوية بقبول الخدمات المصرفية . (maran, 2017, p. 50)

الدراسة الثانية : Mnsoor khan ,Mishaq Bbstti (سنة 2008)

بعنوان Islamic Banking and finamce on its way to globalization هدفت إلى تسليط الضوء على النمو غير المسبوق للصيرفة الإسلامية والتمويل الإسلامي في عالم التمويل المعاصر وابرز حقائق وأرقام حول التطورات الأخيرة في الصيرفة الإسلامية والتمويل الإسلامي في جميع أنحاء العالم حيث شملت الدراسة أكثر من 75 دولة من إفريقيا واسيا واروبا وأمريكا الشمالية

وكان من ابرز نتائجها أن الصيرفة الإسلامية أدخلت تحسينات كبيرة لتصبح بديلاتنا نسبيا وقابل للتطبيق للأنظمة التقليدية على المستوى العالمي اكتسبت المؤسسات المصرفية والمالية الإسلامية مناطق مزدهرة في الشرق الأوسط وجنوب شرق أسيا .

المطلب الثالث : التعقيب عن الدراسات السابقة

سنتطرق في هذا المبحث إلى أوجه الاختلاف والتشابه بين دراستنا والدراسات السابقة بالنسبة للمتغيرين تأهيل الموارد البشرية والصيرفة الإسلامية

أولا : أوجه الاختلاف والتشابه بين الدراسات الحالية والدراسات السابقة المتعلقة **بتأهيل الموارد البشرية**

يتضح من خلال تتبع الدراسات السابقة المتعلقة بتأهيل الموارد البشرية أن غالبيتها تناولت نفس المتغيرات الرئيسية للدراسة والمتمثلة في تأهيل الموارد البشرية ولكن هدفها النهائي كان واحد وهو التأكيد على أهمية تأهيل الموارد البشرية كضرورة للوصول إلى تحقيق الكفاءة والفاعلية في انجاز المهام وتحقيق الأهداف ، مع الاختلاف في العناصر الفرعية بتأهيل للموارد البشرية كما هو الحال بالنسبة لدراستنا التي ركزت على تأهيل الموارد البشرية وتأثيره على التوجه نحو الصيرفة الإسلامية ، وكان الاختلاف في الجانب النظري حيث تطرق الدراسات السابقة إلى مختلف النظريات بشكل مفصل وكذا علاقة تأهيل ببعض المتغيرات كالأداء والجودة الشاملة في حين اكتفينا بدارسة العناصر الأساسية كالمفهوم والأساليب ، أما بالنسبة للجانب التطبيقي فقد كان الاختلاف في المؤسسة محل الدراسة بالنسبة للدراسة الأولى والدراسة الثانية والدراسة الثالثة وكذا الإطار الزمني مع تشابه بالنسبة للمؤسسة في الدراسة الأولى .

ثانيا : أوجه الاختلاف والتشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة المتعلقة بتوجه نحو الصيرفة الإسلامية

انطلاق من الدراسات السابقة والمتعلقة بالتوجه نحو الصيرفة الإسلامية قد تعددت موضوعاتها لكنها ركزت عل هدف واحد وهو التعرف على الصيرفة الإسلامية وأسسها والتحديات التي تواجهها ، كما هو الحال بالنسبة لدراستنا الحالية التي درست المفهوم والأسس والتحديات التي واجهتها ، وكذالك اتفقت الدراسة مع معظم الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة قياس رئيسية ، والمنهج الوصفي التحليلي كمنهج مناسب للدراسة ولكن كان هناك اختلاف في الدراسة التطبيقية فكل دراسة اعتمدت على مؤسسة ودرستها وفقا لرؤيتها البحثية .

خلاصة الفصل

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل نجد أن الموارد البشرية تعتبر عنصرا أساسيا وفعالا في نجاح إي مؤسسة مهما كان نشاطها وهذا ما يجعلها موضع اهتمام المسيرين ومحور انشغالاتهم ، إذ أن قوة هذه الموارد تنبع من حسن إعدادها وتأهيلها من اجل إكسابها المعارف والمهارات والخبرات الأزمة لقيمها بالأعمال المناط بها بالكفاءة المطلوبة حيث أصبح تأهيل وتنمية الموارد البشرية من المواضع التي تكتسب أهمية بالغة في جميع المنظمات على غرار المؤسسات المالية الإسلامية ، التي تهدف إلى تلبية حاجيات المجتمع بتوفيرها للمعاملات للمعاملات المصرفية التي يحتاجها الأفراد في حياتهم وفق أسس الشريعة الإسلامية .

إن المصارف الإسلامية تحتاج إلى توفر رأس مال بشري ملائم ومؤهل شرعيا ومصرفيا لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية ، باعتبار أن أهم التحديات التي تواجهها هي نقص الموارد البشرية المؤهلة إضافة إلى خضوعها لنفس قوانين البنوك التقليدية . وهذا ما جعل تدريب وتأهيل الموارد البشرية ضرورة حتمية للنهوض بالقطاع المصرفي الإسلامي ، حيث تكمن أهمية التأهيل في زيادة المعرفة بالمعاملات المصرفية والقدرة على التعامل بالمنتجات المالية الإسلامية

الفصل الثاني:

دراسة ميدانية في بعض الوكالات

(AGB ،BNA ومصرف السلام) البنكية بأدرار

تمهيد:

بعد التطرق في الفصل الأول إلى الأسس النظرية والإطار ألمفاهيمي والمنهجي لمفهوم تأهيل الموارد البشرية والصيرفة الإسلامية ،سنحاول في هذا الفصل التطبيقي إسقاط ما تم دراسته نظريا على المنشات ذات الأهمية .

سيتم التطرق في هذا الفصل إلى وصف أفراد مجتمع الدراسة وعينة الدراسة بالإضافة إلى نموذج الدراسة ، كذا أداة الدراسة المستخدمة وطرق تصميمها وإعدادها وثبات صدقها ، ويتم وصف الإجراءات التي تم اعتمادها في تقنية أدوات الدراسة وفي الأخير الإجابة على الإشكالية المطروحة و اختبار الفرضيات ، للوصول إلى الاستنتاجات والتوصيات التي تخدم الدراسة ، ومن اجل تحقيق ذلك تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين :

- المبحث الأول : الطريقة والأدوات والنموذج المستخدم في الدراسة الميدانية .
- المبحث الثاني : عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالدراسة الميدانية .

المبحث الأول :الطريقة والأدوات و إجراءات دراسة

من خلال هذا المبحث سوف نتطرق إلى الطريقة المعتمدة والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية ، حيث تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين يتم التعرف فيهم على طرق اختيار العينة ومجتمع وعينة الدراسة وأدوات جمع البيانات والمعلومات وتحليلها ، والمطلب الثاني يتم فيه استعمال الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية .

المطلب الأول : طريقة وأدوات إجراء الدراسة الميدانية

سنتطرق في هذا المطلب إلى وصف مجتمع الدراسة ، ثم تحديد العينة المختارة إضافة إلى التعريف بالأدوات المستخدمة والأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليل النتائج .

أولا : مجتمع الدراسة

1-تعريف ببعض وكالات البنوك بأدرار (BNA ، AGB ، مصرف السلام)

أ) تقديم وكالة البنك الوطني الجزائري (250) بأدرار

1: التعريف بالوكالة ونشأتها : (خدوجة، ليلى، و زوليخة، 2009، صفحة 69)

نشأت وكالة ادرار سنة 1983 م ، وهذا بمبادرة من البنك الوطني الجزائري نتيجة زيادة النشاطات الاقتصادية في المنطقة ، والرغبة في تقريب البنك من العملاء والمستثمرين لتشجيع الاستثمارات والمساهمة في تنمية المنطقة ، وتتبع وكالة ادرار للمديرية الجهوية ببشار ، وتقوم باستقبال الودائع للحصول على فوائد بالمقابل ، ومختلف الأنشطة البنكية من سحب ومنح للقروض بأنواعها وفق شروط موضوعة مسبقا، فتح الحسابات بكل أنواعها ، وغيرها من الخدمات البنكية لدى البنوك التجارية ، وتهدف إلى تحقيق الأهداف التالية :

- تقديم الخدمات المصرفية بأحسن الطرق وأسرعها سعيا لتحقيق أقصى ربح
- تسهيل المعاملات لسرعة أداء العمليات البنكية .
- تقديم القروض الخاصة بالاستثمارات الفعالة في الاقتصاد القومي من خلال خلق مناصب شغل والمساهمة في الاقتصاد الوطني ،

2 : الهيكل التنظيمي للوكالة (250) بادرار ،

تضم الوكالة (250) بادرار أربعة مصالح رئيسية يشرف عليها مدير ، مدير مساعد وأمانة (سكريتارية)

1) **المدير** : هو المسؤول المباشر على الوكالة أمام المديرية الجهوية والعامة وتتلخص أهم مهامه فيما يلي :

- السهر على تطبيق القرارات القانونية والتنظيمية على مستوى الوكالة .
- استقبال طلبات القروض ودراستها ومناقشتها ، واتخاذ القرار بشأنها .
- السهر على تطوير الوكالة والمحافظة على سمعتها .
- تطبيق القوانين والقواعد التي تصدرها المديرية العامة .

2) **المدير المساعد** : هو المكلف بقسم الشؤون الإدارية ويتم تعيينه من طرف الرئيس المدير العام للبنك الوطني الجزائري لانجاز عدة مهام أهمها :

- ينوب عن المدير في حالة غيابه .
- متابعة نشاط الاستغلال للوكالة .
- مسؤول أمام المدير عن كل النشاطات التي يقوم بها .

3) **السكريتارية (الأمانة)** وتتمثل مهامها فيما يلي :

- استقبال المكالمات الهاتفية والفاكسات والرد عليها .
- تقوم بتنظيم مواعيد استقبال المدير لزبائن الوكالة .
- المحافظة على أسرار المؤسسة كونها مكلفة بحفظ امور المدير .

وتتمثل مصالح الوكالة فيما يلي : (صليحة و فتيحة، 2007، صفحة 70)

1) **مصلحة الادارة** : تضم المدير والمساعد والسكريتاريه وموظفون شبه بنكيون يتمثلون في المكلفين بالحراسة والنظافة ، والمسؤولين عن الأمن داخل الوكالة من الحراس الليلين واعون الامن ، والعمال في إطار عقود ما قبل التشغيل ، والسائق .

2) **مصلحة الصندوق** : يشرف عليها رئيس المصلحة ، يقوم بإدارة نشاطاتها والتنسيق بينها ومن هذه النشاطات :

- القيام بكل العمليات التي تتم بالنقود السائلة من مسحوبات وإيداعات وتحويلات نقدية مع البنك المركزي وباقي الوكالات .
- تحصيل جميع السندات سواء كانت شيكات أو كمبيالات واردة من الزبائن .
- القيام بمراجعة حسابات البنك سواء تعلق الأمر بحسابات الزبائن على شكل حسابات جارية ، شيكات وحسابات ادخار أو الحسابات الداخلية ومعالج الأخطاء في حالة وقوعها ، وتضم مجموعة من الأقسام وهي : قسم الصندوق ، قسم التحويلات ، قسم التحصيل ، قسم المقاصة ، قسم اليومية والإحصاءات والمراجعة .

3) **مصلحة المعاملات مع الخارج** : وتضم هذه المصلحة قسمين أساسيين :

– قسم المعاملات بالعملة الصعبة : ويتولى عملية الصرف وتسيير الحسابات المقترحة مع الزبائن بالعملة الصعبة .

– **قسم التجارة الدولية** : ويتولى عمليات التجارة الدولية التي يقوم بها العملاء مع الخارج

4) **مصلحة التعهدات** : وتضم هذه المصلحة أربعة أقسام :

– **قسم الشؤون القانونية والمنازعات** : ويتولى هذا القسم :

- ❖ فتح أو غلق حسابات العملاء .
- ❖ تقييم الاعتراضات على الحسابات والشيكات (العدالة ، وكالات أخرى) .
- ❖ معالجة وتلقي طلبات تأجير الخزائن الحديدية .

– **قسم دراسة وتحليل الأخطار والتنشيط التجاري** : ويقوم القسم بالوظائف التالية :

- ❖ القيام بتلقي طلبات القروض من العملاء ودراستها وقبولها بعد قيام المديرية الجهوية بالموافقة عليها.
- ❖ يهتم بالودائع لأجل وقسائم الصندوق، وكذا عملية التنشيط التجاري والتي تهدف من خلالها الوكالة إلى المحافظة على عملائها من جهة ، وجلب عملاء جدد من جهة أخرى .

– **قسم الاستغلال ومتابعة استخدامات القروض** : ويتولى هذا القسم :

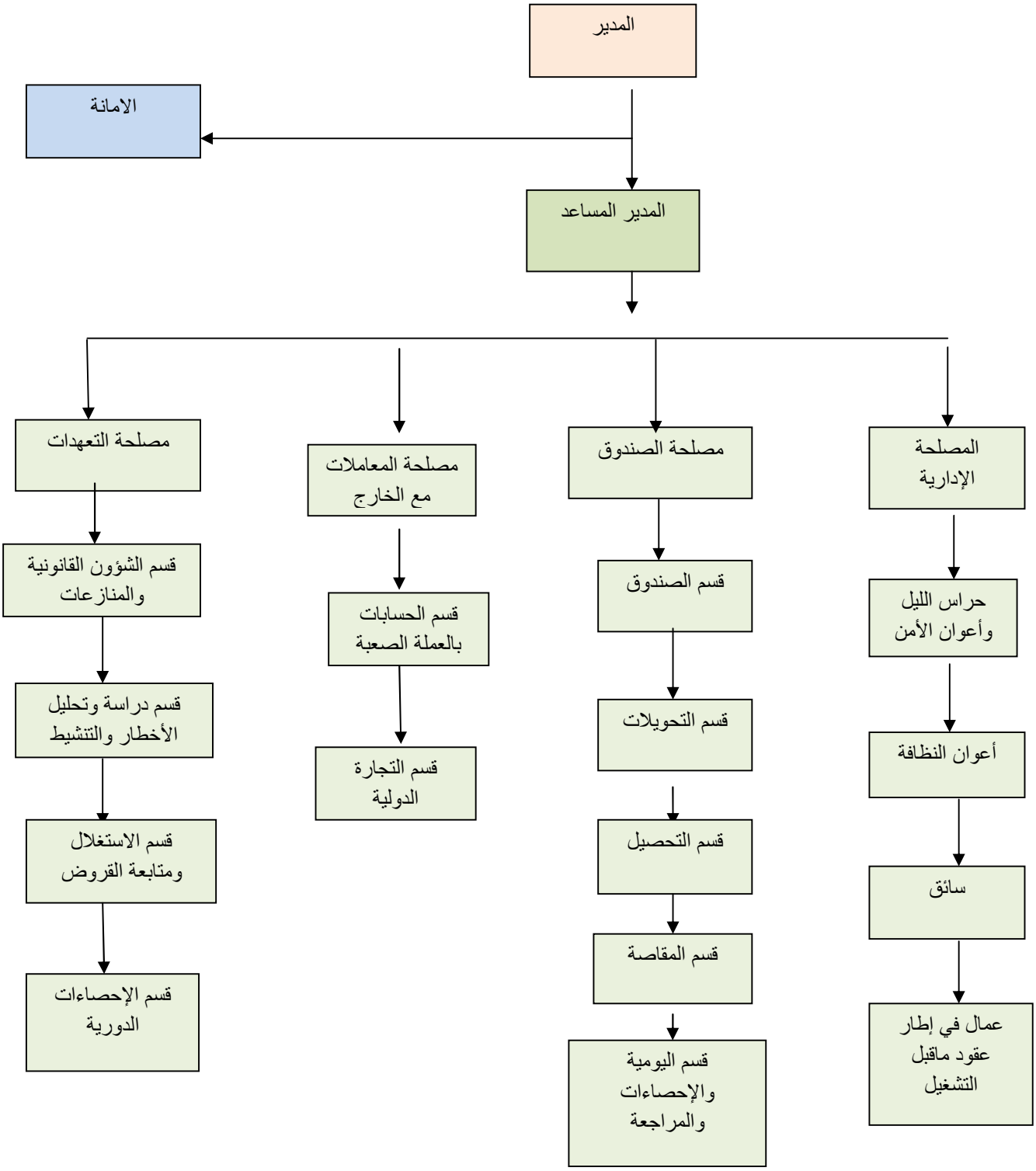
- ❖ القيام بالمتابعة التقنية لاستخدامات القروض .
- ❖ تولي عملية تحصيل الضمانات المطلوبة .
- ❖ تولي عملية إعداد العقود المختلفة التي يبرمها البنك مع زبائنه

–**قسم الإحصاءات الدورية** : ويهتم هذا القسم ب :

- ❖ القيام بالإحصاءات الدورية على مستوى استخدام القروض ، وتولي عملية متابعة القروض غير المدفوعة ومحاولة تحصيلها .
- ❖ القيام بالإحصاءات الدورية الخاصة بحسابات البنك وتصحيح الأخطاء .

وفيما يلي سنعرض مخطط الهيكل التنظيمي للوكالة (250) بادرار

الشكل رقم 1 يمثل الهيكل التنظيمي لبنك الوطني الجزائري (BNA)



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على وثائق مقدمة من المؤسسة

ب) تقديم وكالة مصرف السلام – الجزائر

سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى التعرف حول مصرف السلام بشكل عام وهيكلة التنظيمي وأهدافه

1: تعريف مصرف السلام – الجزائر

مصرف السلام – الجزائر: هو بنك شمولي يعمل طبقا للقوانين الجزائرية ووفقا لأحكام الشريعة الإسلامية في كافة تعاملاته تم اعتماد المصرف من قبل بنك الجزائر سبتمبر 2008 ، ليبدأ مزاولة نشاطه مستهدفا تقديم خدمات مصرفية مبتكرة .

"إن مصرف السلام – الجزائر يعمل وفق إستراتيجية واضحة تتماشى ومتطلبات التنمية الاقتصادية ، في جميع المرافق الحيوية بالجزائر من خلال تقديم خدمات مصرية عصرية تتبع من المبادئ والقيم أصلية الراسخة لدى الشعب الجزائري ، بغية تلبية حاجيات السوق ، والمتعاملين ، والمستثمرين ، وتضبط معاملاته هيئة شرعية تتكون من كبار العلماء في الشريعة والاقتصاد "(موقع ، مصرف السلام ؛2021)

2: قيم مصرف السلام – الجزائر

ونجد هناك ثلاث قيم :موقع، مصرف السلام ،2021)

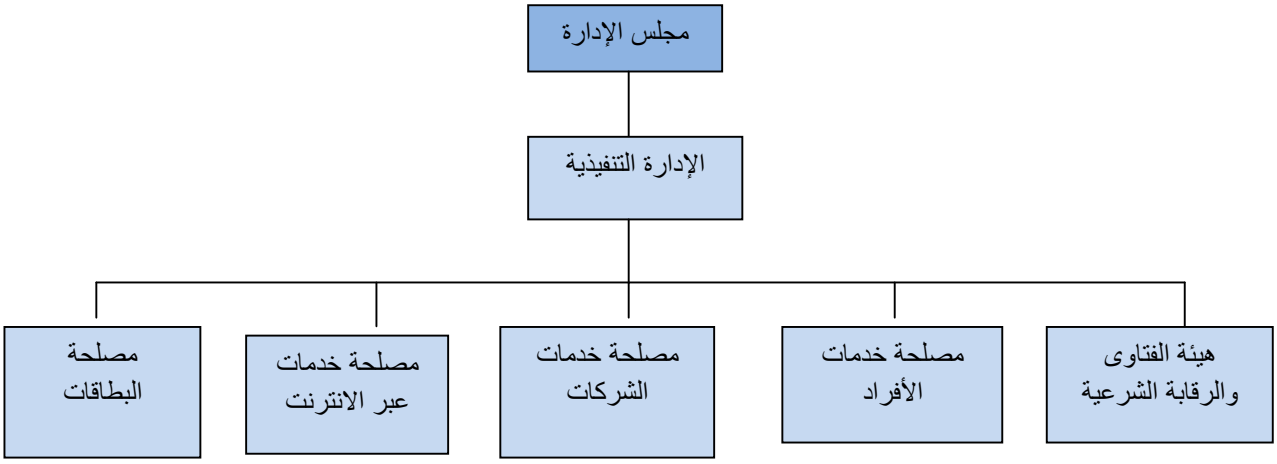
– **التميز** : إننا في مصرف السلام _ الجزائر نتبني التميز كثقافة جماعية ، وفردية ، نسعى لتحقيقها بأعلى المعايير ، في كل ما نقوم به من أعمال ، فذلك يعد دافعنا لتحقيق أهدافنا .

– **الالتزام** : هو شعورنا بالمسؤولية ، وعملنا على الاستجابة لكافة الحاجيات المطلوبة ، والمنتظرة من قبل متعاملين وزملائنا .

– **التواصل** : لقد جعلنا من التواصل الداخلي \الخارجي ، أهم أولوياتنا ، لإدراكنا انه الوسيلة المثلى لتقديم أفضل خدمة لعملائنا .

3: الهيكل التنظيمي لمصرف السلام – الجزائري

الشكل رقم 2 : يوضح الهيكل التنظيمي لمصرف السلام الجزائري



المصدر: _ 11_0 https://wwww/alsalamalgeria/com/ar/page/list11/html

4: شرح الهيكل التنظيمي

يتشكل مجلس الإدارة من خمسة أفراد من أصحاب الكفاءات العلمية والمهنية والخبرة في التسيير (رئيس مجلس الإدارة .وأربعة أعضاء)

آما أعضاء الإدارة التنفيذية ، فيتشكلون من :(المدير العام ، نائب مكلف بالمدير ، رئيس النشاط التجاري ، و12 مدراء فرعين من بينهم المدير الفرعي لوكالة ادرار)

المصدر : https://wwww/alsalamalgeria/com

هيئة الفتاوى والرقابة الشرعية : تشكل الهيئة الشرعية لمصرف السلام _ الجزائر من كبار علماء الشريعة الإسلامية والاقتصاد ممن لهم إلمام بالعلوم الدينية والنظم الاقتصادية والقانونية والمصرفية والمعاملات الإسلامية ، تعينهم باقتراح من مجلس الإدارة وبموافقة الجمعية العامة العادية للمصرف .

مصلحة خدمات الأفراد : يقدم مصرف السلام _ الجزائر ، خدمات تتوافق مع معايير مصرفية معاصرة وتقنيات عالمية مبتكرة في الخدمات المصرفية المباشرة .

مصلحة الخدمات عبر الانترنت والبطاقات : يقدم مصرف السلام _ الجزائر ، خدمات تتوافق مع معايير مصرفية معاصرة وتقنيات عالمية مبتكرة تتمثل في : بطاقة الدفع الالكتروني أمنة ، خدمة الدفع عبر الانترنت E_ anima، بطاقة الدفع الدولية السلام فيزا .

مصلحة الشركات : يضع مصرف السلام _ الجزائر تحت تصرفكم خدمات تتوافق مع معايير مصرفية معاصرة خبرات عالمية مبتكرة ، تمكنكم من تحويل أموالكم بكل أمان والقيام بعمليات دفع سريعة .

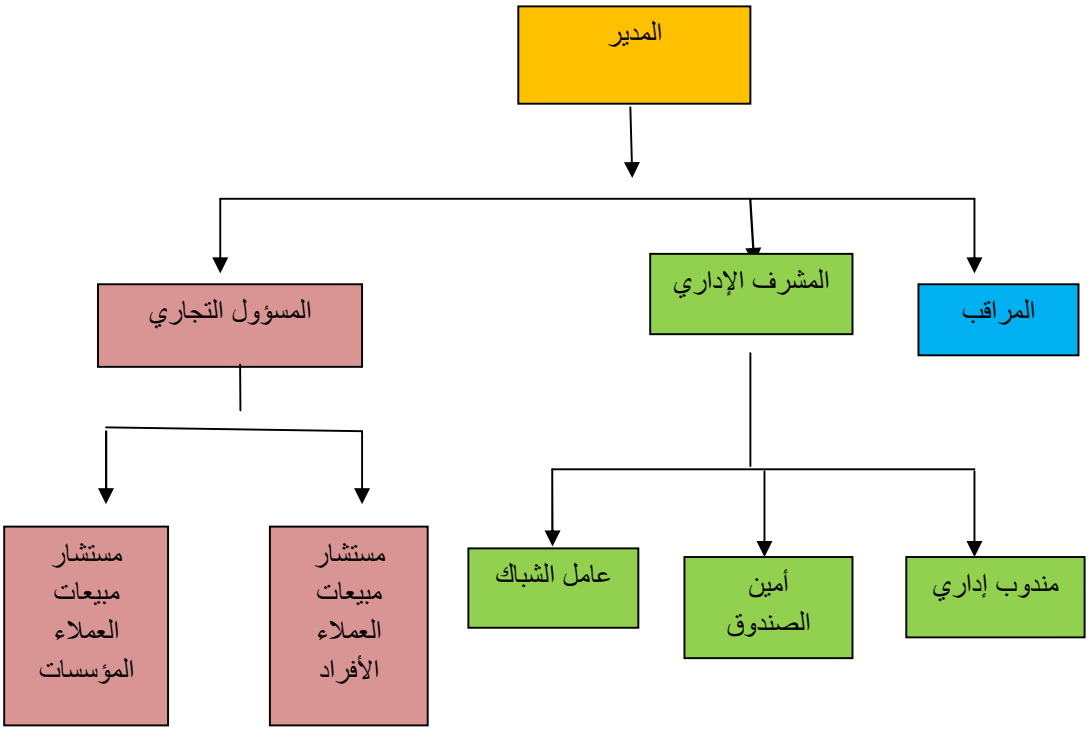
ج): تقديم وكالة بنك الخليج الجزائري – وكالة ادرار – (AGB) وهيكله التنظيمي

1 : تعريف وكالة بنك الخليج الجزائري – وكالة ادرار

نشأت وكالة بنك الخليج بادرار في 19 \03 \2015 ، وتقع وسط المدينة بساحة الشهداء ، حيث يشهد هذا الموقع حركة كبيرة لاشتماله على مختلف المراكز الحيوية والمجتمعات التجارية ، فهي مجهزة بكل الوسائل الحديثة ، وتعتبر وكالة بنك الخليج بأدرار من أفضل البنوك الرائدة بالولاية وذلك ماتقدمه للزبون من تسهيلات سواء تعلق الأمر بجودة تقديم الخدمة المقدمة للزبون أو غيرها فهي وكالة تقدم معظم خدماتها بطريقة إلكترونية بحيث يبلغ عدد موظفيه من خمسة (5) لكونها حديثة النشأة . (الخليج، 2021).

2 : **الهيكل التنظيمي للوكالة**

الشكل رقم 03 : يمثل الهيكل التنظيمي لوكالة بنك الخليج – وكالة ادرار



المصدر: من اعداد الطالبتان بناء على المعلومات المقدمة من طرف مدير البنك .

3 : شرح الهيكل التنظيمي لوكالة (البنك، 2021)

- ✓ **مدير الوكالة :** يعتبر الممثل الرئيسي للبنك على مستوى الوكالة وهو المسؤول عن التنظيم الإداري والتشغيلي للوكالة وتنميتها التجارية مع الاهتمام المستمر بإدارة الجودة والمخاط ، وكذا تحقيق الأهداف الإستراتيجية والمالية التي حددتها إدارة البنك
- ✓ **المسؤول التجاري :** ومن مهامه الإشراف على فريق المبيعات وتحريكهم وتنشيطهم ، والإشراف على تسيير محافظ العملاء وضمان إدارتهم ، وتزويد العملاء بجميع المنتجات التي يقدمها البنك ومهام أخرى متنوعة في إطار تحقيق الرغبات .
- ✓ **المراقب :** مهمته الأساسية هي ضمان وحسن الرقابة على جميع المعاملات التي يقوم بها البنك ، والتحقق من الأعمال اليومية ، كما يقوم بالمراجعة الداخلية ومراقبة الحسابات وصحة المعلومات وانسجامها مع القوانين .
- ✓ **المشرف الإداري :** وهو المشرف على أمين الصندوق وعمال الشباك والأعوان من اجل تحقيق أهداف الوكالة التي بنيت من اجلها ، وتمكن مهمته الأساسية في تقديم الخدمة للعملاء في إطار تحقيق الجودة والتأكد من تنفيذ العمليات المصرفية ، ويقوم بضمان إدارة الأرشيف ومهام أخرى .
- ✓ **مستشار مبيعات العملاء المؤسسات :** من مهامه تجهيز العمل من مجموعة المنتجات التي يقدمها البنك ، كذا إدارة حسابات العملاء وتسيير والضمان الاحتياطي ، وإدارة قروض الاعتبار ، معالجة العمليات مع الدول الأجنبية .
- ✓ **مستشار مبيعات العملاء الأفراد :** يقوم بنفس عمليات العملاء المؤسسات لكن لصالح الأفراد كسير حسابات العملاء من الأفراد وتسيير القروض الموجهة للأفراد وتجميع وتحليل القروض
- ✓ **مندوب إداري :** من مهامه إدارة الحسابات والخطط على ملفات العملاء ، وكذلك تسيير دفاتر الصكوك والتصريح بالشيكات غير المدفوعة ، وكذلك تجهيز المعاملات وتوفير الفواتير والشيكات وتحويل جميع الأوراق التجارية
- ✓ **أمين الصندوق :** وهو المسؤول عن الصندوق وعن ضمانه بشكل مستمر وعمليات الصندوق مع العملاء كما انه يسهر على ضمان تسوية الحسابات .
- ✓ **عامل الشباك :** يعمل على ضمان السير الحسن بشكل مستمر لمختلف العمليات مع احترام الإجراءات المعمول بها في البنك بتنفيذ عدة مهام أخرى ضرورية لحسن سير العمل ووضع استعراض دواعي للأنشطة وتقديم الاقتراحات .

ثانيا : عينة الدراسة :

قمنا بتوزيع استبانة على عينة عشوائية (36)في البنوك محل الدراسة فقد تم استرداد 30 استبيانة لدى هذا البنوك وذلك من اجل الوصول إلى أدق النتائج والجدول التالي يوضح تداول الاستمارة .

الجدول رقم 2 : تداول الاستمارة

عدد الاستبانات	العدد	النسبة بالمئة
الموزعة	36	%100
غير المسترجعة	6	%16.67
الصالحة لتحليل	30	%83.33

المصدر: من اعداد الطالبتين

يلاحظ من الجدول أعلاه انه تم توزيع (36) استبانة بما يوافق مجتمع الدراسة ، حيث لم يتم استرجاع (6)
استبانة وتم استرجاع (30) استبان صالحة للتحليل

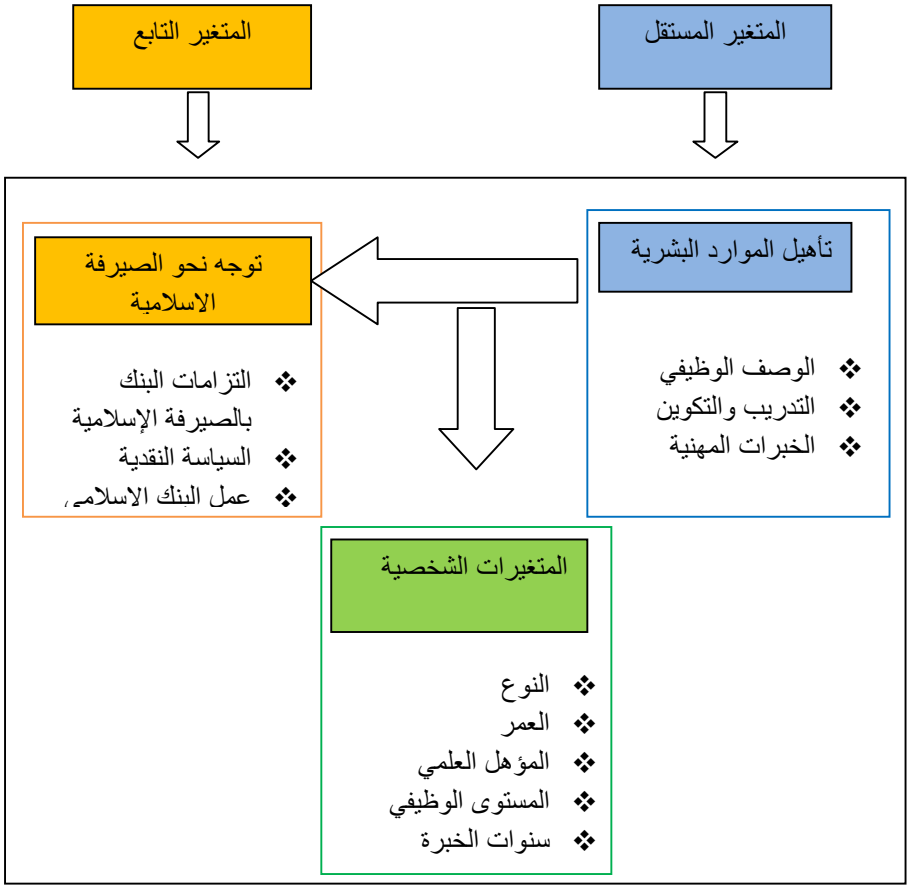
ثالثا : متغيرات ونموذج الدراسة :

1) متغيرات الدراسة :

سوف يتم التطرق في هذه الدراسة إلى العلاقة بين متغيرين هما:
المتغير المستقل : المتمثل في تأهيل الموارد البشرية .والذي يتضمن ثلاثة أبعاد (بعد الوصف الوظيفي ، بعد التدريب والتكوين ، بعد الخبرات المهنية).
المتغير التابع : والمتمثل في توجه نحو الصيرفة الإسلامية والذي يتضمن ثلاثة أبعاد (بعد التزامات البنك بالصيرفة الإسلامية ، بعد السياسة النقدية ، بعد عمل البنك الإسلامي).
المتغيرات الشخصية : وتشمل المتغيرات التالية : (النوع ، العمر ، المؤهل العلمي ، المستوى الوظيفي ، سنوات الخبرة).

2) نموذج الدراسة :

الشكل رقم 4: يمثل نموذج الدراسة



المصدر : من إعداد الطالبتين

المطلب الثاني : الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

من خلال هذا المطلب سوف نوضح مختلف الأدوات الإحصائية والبرامج المستخدمة في معالجة البيانات المجمعة من الاستبيان

أولا : تصميم أداة الدراسة ومحتويات الاستبيان :

عند تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانه بالإضافة إلى المقابلات . وذلك بالاعتماد على الدراسات السابقة والملاحظة والاستبيان ، ثم تما عرضها على المحكمين لإبداء الرأي ، وتوزيعها على عينة الدراسة ، بحيث من خلالها تم إعداد الاستبيان والذي تضمن ثلاثة أجزاء وهي :

الجزء الأول : يضمن مجموعة من البيانات الشخصية والخصائص الوظيفية المتعلقة بأفراد عينة الدراسة (النوع ، العمر ، المؤهل العلمي ، المستوى الوظيفي ، سنوات الخبرة).

الجزء الثاني : يمثل محاور الاستبانة التي تضمنت محورين ، الأول متعلق بالمتغير المستقل والذي يتمثل في تأهيل الموارد البشرية والذي يتكون من 11 عبارة مقسمة على ثلاثة أبعاد وهي :

- بعد الوصف الوظيفي يشمل (3) عبارات
- بعد التدريب والتكوين يشمل (5) عبارات
- بعد الخبرات المهنية يشمل (3) عبارات

– **أما المحور الثاني** : فهو متعلق بالمتغير التابع التوجه نحو الصيرفة الإسلامية والذي يتكون من (11) عبارة مقسمة على ثلاثة أبعاد وهي :

- بعد التزامات البنك بالصيرفة الإسلامية يشمل (4) عبارات .
- بعد السياسة النقدية يشمل (4) عبارات .
- بعد عمل البنك الإسلامي يشمل (3) عبارات .

أ): مقياس الدراسة :

تم استخدام **التقسيم الخماسي ليكرت** بحيث يقابل كل عبارة من فقرات أداة الدراسة خمس خيارات مقسمة إلى درجات

الجدول رقم 3 : يمثل نموذج ليكرت الخماسي

الدرجة	1	2	3	4	5
الاجابات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة

المصدر :من إعداد الطالبتين

للحصول على متوسط الحسابي المرجح نقوم بما يلي :

- حساب المدى : وهو الفرق بين اكبر قراءة في التوزيع واقل قراءة مضاف إليه مقدار وحدة القياس ، المدى يساوي 5- 1 = 4
- قسمة المدى على 5 للحصول على طول الفئة إي 4 / 5 = 0.8 إضافة اقل قيمة في المقياس (1) لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية والجدول التالي يوضح ذلك :

الجدول رقم 4 : يمثل دراجات ليكرت الخماسي

مجال متوسط	الدرجة
مابين 1 و1.80	منخفضة جدا
مابين 1.80 و2.60	منخفضة
مابين 2.60و 3.40	متوسطة
مابين 3.40 و 4.20	مرتفعة
مابين 4.20 و 5	مرتفعة جدا

المصدر: عبد الفتاح عز ، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام ، دار خوارزم العلمية للنشر والتوزيع ، الرياض- السعودية ، 2007، ص 540

ثانيا : صدق وثبات أداة الدراسة :

1) **الصدق الظاهري لأداة الدراسة :** للتحقق من الصدق الظاهري قمنا بعرضها على خمسة محكمين 4 من نفس التخصص و1 من تخصص أخر وتم تعديلها بالاعتماد على الملاحظات والمقترحات ثم إعادة تشكيلها بعد أن كانت مكونة من29 فقرة

2) **الصدق التطبيقي لأداة الدراسة (الاتساق الداخلي)** يتم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان مع المحور الذي ينتمي إليه ، وقمنا بحساب معامل الارتباط سبيرمان بين كل عبارة من عبارة الاستبانة بهدف التحقق من صدق الاستبيان .

2 -1 الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول : تأهيل الموارد البشرية

الجدول رقم 5 : يمثل معامل ارتباط سبيرمان لبعد الوصف الوظيفي

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	يتم تحديد المواصفات المطلوبة لشغل الوظيفة بشكل جيد	,751**	0,000
2	يتم توضيح طبيعة العمل وبيئته للموظف	,732**	0,000
3	يقدم البنك وصف يتضمن معلومات كافية بشان وظائفه	,729**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss* 23

1* * أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها و مستوى الدلالة 0,01 .

2* أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.05 .

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن جميع عبارات الوصف الوظيفي ترتبط مع الدرجة الكلية مما يعني أن عباراتها ذات دلالة إحصائية ، وأن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراتها قوية، كما أن قيمةsig (مستوى المعنوية) أقل من مستوى دلالة 0,01 في جميع عبارات الوصف الوظيفي هذا ما يدل على أنها عبارات صادقة ومتسقة داخليا.

الجدول رقم 6:معامل ارتباط سبيرمان لبعد التدريب والتكوين

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
4	تتوفر الظروف الملائمة التي تمكن العامل من اكتساب خبرات ومؤهلات عن طريق التكوين	,517**	0,003
5	يكتسب العاملين المعرفة والمهارة المتصلة بالعمل من خلال الانخراط في الدورات التدريبية	,776**	0.000
6	يتيح البنك للأفراد العاملين المعلومات والحرية لصنع بعض القرارات والمشاركة في اتخاذها	,523 **	0.001
7	يتيح البنك للافراد العاملين المعلومات و الحرية لصنع بعض القرارات والمشاركة في اتخاذها	,587 **	0.001
8	يمتلك العمال المؤهلات التي تمكنهم من تحديد اهداف عملهم الشخصي و حل المشكلات التي تواجههم	,536 **	0.002

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss* 23

1* * أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها و مستوى الدلالة 0,01 .

2* أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.05 .

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن جميع عبارات التدريب و التكوين ترتبط مع الدرجة الكلية مما يعني أن عباراتها ذات دلالة إحصائية ، وأن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراتها قوية، كما أن قيمةsig (مستوى المعنوية) أقل من مستوى دلالة 0,01 في جميع عبارات التدريب والتكوين هذا ما يدل على أنها عبارات صادقة ومتسقة داخليا.

الجدول رقم7: معامل ارتباط سبيرمان لبعد الخبرات المهنية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
9	يمتلك الموظفين الخبرك في مجال عملهم	،788**	0,000
10	يقوم البنك بتوفير الظروف المناسبة للموظفين لتطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم	،704**	0,000
11	يمتلك البنك الموظفين الأكفاء لتلبيك الاحتياجات الحالية والمستقبلية	،857**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات 23 * spss

1** أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها و مستوى الدلالة 0,01 .

2* أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.05 .

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن جميع عبارات الخبرات المهنية ترتبط مع الدرجة الكلية مما يعني أن عباراتها ذات دلالة إحصائية ، وأن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراتها قوية، كما أن قيمةsig (مستوى المعنوية) أقل من مستوى دلالة 0,01 في جميع عبارات الخبرات المهنية هذا ما يدل على أنها عبارات صادقة ومتسقة داخليا.

2-2 الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني: التوجه نحو الصيرفة الإسلامية

الجدول رقم 8: يمثل معامل ارتباط سبيرمان لبعد التزامات البنك بالصيرفة الإسلامية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
13	يوفر البنك المعاملات و المنتجات الاسلامية التي تتمشى ورغبات الزبائن	،600**	0,000
14	يساعد التأهيل الجيد للكوادر البشرية للبنك في جذب الزبائن وكسب ثقتهم	،665**	0,000
15	يسعى البنك لالقناع المواطنين بجدوى المعاملات الاسلامية في إطار المساهمة في تطوير المنظومة المالية للدولة	،814**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات 23 * spss

1* * أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها و مستوى الدلالة 0,01 .

2* أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.05 .

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن جميع عبارات التزامات البنك بالصيرفة الإسلامية ترتبط مع الدرجة الكلية مما يعني أن عباراتها ذات دلالة إحصائية ، وأن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراتها قوية، كما أن قيمةsig (مستوى المعنوية) أقل من مستوى دلالة 0,01 في جميع عبارات التزامات البنك بالصيرفة الإسلامية هذا ما يدل على أنها عبارات صادقة ومتسقة داخليا.

الجدول رقم 9 : معامل ارتباط سبيرمان لبعد السياسة النقدية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
16	يوجد تغيب للنصوص القانونية التي توضح عمل المعاملات المصرفية	،793**	0,000
17	يعرقل عدم وجود نصوص قانونية تحكم المعاملات الإسلامية من توسع نشاطها وتطورها.	،601**	0,000
19	يواجه البنك مشاكل في السيولة تساهم في عرقلة نشاط المعاملات الإسلامية	،633**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات 23 *spss

1* * أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها و مستوى الدلالة 0,01 .

2* أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.05 .

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن جميع عبارات السياسة النقدية ترتبط مع الدرجة الكلية مما يعني أن عباراتها ذات دلالة إحصائية ، وأن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراتها قوية، كما أن قيمة sig (مستوى المعنوية) أقل من مستوى دلالة 0,01 في جميع عبارات السياسة النقدية هذا ما يدل على أنها عبارات صادقة ومتسقة داخليا.

الجدول رقم 10 معامل ارتباط بيرسون لبعد عمل البنك الإسلامي

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
20	عدم تطابق مبادئ الضيرفة الاسلامية مع مبادئ الضيرفة التقليدية يشكل عراقيل أمام سيرورك نشاطها وتطويرها.	،606**	0,000
21	يواجه البنك صعوبة في الحصول على الموارد البشرية المؤهلة القادرة على تسيير العمليات المصرفية	،649**	0.000

المصدر من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات 23* spss

1* * أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها و مستوى الدلالة 0,01 .

2*أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.05 .

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن جميع عبارات السياسة النقدية ترتبط مع الدرجة الكلية مما يعني أن عباراتها ذات دلالة إحصائية ، وأن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراتها قوية، كما أن قيمة sig (مستوى المعنوية) أقل من مستوى دلالة 0,01 في جميع عبارات السياسة النقدية هذا ما يدل على أنها عبارات صادقة ومتسقة داخليا.

3 – ثبات الاستبيان

عند التحقق من ثبات الاستبيان ومصداقيته استخدمنا اختبار الفا كرونباخ لقياس ثبات فقرات الاستبيان من خلا ل معامل الفا كورونباخ والجدول التالي يوضح ذلك :

الجدول رقم 11: معامل ألفا كرونباخ للثبات بالنسبة للمحاور وأبعاد الاستبيان

	البيان	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ للثبات
المحور الأول تأهيل الموارد البشرية	الوصف الوظيفي	03	0,798
	التدريب والتكوين	05	0,739
	الخبرات المهنية	03	0,818
	الثبات الكلي للمحور الأول	11	،804
المحور التوجه نحو الصيرفة الإسلامية	التزامات البنك بالصيرفة الإسلامية	04	0,746
	السياسة النقدية	04	0,748
	عمل البنك الإسلامي	03	0,652
	الثبات الكلي للمحور الثاني	11	0,577
	الثبات الكلي للاستبانة	22	0,820

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات 23* spss

من نتائج الجدول (11) نستنتج أنه تم التأكد من اتساق وثبات بيانات الدراسة بطريقة معامل ألفا كرونباخ بقيمة إجمالية0,820 وهو يتفوق على القيمة المقدرة 70% مما يعني انها تتمتع بدرجة ثبات عالية مناسبة لموضوع الدراسة .

ثالثا : الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة الميدانية

عند القيام بالتحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان اعتمدنا على الأدوات الإحصائية المناسبة للدراسة والتي تحصلنا على نتائجها بعد تفريغ الاستبيان من خلال spss23 حيث استخدمنا نوعين من الأساليب الإحصائية وهي موضحة في الجدول التالي كما يلي .

الجدول رقم 12 : الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

نوع الأسلوب الإحصائي	الأداة الإحصائية	وصفها
الأساليب الإحصائية	التكرارات والنسب المئوية	يتم وصف خصائص الأفراد العينة عن طريق الأشكال وتحديد نسب إجابتها
	المتوسط الحسابي	لمعرفة مدى الذي تنتمي إليه إجابات الأفراد عينة الدراسة
	الانحراف المعياري	لنعرف تشتت القيم عن متوسطها الحسابي
الأساليب الإحصائية الاستدلالية	حساب معامل الارتباط سبيرمان	لقياس علاقة ارتباط العبارات مع محاورها
	مقياس ألفا كرونباخ	يتم استخدامه لتأكد من ثبات فقرات الاستبيان
	تحليل التباين	لمعرفة الفروق في أراء عينة الدراسة
	معامل الانحدار الخطي البسيط	استخدام اختبار اثر المتغير المستقل في المتغير التابع
	كولموجروف سمرنوف	لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا

المصدر : من إعداد الطالبتين

المبحث الثاني : عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالدراسة الميدانية

المطلب الأول : عرض نتائج الدراسة الميدانية

أولا : عرض وتحليل النتائج المتعلقة بخصائص عينة الدراسة

بعد اختيار المتغيرات الشخصية لقيام بالدراسة الميدانية ، تم توزيعها حسب الخصائص الشخصية والوظيفية والمتمثلة في النوع ، العمر ، المؤهل العلمي ، المستوى الوظيفي ، سنوات الخبرة ، وسيتم توضيح المتغيرات الشخصية لأفراد محل الدراسة

1-توزيع العينة وفقا متغير النوع :

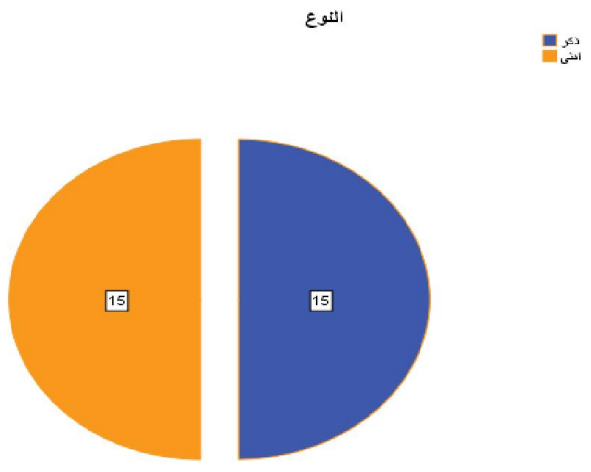
الجدول رقم 13: يوضح توزيع أفراد العينة حسب النوع (ذكر ، أنثى)

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكر	15	50,0
	أنثى	15	%50,0
المجموع		30	%100

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات 23* spss

من الجدول (13) أعلاه يتضح أن عدد الذكور في العينة يبلغ (15) فرد بنسبة 50 %من المجموع الكلي للعينة ، وكذالك يبلغ عدد الإناث (15) بنسبة (50)%من المجموع الكلي للعينة ،يعود الى انه لايوجد فرق بين نسبة الذكور والاناث في تشغيل في البنوك

الشكل رقم 5: يوضح توزيع أفراد العينة حسب النوع (ذكر ، أنثى)



المصدر :من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات 23*spss

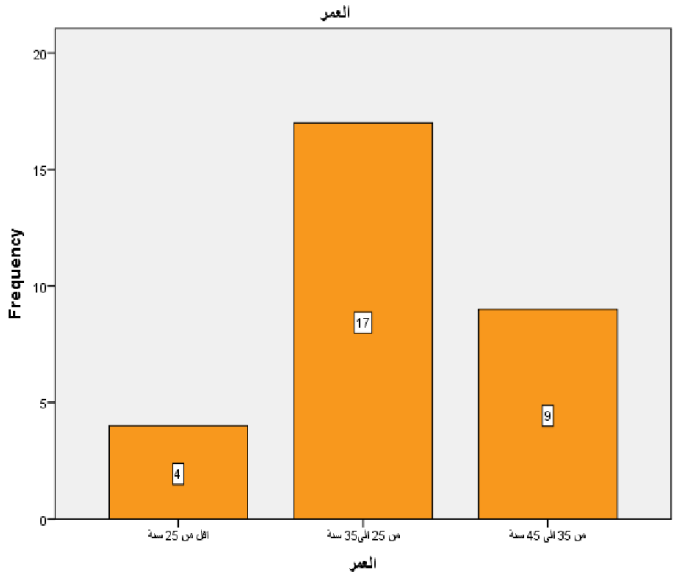
2- توزيع عينة الدراسة حسب العمر

الجدول رقم 14: يوضح توزيع أفراد العينة حسب العمر

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
العمر	أقل من 25 سنة	4	%13,3
	من 25 إلى 35سنة	17	%56,7
	من 35 الى 45 سنة	9	%30,0
المجموع		30	%100

المصدر: من إعداد الطالبتان بناء على مخرجات 23 *spss

الشكل رقم 6: يوضح توزيع افراد العينة حسب العمر



المصدر : من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات 23* spss

من خلال الجدول (14) والشكل البياني رقم 5 أعلاه يتضح لنا أن نسبة 56,7% من عينة الدراسة التي تتراوح أعمارهم من 25 إلى 35 سنة هي الفئة الأكبر ،وتليها الفئة من35 إلى 45 ، بينما الفئة الأقل من 25 فهي نسبة 13% ومنه يتضح لنا ان اغلب أفراد العينة في البنوك الإسلامية هم عبارة عن شباب يمكن الاعتماد عليهم للتطوير والتجديد .

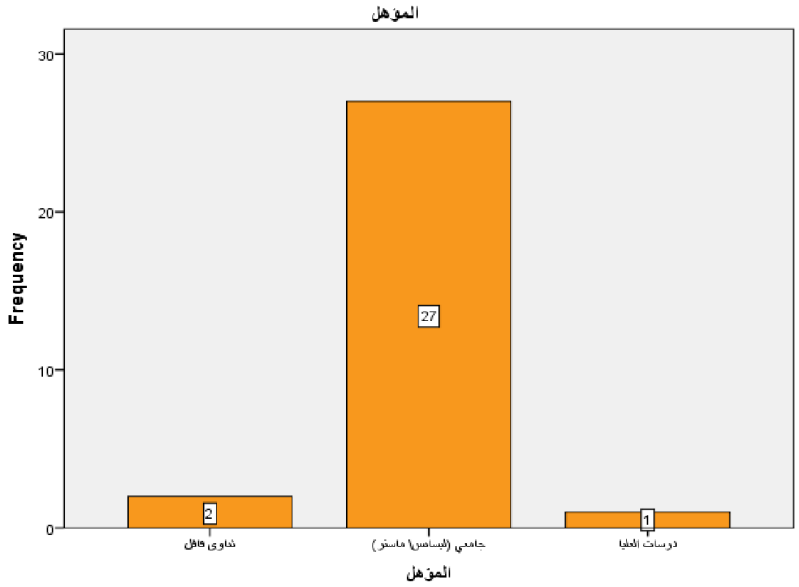
3- توزيع العينة حسب المؤهل العلمي :

الجدول رقم 15 : يوضح توزيع أفراد العينة وفق المؤهل العلمي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	ثانوي فأقل	2	%6,7
	جامعي (لسانس\ماستر)	27	%90,0
	دراسات عليا	1	%3,3
المجموع		30	%100

المصدر : من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات 23* spss

الشكل رقم 7 : يوضح توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي



المصدر : من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss*23

نلاحظ من خلال الجدول (15) والشكل أعلاه أن فئة المتغير ذو المؤهل العلمي ، هي جامعي (ليسانس \ماستر) بنسبة 90% ، بينما أفراد العينة التي مستواهم دراسات العليا بنسبة 6,7 % وتليها في المرتبة الثالثة ثانوي فاقل بنسبة 3,3% من إجمال العينة المدروسة .

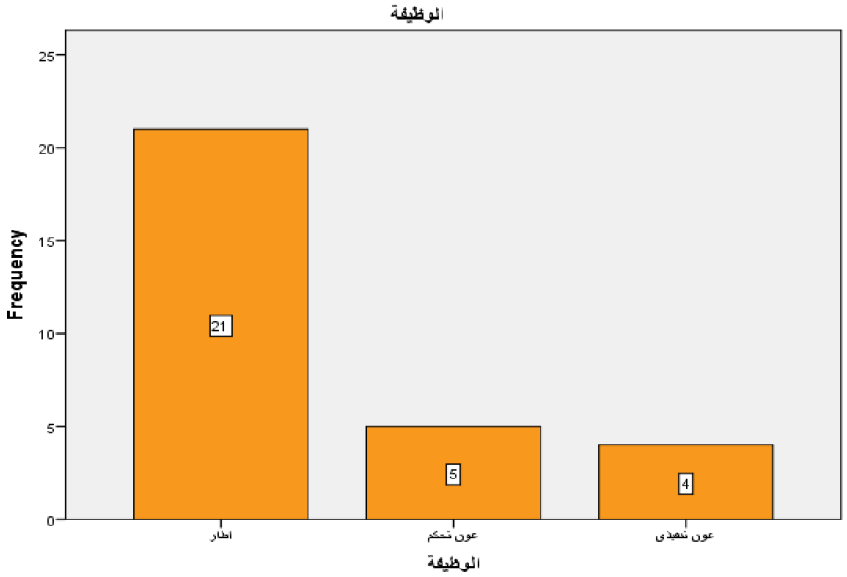
4-توزيع عينة الدراسة حسب المستوي الوظيفي:

الجدول رقم 16: يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوي الوظيفي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
المستوي الوظيفي	إطار	21	%70,0
	عون تحكم	5	%16,7
	عون تنفيذي	4	%13,3
المجموع		30	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss * 23

الشكل رقم 8: يوضح توزيع افراد العينة حسب المستوى الوظيفة



المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات 23*spss

من خلال الجدول (16) والشكل أعلاه نلاحظ انه يقدر عدد العمال البالغ عددهم (21) بنسبة 70,0% هم من المستوي وظيفي "إطار" وهي الفئة الغالبة من أفراد الدراسة، في حين (05) عمال منهم يمثلون ما نسبته16,7% من إجمالي عينة الدراسة هم من مستوي "عون تنفيذي"، أما فئة العمال ذو المستوي الوظيفي "عون تحكم" بلغ عددهم(04) عمال بنسبة 13,3% من العينة الإجمالية للدراسة.

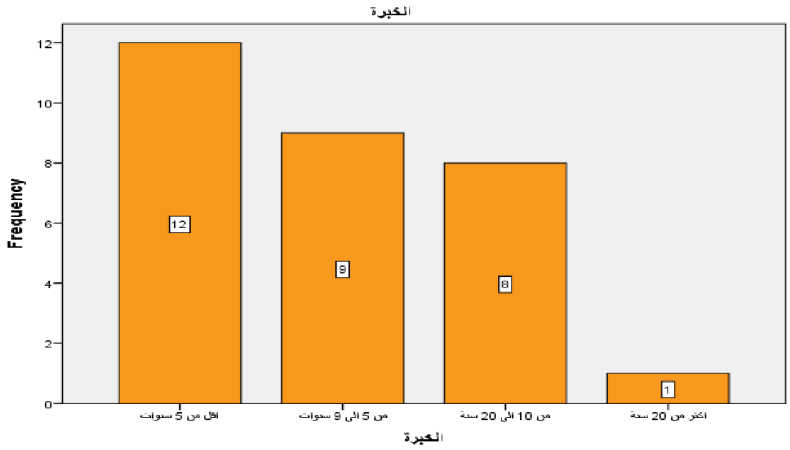
5-توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

الجدول رقم (17) : يوضح توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	12	%40.0
	من 5 إلى 9 سنوات	9	%30,0
	من10 إلى 20 سنة	8	%26,7
	أكثر من 20 سنة	1	%3,3
المجموع		30	%100

المصدر: من إعداد الطالبتان بناء على مخرجات 23 * spss

الشكل رقم 9 : يوضح توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة



المصدر : من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات 23*spss

من خلال الجدول (17)أعلاه أن أعلى نسبة من الخبرة كانت للفئة الأقل من 5 سنوات بنسبة 40 %، أما الفئة من 5 إلى 9 بنسبة 30,0 % ثم تليها الفئة من 10 إلى 20 بنسبة 26 % والفئة الأخيرة التي خبرتها أكثر من 20 سنة بلغت نسبتها 3 % ، يتضح لنا أن أغلبية أفراد العينة لديهم خبرة اقل من 5 سنوات ، وهذا ما يدل على مستوى الخبرة لدى أفراد البنوك ، لان أغلبية أفراد العينة هم من فئة الشباب .

ثانيا : عرض وتحليل النتائج المتعلقة باستجابة أفراد عينة الدراسة

سنقوم بعرض النتائج الإحصائية لاستجابة أفراد الدراسة لكلا المحورين وفيما يلي النتائج المتوصل إليها هي :

1-تحليل النتائج المتعلقة باستجابة أفراد الدراسة لأبعاد تأهيل الموارد البشرية

لمعرفة مدى أهمية تأهيل الموارد البشرية في البنوك نقوم بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد الدراسة للفقرات الممثلة لمحور تأهيل الموارد البشرية

الجدول رقم 18): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور تأهيل الموارد البشرية

	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الاستجابة
1	يتم تحديد المواصفات المطلوبة لشغل الوظيفة بشكل جيد	3,8667	1,10589	3	عالية
2	يتم توضيح طبيعة العمل وبيئته للموظف	3,9000	1,02889	2	عالية
3	يقدم البنك وصف يتضمن معلومات كافية بشان وظائفه	3,7000	1,02217	4	عالية
	بعد الوصف الوظيفي	11,4667	2,34496	1	عالي جدا

المصدر: من إعداد الطالبتان بناء على مخرجات 23 * spss

يبين الجدول(18) أعلاه أن نتائج اتجاهات أفراد العينة نحو جميع فقرات الوصف الوظيفي فاقت المتوسط المرجح لمقياس ليكرت الخماسي 5 حيث بلغت11,4667 ضمن درجة عالية وبانحراف معياري قدره 2,34496 ، مما يدل على أن اغلب إجابات الأفراد جيدة وايجابية ومنسجمة وتتفق حول توفر الوصف الوظيفي بدرجة عالية في البنوك بأدرار.

الجدول رقم 19: يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد التدريب والتكوين

	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الاستجابة
4	يعتمد البنك على التكوين كأحد طرق تطوير المهارات والإمكانيات لدى الأفراد	4,2667	86834,	3	عالية جدا
5	تتوفر الظروف الملائمة التي تمكن العامل من اكتساب خبرات ومؤهلات عن طريق التكوين	3,9333	1,17248	3	عالية
6	يكتسب العملين المعرفة والمهارة المتصلة بالعمل من خلال الانخراط في الدورات التدريبية	4,3000	98786,	2	عالية جدا
7	يتيح البنك للأفراد العاملين المعلومات والحرية لصنع بعض القرارات والمشاركة في اتخاذها	3,3000	1,08755	4	متوسطة
8	يمتلك العمال المؤهلات التي تمكنهم من تحديد اهداف عملهم الشخصي وحل المشكلات التي تواجههم	3,7667	1,16511		عالية
	بعد التدريب والتكوين	19,5667	3,24498	1	عالية جدا

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات 23 *spss

من خلال الجدول نلاحظ أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع عبارات التدريب والتكوين فاقت المتوسط المرجح لمقياس ليكرت الخماسي 3,40، لقد بلغت ضمن فئة درجة عالية جدا ب19,5667 وبانحراف معياري قدره 3,24498مما يدل على أن اغلب إجابات إفراد العينة ايجابية ومنسجمة في اغلب العبارات، وتتفق حول توفر التدريب والتكوين بدرجة عالية في البنوك ، باستثناء الفقرة (7) جاءت بدرجة متوسطة.

الجدول رقم 20: يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الخبرات المهنية

	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الاستجابة
9	يمتلك الموظفين الخبرة في مجال عملهم	4,1000	84486,	2	عالية
10	يقوم البنك بتوفير الظروف المناسبة للموظفين لتطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم	4,0333	85029,	3	عالية
11	يمتلك البنك الموظفين الأكفاء لتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية	3,8333	1,08543	4	عالية
	بعد الخبرات المهنية	11,9667	2,18905	1	عالية جدا

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات 23 *spss

من خلال الجدول أعالاه يتضح آن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع عبارات الخبرات المهنية فاقت المتوسط المرجح ليكرت الخماسي 3,40، حيث بلغت ضمن فئة درجة عالية 11,9667 وبانحراف معياري قدره 2,18905 مما يدل على أن اغلب إجابات أفراد العينة ايجابية بحيث تتفق حول الخبرات المهنية بدرجة عالية في البنوك بادرار

- اتضح لنا من النتائج السابقة لمحور تأهيل الموارد البشرية أن متوسطاتها جاءت اغلبها مرتفعة ضمن فئة بدرجة عالية وهو ما يدل على أن اغلب أفراد عينة الدراسة كانت موافقة على إجابات محتوى فقرات الاستبيان وهذا يشير إلى إن البنوك محل الدراسة تطبق تأهيل الموارد البشرية في مجال عملها .

2 – **تحليل النتائج المتعلقة باستجابة أفراد الدراسة لمحور التوجه نحو الصيرفة الإسلامية**

الجدول رقم 21: يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد التزامات البنك بالصيرفة الإسلامية

	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الاستجابة
12	يلتزم البنك بالضوابط الشرعية التي تحكم المعاملات الإسلامية	4,3667	0,76489	2	عالية جدا
13	يوفر البنك المعاملات والمنتجات الإسلامية التي تتماشى ورغبات الزبائن	3,9333	1,11211	4	عالية
14	يساعد التأهيل الجيد للكوادر البشرية للبنك في جذب الزبائن وكسب ثقتهم	4,0333	1,21721	3	عالية
15	يسعى البنك لإقناع المواطنين بجدوى المعاملات الإسلامية في إطار المساهمة في تطوير المنظومة المالية للدولة	3,4000	1,45270	5	عالية
	بعد التزامات بالصيرفة الاسلامية	15,7333	2,97035	1	عالية جدا

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات 23 *spss

يتضح من خلال الجدول (21) أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع عبارات التزامات البنك بالصيرفة الإسلامية فاقت المتوسط المرجح لمقياس ليكرت الخماسي 3,40، حيث بلغت ضمن فئة درجة عالية وبانحراف معياري قدره 2,97035، مما يدل على أن اغلب إجابات أفراد العينة ايجابية ومنسجمة في في جميع العبارات وتتفق حول توفر التزامات البنك بالصيرفة الإسلامية

الجدول رقم 22 يوضح المتوسط الحسابي: والانحراف المعياري لبعد السياسة النقدية

	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الاستجابة
16	يوجد تغيب للنصوص القانونية التي توضح عمل المعاملات الإسلامية	3,2667	1,36289	3	متوسطة
17	يعرقل عدم وجود نصوص قانونية تحكم المعاملات الإسلامية من توسع نشاطها وتطورها	3,4667	1,25212	2	عالية
18	السياسة النقدية المعتمدة من طرف البنك المركزي تراعي مبادئ الصيرفة الإسلامية	3,0000	1,23176	4	متوسطة
19	يواجه البنك مشاكل في السيولة تساهم في عرقلة نشاط المعاملات الإسلامية	2,8000	1,24291	5	متوسطة
بعد السياسة النقدية		12,5333	3,26669	1	عالية جدا

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات 23* spss

يتضح من الجدول(22) أعلاه أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع عبارات السياسة النقدية فاقت المتوسط المرجح لمقياس ليكرت الخماسي 2,60، حيث بلغت ضمن درجة عالية جدا ب12,5333 وانحراف معياري قدره 3,26669 مما يدل على أن اغلب إجابات أفراد العينة معتدلة في معظم العبارات ، أما متوسطات الفقرة جاءت كل من فقرات (16، 18، 19) بدرجة متوسطة ، باستثناء الفقرة رقم (17) التي كانت إجابة أفراد العينة عليها ايجابية ومنسجمة بدرجة عالية وتتفق حول تبني البنوك محل الدراسة طريقة التواصل مع عمالها من اجل تحقيق أهدافهم .

الجدول رقم 23 : يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد عمل البنك الإسلامي.

	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الاستجابة
20	عدم تطابق مبادئ الصيرفة الإسلامية مع مبادئ الصيرفة التقليدية يشكل عراقيل أمام سيرورة نشاطها وتطويرها	2,9667	1,47352	4	متوسطة
21	يواجه البنك صعوبة في الحصول على الموارد البشرية المؤهلة القادرة على تسير العمليات المصرفية	3,2667	1,20153	3	متوسطة
22	تخضع أنشطة البنك للمراقبة ومتابعة من طرف هيئة الرقابة الشرعية	4,5333	0,73030	2	عالية جدا
	بعد عمل البنك الإسلامي	10,7667	1,99453	1	عالية جدا

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات 23 *spss

يتضح من الجدول أعلاه أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع عبارات عمل البنك الإسلامي فاقت المتوسط المرجح لمقياس ليكرت الخماسي 3,40 ، حيث بلغت ضمن فئة بدرجة عالية وانحراف معياري قدره مما يدل على أن اغلب إجابات أفراد العينة ايجابية ومنسجمة في اغلب العبارات ، أما متوسطات الفقرة جاءت في الفقرات (20، 21) بدرجة متوسطة ، أما الفقرة (22) كانت بدرجة عالية جدا ايجابية ومنسجمة وتتفق حول عمل البنك محل الدراسة .

- من خلال النتائج السابقة نلاحظ أن اغلب المتوسطات الحسابية مرتفعة ، مما يدل على أن إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان تقابل فئة بدرجة عالية ، ويشير ذلك إلى أن البنوك محل الدراسة تخضع بالفعل للمراقبة والمتابعة من طرف هيئة الرقابة الشرعية .

المطلب الثاني : عرض وتحليل النتائج المتعلقة باختبار الفرضية

تتمحور فرضيات الدراسة في الإجابة على الإشكالية الرئيسية لتأكد من تحليل التباين لدراسة ما إذا كانت هناك فورقات بين متغيرات الدراسة ، قبل ذلك لابد من إجراء اختبار **كولموجروف سمرنوف لمعرفة ماذا كانت تتبع التوزيع الطبيعي ام لا .**

أولا: اختبار التوزيع الطبيعي (Test Kolmogorov- Smirnov):

الجدول رقم 24: اختبار التوزيع الطبيعي (Test Kolmogorov- Smirnov)

المتغيرات	تأهيل الموارد البشرية	التوجه نحو الصيرفة الاسلامية
Z de kolmogorovsmirnov	,133	,093
Significtionasymptotique (bilaterale)	,183	,200
N	100	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات SPSS 23

ملاحظة : بما أن مقيمة معلمة التوزيع الطبيعي اكبر من قيمة sig فان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي

من خلال الجدول أعلاه وبما أن مستوى المعنوية لاختبار كولموغروف سمرنوف وقيمة sig لكل من تأهيل الموارد البشرية والتوجه نحو الصيرفة الإسلامية اكبر من مستوى معنوية 5 %نستدل على أن هذه البيانات تتبع التوزيع الطبيعي .

ثانيا : اختبار فرضيات الدراسة

1-نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى :

الفرضية الرئيسية الأولى تنص على انه : لا توجد فورقات ذات دلالة إحصائية حول مستوى تأهيل الموارد البشرية في البنوك الإسلامية بأدرار عند مستوى دلالة 0,01 تؤوي إلى المتغيرات الشخصية وعند استخراج نتيجة الفرضية ، يجب المرور بالفرضيات الفرعية لاختبار الفرق في مستوى تأهيل الموارد البشرية في البنوك للمتغيرات والبيانات الشخصية .

1-1نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى :

الجدول رقم 25: يوضح نتائج التباين الأحادي one weyanova في تصورات الباحثين لمستوى تأهيل الموارد البشرية في البنوك تعزي لمتغير المؤهل العلمي

ANOVA	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	المؤشر الاحصائي F	القيمة الاحتمالية SIG
بين المجموعات	0,967	14	0,063	0,518	0,231
داخل المجموعات	0,2000	15	0,133		
الكلي	2,967	29			

المصدر : من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات 23 * spss

من خلال النتائج الاحصائية الموضحة في الجدول اعلاه يتضح لنا ان قيمة sig بلغت (0,231) وهي اكبر من مستوى معنوية 0,01 اي 0,231> 0,01 وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تفترض انه : لا توجد فورقات ذات دلالة احصائية حول مستوى تأهيل الموارد البشرية في البنوك محل الدراسة عند مستوى دلالة 0,01 تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

2-1 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية :

الجدول رقم 26 : يوضح نتائج تحليل التباين الاحادي one weyanova في تصور المبحوثين لمستوى تأهيل الموارد البشرية في البنوك تعزى لمتغير المستوى الوظيفي

ANOVA	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	المؤشر الاحصائي F	القيمة الاحتمالية SIG
بين المجموعات	8,867	19	0,633	1,462	0,237
داخل المجموعات	6,500	14	0,043		
الكلي	15,367	29			

المصدر : من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات 23 * spss

من خلال النتائج الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة sig بلغت (0,237) وهي اكبر من مستوى معنوية 0,01 اي 0,237> 0,01 وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تفترض أنها تقول : لا توجد فورقات ذات دلالة إحصائية حول مستوى تأهيل الموارد البشرية في البنوك محل الدراسة عند مستوى دلالة 0,01 تعزي لمتغير المستوى الوظيفي .

3-1 نتائج اختبارالفرضية الفرعية الثالثة :

الجدول رقم27 : يوضح نتائج تحليل التباين الاحادي one weyanova في تصور المبحوثين لمستوى تاهيل الموارد البشرية في البنوك الاسلامية تعزى لمتغير سنوات الخبرة

المتغير	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	المؤشر الاحصائي f	القيمة الاحتمالية sig
المؤهل العلمي	بين المجموعات	0,967	14	0,069	0,518	0,887
	داخل المجوعات	0,2000	15	0,133		
مستوى الوظيفة	بين مجموعات	8,867	14	0,633	1,462	0,237
	داخل المجموعات	6,500	19	0,43		
سنوات الخبرة	بين المجموعات	12,450	14	0,889	1,168	0,383
	داخل المجموعات	11,417	15	0,761		

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات 23 *spss

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نجد انه لا توجد فورقات ذات دلالة إحصائية حول مستوى تأهيل الموارد البشرية في البنوكمحل الدراسة بادرار عند مستوى دلالة 0,01 للمتغيرات الشخصية (المؤهل العلمي ، مستوى الوظيفة ، سنوات الخبرة)وعليه تم قبول الفرضية الرئيسية الأولى .

1- **نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية** تنص الفرضية الرئيسية الثانية على انه :لا توجد فورقات ذات دلالة إحصائية حول مستوى التوجه نحو الصيرفة الإسلامية في البنوك محل الدراسة عند مستوى دلالة 0,01 للمتغيرات الشخصية ، وعند استخراج الفرضية الرئيسية يجب المرور بالفرضية الفرعية لاختبار الفرو قات .

2-1 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

الجدول رقم 28 : يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي one weyanava في تصور المبحوثين لمستوى التوجه نحو الصيرفة الإسلامية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

ANOVA	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	المؤشر الاحصائي F	القيمة الاحتمالية SIG
بين المجموعات	1,967	15	0,131	1,836	0,132
داخل المجموعات	1,000	14	0,071		
الكلي	2,967	29			

المصدر : من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات 23 * spss

من خلال النتائج الاحصائية الموضحة في الجدول اعلاه يتضح لنا ان قيمة sig بلغت (0,132) وهي اكبر من مستوى المعنوية 0,01 اي 0,132> 0,01 وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تفترض انه : لا توجد فورقات ذات دلالة احصائية حول مستوى التوجه نحو الصيرفة الاسلامية في البنوك محل الدراسة بأدرارعند مستوى دلالة 0,01 تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

2-2 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية :

الجدول رقم29: يوضح نتائج التحليل الاحادي one weyanova في تصور المبحوثين لمستوى التوجه نحو الصيرفة الاسلامية في البنوك تعزى لمتغير المستوى الوظيفي

ANOVA	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	المؤشر الاحصائي F	القيمة الاحتمالية SIG
بين المجموعات	6,367	15	0,424	0,660	0,783
داخل المجموعات	9,000	14	0,643		
الكلي	15,367	29			

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات 23 * spss

من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول أعلاه يتضح لنا قيمة sig بلغت (0,783) اكبر من مستوى معنوية 0,01 اي 0,783> 0,01 وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تفرض على انه : لا توجد فورقات ذات دلالة إحصائية حول مستوى التوجه نحو الصيرفة الإسلامية في البنوك محل الدراسة عند مستوى دلالة 0,01 تعزى لمتغير مستوى الوظيفة.

3-2 نتائج اختبار الفرضية الثالثة :

الجدول 30 : يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي one weyanova في تصور الباحثين لمستوى التوجه نحو الصيرفة الإسلامية تعزي لمتغير سنوات الخبرة

ANOVA	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	المؤشر الاحصائي F	القيمة الاحتمالية SIG
بين المجموعات	13,033	15	0,869	1,123	0,417
داخل المجموعات	10,833	14	0,774		
الكلي	23,867	29			

المصدر : من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات 23 * spss

من خلال النتائج الاحصائية الموضحة في الجدول اعلاه يتضح لنا ان قيمة sig بلغت (0,417) وهي اكبر من مستوى معنوية 0,01 اي 0,417> 0,01 وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تفرض انه : لا توجد فورقات ذات دلالة احصائية حول مستوى التوجه نحو الصيرفة الاسلامية في البنوك محل الدراسة عند مستوى دلالة 0,01 تعزي لمتغير سنوات الخبرة .

الجدول رقم 31: يوضح نتائج التحليل التباين الاحادي one weyanova للمتغيرات الشخصية في تصور المبحوثين لمستوى التوجه نحو الصيرفة الاسلامية

المتغير	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	المؤشر الاحصائي F	القيمة الاحتمالية SIG
المؤهل العلمي	بين المجموعات	1,967	15	0,131	1,836	0,132
	داخل المجموعات	1,000	14	0,071		
المستوى الوظيفي	بين المجموعات	6,367	15	0,424	0,660	0,783
	داخل المجموعات	9,000	14	0,643		
سنوات الخبرة	بين المجموعات	13,033	15	0,869	1,123	417،0
	داخل المجموعات	10,833	14	0,774		

المصدر : من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات 23 * spss

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة sig اكبر من مستوى معنوية 0,01نه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول التوجه نحو الصيرفة الإسلامية في البنوك بأدرار عند مستوى دلالة 0,01 للمتغيرات الشخصية (المؤهل العلمي ، مستوى الوظيفة ، سنوات الخبرة) وعليه نقبل الفرضية الرئيسية الثانية

3- **اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة** : لاختبار صحة الفرضية الثالثة والاعتماد على نموذج الدراسة الذي يعبر عن العلاقة مابين تأهيل الموارد البشرية والصيرفة الإسلامية والمتمثل في العلاقة الخطية لمعادلة المستقيم (y=ax+b)

ولإثبات صحة الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط من خلال حساب معامل الارتباط سبيرمان لمعرفة ما إذا كان هناك ارتباط بين المتغيرات ، ومعامل التحديد للكشف عن مدى مساهمة المتغير المستقل في المتغير التابع في البنوك محل دراسة المتغير ، بحيث كلما كانت النسبة كبيرة كلما كانت المساهمة اكبر.

3-1 نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة : تنص الفرضية على انه : لا توجد علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين تأهيل الموارد البشرية والتوجه نحو الصيرفة الإسلامية في البنوك بأدرار عند مستوى دلالة 0,01

الجدول رقم 32 : يوضح الانحدار الخطي البسيط بين تأهيل الموارد البشرية والصيرفة الإسلامية

المتغير					الصيرفة الاسلامية					
تاهيل الموارد البشرية	معامل الثبات	معامل الانحدار	اختبار T		معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	اختبار فيشر F		الخطا المعياري
			T	Sig			F	sig	
	31,546	0,241	5,484	0,000	0,024	0,058	1,725	0,200	4,25020

المصدر : من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات 23 *spss

من الجدول أعلاه يتبين أن لا توجد علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين تأهيل الموارد البشرية والصيرفة الإسلامية خلال فترة الدراسة فقد بلغ معامل الانحدار (0,241) وهذا يدل على أن تأهيل الموارد البشرية لوحدها لا تساهم بنسبة 25% في مساعدة البنوك محل الدراسة بأدرار وهذا الأثر ذو دلالة معنوية 1% آو اقل ، كما أن القيمة الإحصائية T قدرت(5,484) ب قيمة احتمالية (0,000)، فهي اقل من مستوى معنوية 1%

أما النموذج R2 المتمثل في معامل التحديد قد بلغت (0,058)وهذا يعني أن التغيرات التي حدثت على الصيرفة الإسلامية تعود إلى تأهيل الموارد البشرية وهذا ما أكده معامل الارتباط بين المتغيرين الذي بلغ 24% وبهذه النتائج نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على انه لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين تأهيل الموارد البشرية والصيرفة الإسلامية ونرفض الفرضية البديلة التي تنص على وجد اثر ذو دلالة إحصائية بين تأهيل الموارد البشرية والصيرفة الإسلامية عند مستوى 1% .

3-1 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى :

الجدول رقم 33 : يوضح الانحدار الخطي البسيط بين الوصف الوظيفي و الصيرفة الإسلامية

المتغير	الصيرفة الإسلامية								
الوصف الوظيفي	معامل الثبات	معامل الانحدار	اختبار T		معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	اختبار فيشر F		الخطا المعياري
			T	Sig			F	sig	
	35,328	0,323	8,848	0,000	0,176	0,031	0,896	0,352	4,31076

المصدر : من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 23

من الجدول أعلاه يتبين انه لا توجد علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين تأهيل الموارد البشرية والصيرفة الإسلامية خلال فترة الدراسة فقد بلغ معامل الانحدار (0,323) وهذا يدل على أن تأهيل الموارد البشرية لوحدها لا تساهم بنسبة في مساعدة البنوك محل الدراسة بأدرار وهذا الأثر ذو دلالة معنوية 1% أو اقل ، كما أن القيمة الإحصائية T قدرت ب 0,000 ، فهي اقل من مستوى معنوية 1%

أما النموذج R2 المتمثل في معامل التحديد قد بلغت (0,031)وهذا يعني أنه من التغيرات التي حدثت على الصيرفة الإسلامية تعود إلى تأهيل الموارد البشرية وهذا ما أكده معامل الارتباط بين المتغيرين الذي بلغ 0,176 وبهذه النتائج نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على انه لايوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين تأهيل الموارد البشرية والصيرفة الإسلامية ونرفض الفرضية البديلة التي تنص على وجد اثر ذو دلالة إحصائية بين تأهيل الموارد البشرية والصيرفة الإسلامية عند مستوى 1%

1-1 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى :

الجدول رقم34 : يوضح الانحدار الخطي البسيط بين التدريب والتكوين و الصيرفة الإسلامية

المتغير							الصيرفة الاسلامية				
التدريب والتكوين	معامل الثبات	معامل الانحدار	اختبار T		معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	اختبار فيشر F		الخطا المعياري
			T	Sig			F	sig	
	29,330	0,496	6,365	0,000	4,553	0,140	4,553	0,042	4,06145

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 23

من الجدول أعلاه يتبين انه لا توجد علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتكوين والصيرفة الإسلامية خلال فترة الدراسة فقد بلغ معامل الانحدار (0,496) وهذا يدل على ان التدريب والتكوين لوحده لا يساهم بنسبة 49% في مساعدة البنوك محل الدراسة وهذا الأثر ذو دلالة معنوية 1% أو اقل ، كما أن القيمة الإحصائية T قدرت ب 0,000 ، فهي اقل من مستوى معنوية 1%

أما النموذج R2 المتمثل في معامل التحديد قد بلغت (0,140)وهذا يعني انه من التغيرات التي حدثت على الصيرفة الإسلامية تعود إلى متغير التدريب والتكوين وهذا ما أكده معامل الارتباط بين المتغيرين الذي بلغ 4,553 وبهذه النتائج نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على انه لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين التدريب والتكوين والصيرفة الإسلامية ونرفض الفرضية البديلة التي تنص على وجد اثر ذو دلالة إحصائية بين التدريب والتكوين والصيرفة الإسلامية عند مستوى 1% .

3-3 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة :

الجدول رقم35 : يوضح الانحدار الخطي البسيط بين الخبرات المهنية و الصيرفة الإسلامية

المتغير										
	الصيرفة الاسلامية									
الخبرات المهنية	معامل الثبات	معامل الانحدار	اختبار T		معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	اختبار فيشر F		الخطا المعياري
			T	sig			F	sig	
	1,097	0,172	9,134	0,000	0,088	0,008	0,217	0,645	4,36231

المصدر : من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 23

من الجدول أعلاه يتبين انه لا توجد علاقة اثر ذات دلالة إحصائية بين الخبرات المهنية والصيرفة الإسلامية خلال فترة الدراسة فقد بلغ معامل الانحدار (0,172) وهذا يدل على أن الخبرات لوحدها لا تساهم بنسبة 17% في مساعدة البنوك محل الدراسة وهذا الأثر ذو دلالة معنوية 1% أو اقل ، كما أن القيمة الإحصائية T قدرت ب 0,000 ، فهي اقل من مستوى معنوية 1%

أما النموذج R2 المتمثل في معامل التحديد قد بلغت (0,008)وهذا يعني انه من التغيرات التي حدثت على الصيرفة الإسلامية تعود إلى الخبرات المهنية وهذا ما أكده معامل الارتباط بين المتغيرين الذي بلغ 0,088 وبهذه النتائج نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على انه لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين الخبرات المهنية والصيرفة الإسلامية ونرفض الفرضية البديلة التي تنص على وجد اثر ذو دلالة إحصائية بين الخبرات المهنية والصيرفة الإسلامية عند مستوى 1%

3-4 نتائج اختبار الانحدار المتعدد:

قبل البدء باختبار الانحدار المتعدد لهذه الفرضية نقوم أولا باختبار معامل التضخم التباين (عدم تجاوز معمل التضخم التباين للقيمة (10) والتباين المسموح به (يكون اكبر من (0,01))وذلك لضمان ملائمة لافتراضات تحليل الانحدار والجدول التالي يوضح ذلك .

الجدول رقم 36: اختبار معامل التضخم التباين والتباين المسموح به

ابعاد المتغير المستقل	معامل التباين	التباين المسموح به
الوصف الوظيفي	1,255	0,797
التدريب والتكوين	1,244	0,804
الخبرات المهنية	1,245	0,803

المصدر : من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 23

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن جميع قيم معامل التضخم التباين (vip) لجميع أبعاد تأهيل الموارد البشرية تقل عن (10) . إي محصورة مابين (1,245) و(1,255) أما اختبار التباين المسموح به (tolerance) تنحصر مابين (0,804) و (0,797) ويدل هذا المؤشر على عدم وجود ارتباط عالي بين أبعاد المتغير المستقل

لتوضيح درجة التأثير لكل بعد من أبعاد تأهيل الموارد البشرية على الصيرفة الإسلامية سنقوم بإجراء اختبار الانحدار المتعدد .

الجدول رقم37 : يوضح الانحدار الخطي المتعدد بين أبعاد تأهيل الموارد البشرية وبين الصيرفة الإسلامية

المكونات	معامل الثبات	معامل الانحدار	اختبار T		معامل الارتباط	معامل التحديد	اختبار فيشر F		الدلالة
			T	Sig	R	R2	F	sig	
ألوصف الوظيفي	32,031	0,226	0,630	0,534	0,457	0,209	2,293	0,102	غير معنوية
التدريب والتكوين		0,575	2,227	0,035					معنوية
الخبرات المهنية		0,571	0,290	0,148					

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss 23

من الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الانحدار قرابة (22,6) بعيدة عن التغيرات التي حدثت على الصيرفة الإسلامية في البنوك محل الدراسة يعود سببها الى الوصف الوظيفي بافتراض ثبات العوامل الأخرى، وهذا الأثر ذو دلالة غير معنوية لان قيمة t المحسوبة بلغت (0,63) وهي ذات دلالة غير معنوية عند مستوى معنوية 0,01، كما ان قرابة (57,5 %)من التغيرات التي حدثت على الصيرفة الإسلامية في البنوك محل الدراسة يعود سببها الى التدريب والتكوين ، بافتراض ثبات العوامل الأخرى ، وهذا الاثر ذو دلالة معنوية لان قيمة t المحسوبة بلغت (2,227) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى 0,01 ، وكما أن قرابة (57,1) من التغيرات التي حدثت على الصيرفة الإسلامية في البنوك محل

الدراسة يعود السبب إلى الخبرات المهنية ، بافتراض ثبات العوامل الأخرى ، وهذا الاثر ذو دلالة غير معنوية لان قيمة t المحسوبة (0,290)، وهي ذات دلالة غير معنوية عند مستوى 0,01
وانه عند (0,209) يعني عدم وجود تحسينات التي جرت على الصيرفة الإسلامية في البنوك محل الدراسة خلال فترة الدراسة يعود سببها إلى أبعاد تأهيل الموارد البشرية ومعامل الارتباط يدل على ذلك بلغت قيمته (0,457)، عدم وجود انسجام بين هذه المكونات في أثرها على المتغير التابع(، يعني غير مقبول إحصائيا لان قيمة f المحسوبة بلغت(2,293)وهي ذات دلالة غير معنوية عند مستوى 0,01
وعلى ضوء هذه النتائج يمكن قبول الفرضية الصفرية التي تنص على انه : لا توجد علاقة اثر ذو دلالة إحصائية بين تأهيل الموارد البشرية والصيرفة الإسلامية عند مستوى معنوية 1% وفرض الفرضية البديلة.
.

خلاصة الفصل :

تضمن هذا الفصل في الدراسة الميدانية لموضوع الدراسة الذي كان في البنوك الإسلامية بأدرار ، فلقد تم التطرق في هذا الفصل إلى مبحثين حيث تضمن المبحث الأول : الطريقة والأدوات والنموذج المتبع والمنهج ووصف مجتمع الدراسة ، بالإضافة إلى قيام بتحديد العينة المختارة والتعريف بالأدوات المستخدمة والأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليل النتائج .

أما المبحث الثاني فتضمن عرض وتحليل النتائج ، لقد تناولنا فيه تحليل البيانات الشخصية والوظيفة للعينة محل الدراسة ، وبيان المتغيرات الدراسة التي أثبتت أن البيانات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي ،كما قمنا باختبار فرضيات الدراسة حيث تم قبول الفرضية الرئيسية الأولى والثانية ورفض الفرضية الثالثة وقبول الفرضية الصفرية وفي الأخير توصلنا إلى أن تأهيل الموارد البشرية دور مهم في مساهمة توجه البنوك نحو الصيرفة الإسلامية

خاتمة

خاتمة

إن الاهتمام بالموارد البشرية وتنميتها وتأهيلها من أبدع السبل التي تقود مختلف المؤسسات إلى النجاح وتحقيق التميز والاستمرار ، حيث يهتم تأهيل الموارد البشرية يرفع كفاءة الأفراد وزيادة معارفهم ومؤهلاتهم بما يخدم أهداف المنظمة ، وبالنسبة للمصارف الإسلامية فان توفير الموارد البشرية المؤهلة يعد من ابرز التحديات التي تواجهها .لذا وجب على القائمين على تسير هذه المؤسسات الاهتمام بتنمية العناصر البشرية العاملة فيها وتأهيلها من مختلف الجوانب نظرا لخصوصية التأهيل في هذه المؤسسات . ومع التطور الذي تشهده الصناعة المصرفية الإسلامية وتوسع نشاطها رغبة في تحقيق أهدافها والوصول إلى غاياتها ، أصبح من الضروري إعداد وتنمية الموارد البشرية مؤهلة علميا وعمليا . وعلى دراية تامة بمختلف المعاملات والمنتجات المصرفية .

حاولت هذه الدراسة الوصول إلى هدفها و الإجابة على الإشكالية المتمثلة في معرفة دور تأهيل الموارد البشرية في دعم توجه البنوك نحو الصيرفة الإسلامية في مجموعة من البنوك الإسلامية وتم هذا من خلال الاعتماد على ثلاث فرضيات رئيسية لمعرفة العلاقة بين المتغيرات،

النتائج الرئيسية للدراسة :

- تعتبر تنمية وتأهيل الموارد البشرية شرط أساسي لنجاح إي مؤسسة .
- يهدف التأهيل إلى زيادة معارف ومهارات الأفراد ورفع كفاءاتهم .
- شهدت الصيرفة الإسلامية تطورا ملفتا في السنوات الأخيرة
- يقوم عمل المصارف الإسلامية على مجموعة من الأسس والضوابط الشرعية .
- يعد نقص الموارد البشرية المؤهلة من أهم التحديات التي تواجه البنوك الإسلامية .
- يشمل تأهيل الموارد البشرية في البنوك الإسلامية مجالات خاصة بالجانب الشرعي وكذلك بالجانب المصرفي .
- يعد تأهيل الموارد البشرية ضرورة حتمية للنهوض بالقطاع المصرفي الإسلامي .

الاقتراحات والتوصيات :

يمكن تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات كما يلي :

- تطوير إقامة معاهد خاصة بتدريب العمال شرعيا .
- تطوير المنتجات الإسلامية وفتح نوافذ جديدة لتقديم الخدمات الإسلامية
- استغلال خريجي المعاهد الإسلامية وتوظيفهم ، والاتفاق مع الجامعات على فتح فروع تدريس الفقه الشرعي والمعاملات الإسلامية .
- ضرورة مراعاة خصوصية البنوك الإسلامية لدعمها من اجل أداء أفضل لعملها .

- وجوب التأهيل الشرعي للكوادر البشرية العاملة بالبنوك الإسلامية في الجزائر للتكيف مع طبيعة البنوك .
- تفعيل التنسيق والتعاون بين مختلف المؤسسات المالية الإسلامية .

أفاق الدراسة :

من خلال تطرقنا لهذه الدراسة المتواضعة والتعمق في الأبعاد المرتبطة بها ، واكتشاف آفاق جديدة لها والتي يمكن أن تشكل مجالات بحث مستقبلية من هذه المواضيع وهي :

- السوق المالية الإسلامية –الواقع والآفاق –
- دراسات حول تأثير التدريب في ربحية البنوك الإسلامية
- دور الرقابة الشرعية على سير عمل البنوك الإسلامية ونجاحها .
- سياسات الموارد البشرية وعلاقتها بتنظيم الصيرفة الإسلامية في البنوك

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

المصادر والمراجع بالعربية :

اولا الكتب

1- احمد محمد سمير. (2009). *الادارة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية*. (ط1، المحرر) عمان -الاردن: دار المسيرة.

2- الشرعة عطا الله "محمد تيسير"، و سنجق غالب محمود. (2015). *ادارة الموارد البشرية "الاتجاهات الحديثة وتحدياتها ، الالفية الثالثة "*. عمان: دار النهجة للنشر والتوزيع.

3- حسونة فيصل. (2011). *ادارة الموارد البشرية* . عمان – الاردن : دار اسامة للنشر والتوزيع .

4- عبد الرزاق رحيم جدي الهيتي. (1998). *المصارف الاسلامية بين النظرية والتطبيق*. ط1، عمان -الاردن: دار اسامة للنشر والتوزيع .

5- قوي بوحمية. (2010). *تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات*. ط1، عمان – الاردن: مركز الكتاب الاكاديمي.

6- كاظم حمود خضير، و ياسين كاسب الخرشة. (2009). *ادارة الموارد البشرية*. ط2، عمان – الاردن: دار المسيرة.

7- محمد محمود العجلوني. (2008-2010). *البنوك الاسلامية احكامها ومبادئها وتطبيقاتها المصرفية*. الطبعة الاولى والثانية، عمان: دار المسيرة.

8- محمود حسين الوادي، واخرون. (2009-2010). *الاقتصاد الاسلامي*. 1، عمان: دار المسيرة.

9- نوري منير. (2014). *تسيير الموارد البشرية*. ط 02، ديوان المطبوعات الجامعية.

المجلات العلمية

1- احمد رحماني، و محمد جبوري. (2020). الموافذ الاسلامية كالية للتوجه نحو الصيرفة الاسلامية في الجزائر . *المجلة الجزائرية للدراسات المالية والمصرفية* ،.

2- بن زكورة العونية. (2021). التحول الى الصيرفة الاسلامية في الجزائر -افاق وتطلعات -. *المجلة المغاربية للاقتصاد والمناجمنت* ،.

3- حمزة كحال. (2017). اسباب اللجوء للصيرفة الاسلامية في الجزائر . *الجزائر تطلق الصيرفة الاسلامية لمواجهة ازمة السيولة* ، زينب مصطفى خليل. (2015). تاهيل الموارد البشرية لتطبيق

الادارة الالكترونية– دراسة حالة وزارة العلوم والتكنولوجيا . *مجلة العلوم الاقتصادية والادارية – جامعة بغداد* ،.

4– سعاد عبد الله عبد الحميد عبدون. (2020). مدى مساهمة الصيرفة الاسلامية في ليبيا في تحقيق التنمية الاقتصادية. *المجلة الليبية العالمية جامعة بن غازي –ليبيا* .

5– شوقي جباري، و خليل شرقي. (بلا تاريخ). اشكالية تاهيل وتدريب الموارد البشرية في المصارف الاسلامية . *مجلة التنظيم والعمل جامعة ام البواقي* ، عادل بومجان. (2014–2015). تاهيل الموارد البشرية لتحسين اداء المؤسسة الاقتصادية . *مجلة البحوث العلمية* .

6– منير خطوي، و مبارك لسلوس. (2020). النوافذ الاسلامية في البنوك العمومية الجزائرية بين التحديات ومتطلبات النجاح. *مجلة الواحات للبحوث والدراسات* ،

7– ميا علي، و الكنج ربى عزة. (2014). اثر التاهيل والتدريب المستمر على تحسين كفاءة الموارد البشرية . *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية* ،.

8– ناصر سليمان، و عبد الحميد بوشرمة. (2009– 2010). متطلبات تطوير الصيرفة الاسلامية في الجزائر. *مجلة الباحث* ،.

9– نوال بن عمارة. (2009). تاهيل وتدريب الموارد البشرية في المصارف الاسلامية (الوقائع والافاق). *مجلة الواحات للبحوث والدراسات جامعة قصدي مرباح ورقلة* ،.

الرسائل الجامعية :

1– خدوجة حجاجي، ليلى بن حديد، و زوليخة بن جلول. (2009). منح القروض في ضل وجود خطر عدم التسديد . *مذكرة ماستر جامعة ادرار* .

2– سمية شباح. (2019). اهمية تاهيل وتدريب الموارد البشرية في البنوك الاسلامية . *مذكرة الدكتورة* ، 1.

3– .صليحة قدوري، و فتيحة مسعودي. (2007). دور البنوك في تمويل المشاريع الائتمانية . *مذكرة ماستر جامعة ادرار* . هاني ربحي احمد عبد العال. (2018). *اساليب تنمية ادارة الموارد البشرية في البنوك الاسلامية بمحافظات غزة واثرها في تحقيق الجودة الشاملة*. الجامعة الاسلامية – غزة.

4– وهيبة سراج. (2011 –2012). *استراتيجية تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الاداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية* . سطيف: مدرسة الدكتورة .

.المواقع الالكترونية

موقع. (25 02، 2021). *https://www/almaal/org/innovative/ideas-for-the-development-of-administrative-work*. تم الاسترداد من صناع المال.

موقع. (2018). *مصرف السلام -الجزائر*. تم الاسترداد من .-https://wwww.alslamalgeria.com/pdf/rapport-annuel-ASBA

موقع مصرف السلام الجزائري. (بلا تاريخ). *www.aislamalgaria.com*.

المراجع الاجنبية

-1asif khan, m., nadeem, s., & ashfaq, a. (2011). modelig link detween internal service quality in -2humam resourees management and ermployees retention.

khan, m., & bstti, m. (2008). islamic banking selection criteria and finmce on its way to globalizaion.

maran Marimuthu .(2017) .islamic banking selection criteria and implicationw.5 .

smith erica ،smith andrew ،pikers gill riehard و ،rush book peter .(2006) .qualifind the work force: the use of nationally ,recognisett training in australian

الملاحق

قائمة الأساتذة المحكمين

في بحث يدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر والموسومة بعنوان " **تأهيل الموارد البشرية كمطلب لدعم توجه البنوك نحو الصيرفة الإسلامية** ".

والذي هو من إعداد الطلبة :

- كادي سمية.

- كريمي فتيحة.

الرقم	الاسم واللقب	الدرجة العلمية	المؤسسة	الإمضاء
1.	العربي بقادي	أستاذ	جامعة أدرار	
2.	لحيلو عبد القادر	استاذ محاضر "ب"	جامعة أدرار	
3.	قودو محمد	محاضر أ	جامعة أدرار	
4.	مدلاوي محمد	استاذ محاضر أ	جامعة أدرار	
5.				

جامعة احمد دراية
كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
ماستر إدارة أعمال
استبانه الدراسة

السادة الأفاضل :

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته :

يسعدنا أن نضع بين أيديكم نسخة من هذا الاستبيان في إطار إعداد مذكرة ماستر إدارة أعمال تحت عنوان **" تأهيل الموارد البشرية كمطلب لدعم توجه البنوك نحو الصيرفة الإسلامية " " دراسة ميدانية بنك "** بهدف معرفة كيف يساهم تأهيل الموارد البشرية في دعم توجه البنوك نحو الصيرفة الإسلامية وهذا من خلال الإجابة على أسئلة الاستبانة المرفقة مع العلم بان هذه المعلومات لن تستعمل إلا لغرض البحث العلمي في إطار هذه الدراسة وسنكون شاكرين لتعاونكم معنا وتقبلوا منا فائق عبارات التقدير والاحترام .

ملاحظة : يتم اختيار الخانة المناسبة بوضع علامة (X)

الجزء الأول : محاور الاستبانة

يهدف هذا الجزء إلى التعرف على الخصائص الاجتماعية والوظيفية للمعني بالاستبيان لذا نأمل منكم الإجابة على التساؤلات التالية بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة :

1) **النوع :**
- ذكر ☐
- أنثى ☐

2) **العمر :**
- اقل من 25سنة ☐
- من 25 الى 35 سنة ☐
- من 35 إلى 45 سنة ☐
- اكبر من 45 سنة ☐

3) **المؤهل العلمي :**
- ثانوي فاقل ☐
- جامعي (ليسانس \ ماستر) ☐
- دراسات عليا ☐

4) **المستوى الوظيفي :**
- إطار ☐
- عون تحكم ☐
- عون تنفيذي ☐

5) **سنوات الخبرة :**
- اقل من 5 سنوات ☐
- من 5 إلى 9 سنوات ☐
- من 10 إلى 20 سنة ☐
- أكثر من 20 سنة ☐

الجزء الثاني : متغيرات الدراسة

الفرع الأول : تأهيل الموارد البشرية

يعرف تأهيل الموارد البشرية على انه " تلك الجهود التي تهدف إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسب المهارة في أداء العمل أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات بما يزيد من كفاءته في أداء عملة الحالي أو بعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل القريب "

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقرات	
					الوصف الوظيفي	
					يتم تحديد المواصفات المطلوبة لشغل الوظيفة بشكل جيد	1
					يتم توضيح طبيعة العمل وبيئته للموظف	2
					يقدم البنك وصف يتضمن معلومات كافية بشان وظائفه	3
					التدريب والتكوين	
					يعتمد البنك التعليم كأحد طرق تطوير المهارات والإمكانيات لدى الأفراد	4
					تتوفر الظروف الملائمة التي تمكن العامل من اكتساب خبرات ومؤهلات عن طريق التعلم	5
					يكتسب العاملين المعرفة والمهارة المتصلة بالعمل من خلال الانخراط في الدورات التدريبية	6
					يتيح البنك للأفراد العاملين المعلومات والحرية لصنع بعض القرارات والمشاركة في اتخاذها	7
					يمتلك العمال المؤهلات التي تمكنهم من تحديد أهداف عملهم الشخصي وحل المشكلات التي تواجههم	8
					الخبرات المهنية	
					يمتلك الموظفين الخبرة في مجال عملهم	9
					يقوم البنك بتوفير الظروف المناسبة للموظفين لتطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم	10
					يمتلك البنك الموظفين الأكفاء لتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية	11

الفرع الثاني : توجه نحو الصيرفة الإسلامية

تعرف الصيرفة الإسلامية بأنها عبارة عن مؤسسة مالية مصرفية لتجميع الأموال وتوظيفها في نطاق الشريعة الإسلامية يخدم مجتمع متكامل ووضع المال في المسار الإسلامي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقرات	
					التزامات البنك بالصيرفة الإسلامية	
					يلتزم البنك بالضوابط الشرعية التي تحكم المعاملات الإسلامية	12
					يوفر البنك المعاملات والمنتجات الإسلامية التي تتماشى ورغبات الزبائن	13
					يساعد التأهيل الجيد للكوادر البشرية اللبنك في جذب الزبائن وكسب ثقتهم	14
					يسعى البنك لإقناع المواطنين بجدوى المعاملات الإسلامية في إطار المساهمة في تطوير المنظومة المالية للدولة	15
					السياسة النقدية	
					يوجد تغيب للنصوص القانونية التي توضح عمل المعاملات المصرفية	16
					يعرقل عدم وجود نصوص قانونية تحكم المعاملات الإسلامية من توسع نشاطها وتطورها	17
					السياسة النقدية المعتمدة من طرف البنك المركزي تراعي مبادئ الصيرفة الإسلامية	18
					يواجه البنك مشاكل في السيولة تساهم في عرقلة نشاط المعاملات الإسلامية	19
					عمل البنك الإسلامي	
					عدم تطابق مبادئ الصيرفة الإسلامية مع مبادئ الصيرفة التقليدية يشكل عراقيل أمام سيرورة نشاطها وتطويرها	20
					يواجه البنك صعوبة في الحصول على الموارد البشرية المؤهلة القادرة على تسير العمليات المصرفية	21
					تخضع أنشطة البنك للمراقبة ومتابعة من طرف هيئة الرقابة الشرعية	22

شكر لحسن تعاونكم

تأهيل الموارد البشرية كمطلب لدعم توجه البنوك نحو الصيرفة الاسلامية

Qualifing human resources as a requirement to support banks orienntation towards islamic banking

Par : kadi soumia ,karimi fatiha **director :** Houtia omar

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مدى مساهمة تأهيل الموارد البشرية في توجه البنوك نحو الصيرفة الإسلامية ، ولتحقيق هدف الدراسة تم اعتماد على استبانه مكونة من 22 فقرة كأداة للدراسة ، وزعت على عينة بلغ عددها 36 فردمن العمال في البنوك الإسلامية ، وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج spss وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها :

1- تهتم البنوك بتدريب وتأهيل الموارد البشرية من اجل الإلمام بمختلف المعارف اللازمة لتسيير المعاملات المصرفية .

2 - تشهد الصيرفة الإسلامية تطورا وتوسعا في مختلف البلدان على غرار الجزائر

3 تعاني الصيرفة الإسلامية من تحديات تقف في طريق ازدهارها وتوسعها أهمها التحديات القانونية ونقص الموارد البشرية .

الكلمات المفتاحية : التأهيل ،تأهيل الموارد البشرية ، الصيرفة الاسلامية ، البنوك الاسلامية ، تنمية الموارد البشرية .

Study summary

This study aimes to détermine the extent of the contribution of human resources qualification to the orientation of Banks to Ward islamic banking , to achieve the goal of the study , a questionnaire consisting of 22 items was adopted for the study , distributed to a sample of 36 workers in islamic banks, the data was analyzed using the program (spss) the study reachad a number of results, most important of which are :

1- Banks are interestyed in training and qualifying human resources in order to acquire the various knowledge necessary for the management of banking transactions .
2- Islamic banking is witnessing development and expansion in various countries , such as algeri , 3islamic banking
3- Suffers from challenges that stand in the way of its prosperity and expansion , the most important of which are challenges legal and human resource shortages .

Key words :Qualification, Qualification of human resources , Islamic banking , Islamic banks, Human resource development