

تقييم مدى التزام موظفي المصارف الإسلامية بالضوابط الأخلاقية " حالة بنك البركة الجزائري "

Evaluating the extent to which Islamic bank employees adhere to ethical controls "Case of the Algerian bank al-baraka"

بن عيسى نوري*، جامعة غرداية (الجزائر)، naouri.benaissa@univ-ghardaia.dz

حسين شنيني، جامعة غرداية، (الجزائر)، hoci78@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2021/05/19

تاريخ القبول: 2021/08/05

تاريخ النشر: 2021/09/27

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى التزام موظفي بنك البركة الجزائري بالضوابط الأخلاقية، وتحديد أهم العناصر التي تساهم في تحسين الأداء الأخلاقي، وبعد تطبيق الدراسة على بنك البركة الجزائري باستعمال أداة الاستبيان لجمع البيانات، وبعد التحليل توصلنا إلى أن هناك مستوى عال من الالتزام بالضوابط الأخلاقية لدى موظفي البنك خاصة فيما تعلق بأبعاد: الموضوعية والعدل، المشروعية والسلوك الإيماني، الثقة والأمانة. أما بالنسبة لبعد الكفاءة والسلوك المهني، فكان مستوى التقييم أقل، وخلصت الدراسة إلى ضرورة اهتمام إدارة المصرف أكثر بتلك الجوانب المتعلقة بالكفاءة المهنية لأجل تحسين الالتزام الأخلاقي بها.

كلمات مفتاحية: مصارف إسلامية، ضوابط أخلاقية، التزام أخلاقي.

تصنيفات JEL : F39 ، G21.

Abstract:

This study aimed to identify the extent to which the employees of Al Baraka Bank Algeria adhere to the ethical controls, and to identify the most important elements that contribute to improving the ethical performance.

* المؤلف المرسل.

That there is a high level of commitment to ethical controls among the employees of the Bank, especially in relation to the dimensions of : objectivity and fairness, objectivity and justice, trust and honesty. As for the efficiency and professional behavior, the level of evaluation was lower, so the bank's management should pay more attention to this element.

Keywords: Islamic banking, Ethical controls, Ethical commitment.

Jel Classification Codes: F39, G21.

1- المقدمة:

لقد كان لظهور المصارف الإسلامية ونجاحها في الانتشار السريع الأثر الدور البارز لجعلها محط للأنظار والمراقبة، إذ أن منافستها للبنوك التقليدية يجب أن يكون على كل المستويات وبخاصة الجانب الأخلاقي، حيث إن الممارسات التسويقية ومنذ فترة تتعرض للكثير من الانتقادات، خاصة ما تعلق منها باتهامات للعاملين باعتماد ممارسات غير صحيحة أو أحيانا غير أخلاقية، سواء لغرض تحقيق أهداف تتعلق بزيادة المبيعات بالتلاعب بالمنتجات من حيث جودتها أو كفاءة أدائها، أو الرفع من الربحية من خلال الضغط على الأسعار بالارتفاع مستغلة تكاليف تكون في العادة وهمية أو غير مبررة أو السيطرة على السوق من خلال ممارسات غير مشروعة للتخلص من المنافسين، إن المصارف الإسلامية وفي ظل التوجه الجديد اليوم نحو معرفة الزبون بحقوقه وكذا الكشف عن تلك الممارسات يضع تلك المؤسسات أمام مسؤولياتها الأخلاقية والاجتماعية والقانونية أيضا، وحيث أن الجهود التي تبذلها المؤسسات لتقويم سلوكيات العاملين فيها في العادة هي إجراءات تصحيحية تكون نتيجة لظهور هذه المشكلات، وبالنظر للقيم والضوابط التي يقوم عليها الاقتصاد الإسلامي إلى أي مدى يمكن تجنب تلك المشاكل قبل وقوعها بتقويم سلوكيات الموظفين وضبطها أخلاقيا.

1-1 إشكالية الدراسة: إن الالتزام بالضوابط الأخلاقية للعاملين في المؤسسات المالية الإسلامية صار يشكل اليوم أهم الأسس الواجب التقيد بها أثناء ممارسة المصارف الإسلامية لنشاطاتها، خصوصا وأنها تعتمد أساسا على منظومة من القيم والمبادئ الأخلاقية التي تحكم نشاطها، فالسؤال الرئيسي للدراسة يتمثل في: ما مدى التزام موظفي بنك البركة الجزائري بالضوابط الأخلاقية للعاملين في المصارف الإسلامية؟

ومن خلال السؤال الرئيسي يمكننا طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى التزام موظفي بنك البركة الجزائري بالضوابط الأخلاقية إجمالا.

تقييم مدى التزام موظفي المصارف الإسلامية بالضوابط الأخلاقية "دراسة حالة بنك البركة الجزائري"

- ما مدى التزام موظفي بنك البركة الجزائري بأبعاد الضوابط الأخلاقية.
- هل هناك توجد فروق في إجابات المبحوثين حول مدى التزام الموظفين بالضوابط الأخلاقية تعزى إلى المتغيرات الشخصية.

2-1 فرضيات الدراسة: تتمثل فرضيات هذا البحث في:

1. يلتزم موظفو بنك البركة الجزائري بالضوابط الأخلاقية بأبعادها (الثقة والأمانة، المشروعية والسلوك الإيماني، الموضوعية والعدل، الكفاءة والسلوك المهني).
2. يلتزم موظفو بنك البركة الجزائري بالثقة والأمانة.
3. يلتزم موظفو بنك البركة الجزائري بالمشروعية والسلوك الإيماني.
4. يلتزم موظفو بنك البركة الجزائري بالموضوعية والعدل.
5. يلتزم موظفو بنك البركة الجزائري بالكفاءة والسلوك المهني.
6. لا توجد فروق في إجابات المبحوثين حول مدى التزام الموظفين بالضوابط الأخلاقية تعزى إلى المتغيرات الشخصية.

3-1 أهداف الدراسة: من خلال هذا البحث نهدف إلى:

- التعرف على الصيرفة الإسلامية.
- تشخيص واقع الصيرفة الإسلامية في الجزائر.
- إيضاح أهم الضوابط الأخلاقية للعاملين في المصارف الإسلامية.
- تقييم مدى التزام موظفي بنك البركة الجزائري بالضوابط الأخلاقية.

4-1 أهمية الدراسة: تتجلى أهمية هذا البحث من خلال التوصل إلى معرفة مدى التزام العاملين

بالضوابط الأخلاقية للعاملين في المصارف الإسلامية، وهذا بعد تسليط الضوء على أهمية تلك القيم والضوابط الأخلاقية، من خلال تقييم واقع الموارد البشرية في المصارف الإسلامية. فالمصارف الإسلامية تسعى إلى بناء علاقات عملاء متينة ومستدامة وذات قيمة تبادلية، يجب عليها الاهتمام بالجانب الأخلاقي من العملية التبادلية، فتشخيص المشكلات الأخلاقية واكتشافها بعد وقوعها والعمل على علاجها أمر حسن، لكن الأفضل من ذلك هو تجنب وقوعها أصلا بتوفير الأسباب الأخلاقية لنجاح العملية وسلامتها من البداية .

1-5 المنهج المتبع في الدراسة: تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بناء على آراء المبحوثين من موظفي بنك البركة الجزائري، مع الاعتماد على المراجع ذات الصلة بموضوع الدراسة.

1-6 الدراسات السابقة:

دراسة (الحنيطي، 2016)، مقال بعنوان: "أخلاقيات الأعمال في العمل المصرفي الإسلامي"، هدفت الدراسة إلى تحديد مفهوم الأخلاق من حيث الإيجابيات والسلبيات في العمل المصرفي الإسلامي، وكذا التحديات والعقبات التي تواجه أخلاقيات الأعمال في العمل المصرفي الإسلامي، والبحث في كيفية تجنب الممارسات الخاطئة التي تسيء إلى عمل المصارف الإسلامية من قبل العاملين فيها وتنمية الأخلاق الإيجابية للمحافظة على المعايير والمبادئ الأخلاقية المستمدة من الشريعة الإسلامية، من خلال تبيان أخلاقيات العاملين في المصارف الإسلامية.

وقد توصلت الباحثة لعدة نتائج كان من أهمها، أن الإسلام حض على العمل وإتقانه وأدائه بمهارة وإحكام، واحترام الآخرين حيث يعتبر جزء من احترام الذات، فمن واجب الموظف استشعار الأخوة مع زملائه، والتعامل معهم على هذا الأساس، ما يقتضيه ذلك من النصيحة والمودة والحلم. ومنه منع قيام الموظف بالأعمال المحظورة وإساءة استعمال السلطة واستغلال نفوذها وإفشاء الأسرار، حيث أن التقوى والمال الصالح والعمل الصالح أساسيات الالتزام بأخلاقيات العمل في المال والمصارف.

دراسة (Ibrahim & Kamri, 2016)، مقال بعنوان:

The commitment to Islamic work ethics among Islamic banking employees in Aceh.

"الالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية بين موظفي البنوك الإسلامية في أتشيه"

هدفت الدراسة إلى فحص مستوى الالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية بين موظفي البنوك الإسلامية في أتشيه، وهذا بمقارنة مستوى التزام الموظفين في ثلاث مؤسسات من الخدمات المصرفية الإسلامية في Aceh، وهي البنك الإسلامي التجاري، ووحدة الأعمال الإسلامية، والبنك الإسلامي الريفي، وتم استخدام في هذه الدراسة المنهج الكمي في جمع البيانات، حيث تم توزيع الاستبيان على 268 موظف، 208 منها فقط كانت قابلة للاستخدام الإحصائي والتحليل.

كشفت النتائج أن موظفي البنوك الإسلامية المختارة في أتشيه يلتزمون بشدة بتنفيذ أخلاقيات العمل الإسلامية في روتينهم اليومي، حيث يُظهر تحليل الفئات المصرفية أن الموظفين الذين يعملون في وحدة الأعمال الإسلامية، لديهم أعلى التزام في ممارسة أخلاقيات العمل الإسلامية في وظائفهم اليومية، ويختلفون إحصائيًا عن أولئك الذين يعملون في الفئتين الأخرين.

تقييم مدى التزام موظفي المصارف الإسلامية بالضوابط الأخلاقية "دراسة حالة بنك البركة الجزائري"

2- الإطار النظري للدراسة:

2-1 مفاهيم حول المصارف الإسلامية:

2-1-1-2 تعريف المصارف الإسلامية:

بداية نحاول التطرق لأهم التعاريف والمفاهيم المتعلقة بالمصرفية الإسلامية، حيث لم يتفق الباحثون والمنظرون لفكرة الصيرفة الإسلامية، على وضع تعريف محدد ودقيق يعبر عن المعنى الحقيقي للبنك الإسلامي، وهذا راجع لاختلاف زوايا النظر إلى البنوك الإسلامية من حيث تعدد وظائفها وأوجه النشاط التي تمارسها. إلا أن التعريف الشائع للمصرف الإسلامي أنه مؤسسة مصرفية لا تتعامل بالفائدة (الربا) أخذًا وعطاءً، وهذا التعريف قاصر، إذ إنه غير جامع ولا مانع، فهو غير جامع، لأن المصرف الإسلامي لا يقتصر عمله على مجرد التعامل بدون فائدة، بل له غايات وأهداف ونشاطات أخرى، كما أنه غير مانع، لظهور مصارف لا تتعامل في الربا (العربي، 2020). ويعرف كذلك البنك الإسلامي مؤسسة بنكية لتجميع الأموال وتوظيفها في نطاق الشريعة الإسلامية بما يخدم بناء مجتمع بأحكام التكافل الإسلامي، وتحقيق عدالة التوزيع، ووضع المال في مساره الصحيح لتحقيق التنمية (العزوزي، 2012، صفحة 15).

2-1-2 خصائص المصارف الإسلامية:

أساساً من اعتماد أحكام الشريعة الإسلامية كمرجعية لعملها، عدة خصائص والتي تميزها عن غيرها من المصارف ومنها (قادري و آخرون، 2014، صفحة 29):

استبعاد الفوائد الربوية: إن أول ما يميز المصرف الإسلامي عن غيره من المصارف الربوية استبعاد كافة المعاملات غير الشرعية من أعماله وخاصة نظام الفوائد الربوية الذي يمثل أساس المصارف الربوية، وينسجم المصرف الإسلامي مع البيئة السليمة للمجتمع الإسلامي ولا يتناقض معها.

الاستثمار في المشاريع الحلال: يعتمد المصرف الإسلامي في توظيف أمواله على الاستثمار المباشر أو استثمار المشاركة وفقاً لمبادئ الشريعة الإسلامية، وبذلك يخضع نشاطه لضوابط النشاط الاقتصادي في الاقتصاد الإسلامي.

ربط التنمية الاقتصادية بالتنمية الاجتماعية: إن للمال وظيفة اجتماعية في الإسلام، لذلك كان اهتمام بالنواحي الاجتماعية أصلاً من أصول الدين الإسلامي، وهذا ما يميز المصرف الإسلامي بالصفة الاجتماعية. إن المصرف الإسلامي باعتباره مؤسسة اقتصادية مالية مصرفية اجتماعية، يقوم بتعبئة

مدخرات الأفراد واستثمارها في مختلف أوجه النشاط الاقتصادي خدمة لمصالح المجتمع.

المساهمة في إحياء ونشر فقه المعاملات: لا أحد ينكر أن كثير من أدوات التمويل وفقهها قد تم نشره في العقود الثلاثة الأخيرة بمساهمة فعالة من المصارف الإسلامية، فبعد أن كان فقه مثل هذه المعاملات محصوراً في علماء الفقه وخريجي كليات الشريعة، أصبح الآن مشهوراً ومنتشراً بين عدد كبير من المسلمين الذين يتعاملون مع المصارف الإسلامية أو يعملون فيها، وذلك من خلال النشرات والإعلانات والندوات والدورات التي تساهم فيها المصارف الإسلامية مساهمة فعالة (الوادي و سمحان، 2012، صفحة 47).

1-2-3 أهداف المصارف الإسلامية: إن البنوك الإسلامية ليست بنوكاً لا تتعامل بالربا، وتمتنع عن تمويل السلع والخدمات المحرمة فحسب، وإنما هي منظمات تبنى علي العقيدة الإسلامية تستمد منها كل مقوماتها ولهذا فإن عليها دوراً رئيسياً في التنمية الاقتصادية، وهكذا فإن هدها ليس فقط تعظيم الربح وإنما تحقيق القيم الروحية المرتبطة بوظيفة الإنسان في عمارة الأرض وأداء رسالته عليها. وتمثل هذه الأهداف في: (المغربي، 2005، صفحة 87)

إحياء المنهج الإسلامي في المعاملات المالية والمصرفية: حيث تهدف هذه البنوك إلى تحقيق منهج الله على أرضه فيما يختص بجانب هام من جوانب الحياة وهو المال، وطالما أن هذا المال يمثل نعمة وابتلاء وفتنة وزينة، فيجب أن يكون الهدف تهذيب سلوك الأفراد ووجود المنظمة التي تساعد علي حسن الاستفادة من هذه الأموال عند زيادتها وتوافرها أو الحاجة إليها.

تحقيق آمال وطموحات أصحاب البنك والعاملين به: فالمساهمون قد استثمروا أموالهم بالأسلوب الشرعي الصحيح، والعاملون يقومون بأعمال لا شبهة فيها، وينتظر الجميع عائداً طيباً، ويمكن أن تحقق البنوك الإسلامية ذلك بالوصول إلى قدر مناسب من الأرباح للمساهمين، وتعزيز موقفها في السوق المصرفية.

إشباع حاجات الأفراد المالية: يهتم البنك الإسلامي بالأنشطة الاقتصادية والاجتماعية في ميدان التمويل والاستثمار والخدمات المصرفية بتطوير وسائل اجتذاب الأموال والمدخرات وتوجيهها نحو المشاركة في الاستثمار بالأسلوب المصرفي الإسلامي، وكذا توفير التمويل اللازم للقطاعات المختلفة في مجالات الإنتاج ومراعاة القواعد الإسلامية.

رعاية متطلبات ومصالح المجتمع: يعمل البنك الإسلامي علي توفير المناخ الطيب لمعاملات الأفراد، فننشيط الحياة الاقتصادية والاجتماعية، نتيجة الصدق والطهارة في المعاملات وتحقيق العائد العادل

تقييم مدى التزام موظفي المصارف الإسلامية بالضوابط الأخلاقية "دراسة حالة بنك البركة الجزائري"

والتعاون بين مختلف الفئات، من خلال تحقيق التكافل الاجتماعي بين الأفراد من خلال الأنشطة الاجتماعية المختلفة.

2-2 الضوابط الأخلاقية للعاملين في المصارف الإسلامية

إن الأخلاق الطيبة مطلب إنساني يحرص عليها كل صاحب عقل ورشد ويكره ضدها، ما لم تنحرف فطرته. وذلك لما في الأخلاق الكريمة من فضل وشرف ومنزلة تطمح إليها النفوس العالية، وتعرف عموم الحاجة إليها، وتدرك مدى توقف كمال الإنسان ونجاته وسعادته عليها، ومدى ارتحان التماسك الاجتماعي والنمو والتقدم والنهضة بها، وهذا ما يؤكد علماء الإسلام بقولهم (الدين المعاملة) أي أن الدين قائم على علاقتين: الأولى، علاقة الإنسان بربه توحيدا وعبادة وطاعة له في أحكامه التشريعية. والثانية، علاقة الإنسان بالخلق، بالتعامل معهم وفق الأخلاق الصالحة والسلوكيات الإيجابية (الغامدي، 2010، صفحة 07).

إن قواعد السلوك الأخلاقي للعاملين بالمؤسسات المالية الإسلامية تعد من أهم الضوابط التي تحكم سلوكيات العاملين، فهي تحدد تلك الأسس التي يتوجب أن يتحلى ويلتزم بها موظفي المؤسسات المالية الإسلامية خلال ممارستهم لمهامهم، وتمثل هذه القواعد في:

أولاً: الثقة والأمانة

إن خلقي الثقة والأمانة يعتبران من أهم الأسس التي يبني عليها المسلم بصفة عامة، والعامل بالمصرف الإسلامي بصفة خاصة تصرفاته، فالتحلي بهما يمكن الموظف من تأدية واجباته على الوجه المطلوب، مع كل الأطراف ذات العلاقة، من زملاء وإداريين بالمصرف، العملاء وكذا المساهمين. فعلى الموظف عرض وتقديم المعلومات والأحكام والآراء المهنية بأمانة وصدق وشفافية كافية، سواء كان المضمون إيجابيا أم سلبيا. مع المحافظة على سرية المعلومات التي يتاح له الإطلاع عليها في أثناء تأدية واجباته وخدماته الوظيفية والمهنية، وعدم الكشف عن هذه المعلومات إلا في حدود الإفصاح وفقا للمعايير أو تنفيذها لمتطلبات قانونية. وتجنب استغلال المعلومات الخاصة بالمؤسسة أو العميل مما يتاح الإطلاع عليه أثناء تأدية الواجبات والخدمات الوظيفية والمهنية من أجل نفع شخصي أو لمصلحة الغير، مع وجوب الامتناع عن أي سلوك أو تصرفات تهدد بشكل صريح أو مستتر تحقيق وصيانة الأهداف الشرعية والأخلاقية للمؤسسة (أيوبي، 2015، صفحة 1209). ويرتبط خلق الأمانة بالصدق تماما، حيث أن

الصدق يكون في القول أما الأمانة فهي المعاملة، فيجب على المتعاملين أن يتحروا الأمانة في كل معاملاتهم (شحاتة، 2008، صفحة 25).

ثانيا: المشروعية والسلوك الإيماني والأخلاقي

على الموظف أن يفي بمسؤوليته أمام الله تعالى على الوجه الأكمل مقدما ذلك على أية مسؤوليات، موقنا أن الوفاء بمسؤوليته أمام الله تعالى كفيل بتحقيق مسؤولياته الأخرى في الوقت ذاته. فالموظف مسئول عن الإلمام بأحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية التي تتعلق بفقهاء المعاملات المالية، وعلى الجهات المنوط بها تأهيل الموظف أن تضمن المناهج القدر الكافي له من فقه المعاملات المالية. كما أن الموظف مسئول عن التثبت من مشروعية الأعمال المنوطة به في ضوء أحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية حسبما تقرره هيئة الرقابة الشرعية للمؤسسة، وأن يتحرى الالتزام بها في كل ما يصدر عنه من أفعال وأقوال أثناء تأديته لواجباته وخدماته الوظيفية والمهنية. فالموظف مسئول عن الالتزام بأحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية حسبما تقرره هيئة الرقابة الشرعية للمؤسسة، باعتبار الشريعة الإسلامية هي المرجع المعتمد في الحكم على مشروعية المعاملات والأفعال والسلوكيات المتصلة بأداء واجباته وخدماته الوظيفية والمهنية، وأن يعتبر كل مخالفتها غير مشروع حتى وإن لم يكن مخالفا لأحكام القوانين الوضعية أو الأعراف المهنية السائدة (أيوبي، 2015، صفحة 1210).

ثالثا: الموضوعية والعدل

ووفقا لهذا البعد فعلى العامل في المصرف الإسلامي عدم قبول أية عطايا أو هبات أو خدمات تقدم له مما قد ينتقص من موضوعية حكمه المهني. مع تجنب ما يضعه في موقف تعارض مصالحه مع مصالح من يقدم لهم الخدمة، مثل وجود علاقات عائلية أو شخصية مع العميل مما قد يهدد موضوعيته واستقلالته (أيوبي، 2015، صفحة 1211). كما يجب على المتعاملين بصفة عامة التحلي بخلق العدل والقسط، وإعطاء كل ذي حق حقه بدون بحس أو ظلم (شحاتة، 2008، صفحة 26).

رابعا: الكفاية المهنية وإتقان العمل

ويتجلى دور الالتزام بهذا الخلق من خلال اكتساب الموظف مستوى رفيع من التأهيل العلمي والعملية، والتفقه الديني في المعاملات المالية، والخبرة المهنية، والمحافظة على ذلك المستوى من خلال التأهيل والتدريب الجيد، والتنمية المتواصلة لمعارفه الفنية، والمتابعة الواعية للتطورات الفنية التي تطرأ على وظيفته. وكذا عدم قبول القيام بأية أعمال أو واجبات وظيفية أو مهنية إلا إذا توفرت لديه القدرة التامة على أدائها بالمستوى الملائم من الكفاءة والإتقان، أو إذا أمكنه الحصول على المشورة والخبرة الفنية الملائمة التي تمكنه

من أداء ما يناط به من واجبات وأعمال بكفاءة عالية. وتأدية الواجبات والخدمات الوظيفية والمهنية بإتقان، بما يتفق مع أحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية، والقوانين واللوائح الوضعية المحلية منها والدولية التي لا تخالف تلك الأحكام. وهذا كله بالموازاة مع وضع خطة متكاملة لكيفية أداء الواجبات والخدمات الوظيفية والمهنية (أيوبي، 2015، صفحة 1212).

3 الدراسة التطبيقية:

3-1 تقديم بنك البركة الجزائري

يعرف بنك البركة الجزائري على أنه : بنك إسلامي لا يتعامل بالفائدة أخذا أو إعطاء. ويهدف إلى تنمية المجتمع الجزائري المسلم، وإلى خلق توليفة عملية مناسبة بين متطلبات العمل المصرفي الحديث وضوابط الشريعة الإسلامية (عبدو، 2009، صفحة 58). ويعتبر بنك البركة الجزائري كأول مصرف برأس مال مختلط (عام وخاص)، تم إنشائه في 20 ماي 1991 برأس مال 500.000.000 دج، وبدأ بمزاولة نشاطاته بصفة فعلية خلال شهر سبتمبر 1991 (الجزائري م.، 2019).

أما في ما يخص المساهمين ، فهما بنك الفلاحة والتنمية الريفية الجزائري ومجموعة البركة المصرفية البحرينية، وفي إطار قانون رقم 03-11 المؤرخ في 26 سبتمبر 2003، فللبنك الحق في مزاولة جميع العمليات البنكية من تمويلات واستثمارات، وذلك تماشيا مع مبادئ أحكام الشريعة الإسلامية، وللبنك 30 فرعا بالجزائر مع نهاية سنة 2018، بعد أن كان العدد في عام 2007 يبلغ 20 فرعا فقط.

3-2 تقديم الاستبيان : ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة، تم الاعتماد على الاستبيان والتي تعد أداة من أدوات البحث العلمي وهذا لأجل جمع البيانات من أفراد العينة المبحوثة، وذلك من خلال الاعتماد على قائمة من الأسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة، والتي تم إنجازها من طرف الباحثين.

3-3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل الإحصائي:

تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية منها أساليب الإحصاء الوصفي، وأساليب الإحصاء التحليلي وذلك على النحو التالي: (أحمد و حميدي، 2018، صفحة 66)

أولا: الإحصاء الوصفي

تم استخدام الإحصاء الوصفي في الدراسة لتحليل البيانات، وذلك لإظهار الاتجاهات العامة للإجابات، واستخدام في ذلك البرنامج الإحصائي SPSS وتضمن هذا التحليل عدد من أساليب التحليل الوصفي

مثل التوزيعات التكرارية أين تم تحديد التكرارات والنسبة المئوية للتكرارات التي تحصلت عليها كل إجابة من الإجابات الخاصة بأسئلة الاستبيان. وكذا المتوسط الحسابي حيث استخدم المتوسط الحسابي لتحديد اتجاه ردود المشاركين حول فرضيات الدراسة.

ثانيا: الإحصاء التحليلي

وهذا من خلال الاختبار (T-Test)، حيث تم استخدام هذا الاختبار لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية، وذلك عند مستوى معنوية 0.05 أين يتم رفض فرضية العدم إذا كانت القيمة الاحتمالية (P) أقل من مستوى المعنوية 0.05 أو قيمة (T) المحسوبة أكبر من قيمة (T) الجدولية، ولا ترفض فرضية العدم إذا كانت القيمة الاحتمالية (P) أكبر من مستوى المعنوية 0.05 أو قيمة (T) المحسوبة أقل من قيمة (T) الجدولية.

كما تم الاعتماد على اختبار (T) وتحليل التباين الأحادي One Way Anova في اختبار الفرضية المتعلقة بوجود الاختلافات في آراء المبحوثين حول أسئلة البحث.

3-3 معامl الثبات الفا كرونباخ: كما تم الاعتماد على معامl الفا كرونباخ لحساب ثبات الاستبانة حيث وجد أن هذا المعامل قيمته 0.927 مما يعطي استنتاج على أن أداة الدراسة تتمتع بمعامl ثبات جيد وهو ما يلاحظ حسب الجدول رقم (01).

الجدول (01) تحليل الثبات (Alpha de Cronbach)

عدد الفقرات	Alpha de Cronbach
20	0.927

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

4-3 مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من مجموع موظفي بنك البركة الجزائري، إذ أننا اعتمدنا على أسلوب أخذ العينات التي تمثل بصدق للمجتمع الأصلي، وذلك من خلال مراعاة نوع العينة التي سنطبق عليها الاستبيان من حيث طبيعتها وما هي النسب التي نحتاجها في هذه الدراسة، حيث تم الاستعانة بعينة ملائمة بنسبة 10% من مجموع موظفي الهياكل المركزية لبنك البركة الجزائري والمقدر عددهم ب: 358 موظف في نهاية سنة 2016 (الجزائري، 2017، صفحة 13).

تقييم مدى التزام موظفي المصارف الإسلامية بالضوابط الأخلاقية "دراسة حالة بنك البركة
الجزائري"

3-5 توزيع عدد الاستثمارات الموزعة والمسترجعة : يبين الجدول (02) حيث بلغ عدد الاستثمارات الموزعة 50 استثماراً، بينما تم استرجاع 47 استثماراً بنسبة 94% من المجموع الكلي الموزع.

الجدول (02) عدد الإستثمارات الموزعة والمسترجعة

عدد الاستثمارات	الموزعة	المسترجعة	الصالحة	النسبة المئوية
	50	47	47	94%

من إعداد الباحثين بالاعتماد على استثمارات الاستبيان الموزعة والمسترجعة

3-6 دراسة خصائص العينة :

تشير البيانات من الجدول (03) أن نسبة الذكور أعلى بين أفراد العينة أي نسبة 72.3%، بينما الإناث نسبة 27.7%، من أفراد العينة، ومن جهة أخرى فإن الفئة العمرية (من 40 إلى 49 سنة) تمثل 31.9%، تليها فئة (من 30 إلى 39 سنة) بنسبة 27.7%، وتليها فئتي أقل من 30 سنة بنسبة 23.4%، تليها فئة أكبر من 50 سنة بنسبة 17% من مجموع الأفراد. وبالنسبة للمستوى التعليمي فدوي مستوى الدراسات العليا يشكلون ما نسبته 53.2% و يليهم أصحاب المستوى الجامعي بنسبة 46.8%، أما بالنسبة للمسمى الوظيفي فنجد أن حوالي نصف الموظفين هم إداريون بنسبة 48.9%، ويليهم فئة مدير ومدير مساعد بنسبة 25.5%، وتليها فئة المكلفون بالزبائن والتسويق بنسبة 14.9%، ومن ثم وظائف أخرى بنسبة 10.6%، وبخصوص الخبرة المهنية فأصحاب الخبرة أكثر من 10 سنوات يمثلون أكثر من نصف حجم العينة بنسبة 51.1%، يليهم فئة من سنة إلى 5 سنوات بنسبة 34.6%، ثم فئة من 6 إلى 10 سنوات بنسبة 12.8%، ومن ثم فئة أقل من سنة بنسبة 2.1% من مجموع الموظفين. وبالتالي فالطابع الغالب هم الموظفون الذكور أصحاب مستوى الدراسات العليا والأكثر سناً والأكثر خبرة مهنية. إذ أن الصناعة المصرفية تتطلب المعرفة العلمية والخبرة المهنية المعتبرة.

الجدول (03): توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديموغرافية

الرقم	المتغير	الفئة	أفراد العينة	النسبة المئوية
1	الجنس	ذكر	34	72.3%
		أنثى	13	27.7%

100%	47	المجموع		
23.4%	11	أقل من 30 سنة	السن	2
27.7%	13	من 30 إلى 39 سنة		
31.9%	15	من 40 إلى 49 سنة		
17.0%	8	من 50 سنة فأكثر		
100%	47	المجموع		
0%	0	أقل ثانوي أو	المستوى التعليمي	3
46.8%	22	جامعي		
53.2%	25	دراسات عليا		
100%	47	المجموع		
25.5%	12	مدير ، مدير مساعد	الوظيفة	4
14.9%	7	رئيس قسم أو وكالة		
48.9%	23	مكلف بالزبائن أو التسويق		
10.6%	5	موظفين إداريين		
0%	0	وظائف أخرى		
100%	22	المجموع		
51.1%	24	أكثر من 10 سنوات	الخبرة المهنية	5
12.8%	6	من 6 إلى 10 سنوات		
34.0%	16	من سنة إلى 5 سنوات		
2.1%	1	أقل من سنة		
100%	47	المجموع		

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

4- النتائج والتوصيات:

4-1 عرض وتحليل النتائج الإحصائية:

من خلال النظر في الجدول رقم (04) نلاحظ أن الاتجاه العام لردود المشاركين في الدراسة يشير إلى موافق بشدة ومتوسط 4.378 وهي إشارة جيدة حول مدى قوة التزام موظفي بنك البركة الجزائري بالضوابط الأخلاقية، أما على مستوى فقرات الأبعاد الواردة في الجدول فنجد أن رأي المشاركين يشير ويقوة إلى التزام عال بالضوابط الأخلاقية، وذلك يبدو واضحا من خلال ما يلي:

تقييم مدى التزام موظفي المصارف الإسلامية بالضوابط الأخلاقية "دراسة حالة بنك البركة

الجزائري"

بالنسبة لبعد: "الموضوعية والعدل" جاء في المرتبة الأولى من حيث الأهمية، وكان الاتجاه العام يشير إلى موافق بشدة وبمتوسط 4.489 ، كما كانت أغلب العبارات تتجه إلى الموافقة بشدة باستثناء عبارة: "الموظف لديه استقلالية ولا يتأثر بالآخرين في تكوين الأحكام وأداء مهامه" فكانت باتجاه موافق وبأقل متوسط بين عبارات البعد، مما يوجب على إدارة البنك تجنب العاملين للضغوط والتأثيرات التي يمكن أن تؤثر على استقلاليتهم أثنا عملهم.

أما فيما يخص بعد "المشروعية والسلوك الإيجابي" جاء في المرتبة الثانية من حيث الأهمية، وكان الاتجاه العام يشير إلى موافق بشدة وبمتوسط 4.438 ، كما كانت أغلب العبارات تتجه إلى الموافقة بشدة باستثناء عبارة: "يوفر البنك كل السبل لمعرفة الأحكام الشرعية لجميع الأعمال المصرفية" فكانت باتجاه موافق وبأقل متوسط بين عبارات البعد، مما يوجب على إدارة البنك الاهتمام أكثر بتوفير سبل معرفة الأحكام الشرعية للموظفين.

أما بعد "الثقة والأمانة" فجاء في المرتبة الثالثة من حيث الأهمية، وكان الاتجاه العام يشير إلى موافق بشدة وبمتوسط 4.387 ، كما كانت جميع العبارات تتجه إلى الموافقة بشدة، مما يؤشر على التزام موظفي البنك بالثقة والأمانة أثناء تأديتهم لمهامهم.

وبخصوص بعد: "الكفاءة والسلوك المهني" جاء في المرتبة الرابعة والأخيرة من حيث الأهمية، وكان الاتجاه العام يشير إلى موافق وبمتوسط 4.196 ، كما كانت أغلب العبارات تتجه إلى الموافقة بشدة باستثناء عبارة: "ضوابط السلوك المهني تحترم وفق المعايير المنظمة لذلك" فكانت باتجاه موافق وبأقل متوسط بين عبارات البعد، مما يوجب على إدارة البنك العمل على فرض الالتزام بقواعد السلوك المهني وفق القواعد المنظمة لذلك، لأجل تحسين مستوى الالتزام بالكفاءة والسلوك المهني للموظفين.

إن نتائج التحليل الوصفي السابقة التي تم التوصل إليها حول بيانات ردود المشاركين في الدراسة هي نتائج تتعلق بعينة الدراسة، ولا يمكن أن تعمم على مجتمع الدراسة إلا من خلال اختبار فرضيات الدراسة المتعلقة بمدى التزام الموظفين بالضوابط الأخلاقية، وذلك باستخدام الاختبار T-Test للحكم على مدى مصداقية فرضيات الدراسة من حيث القبول أو الرفض.

الجدول (04): التكرار والنسب المؤية لأبعاد الالتزام بالضوابط الأخلاقية

الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه

			التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار		
			النسبة %	النسبة %	النسبة %	النسبة %	النسبة %		
موافق بشدة	0,668	4,340	0	1	2	24	20	يتسم موظفي البنك بالثقة وتقدم النصيحة للعملاء	01
			0%	2%	4%	51%	43%		
موافق بشدة	0,529	4,362	0	0	1	28	18	يتم أداء الخدمات الوظيفية والواجبات المهنية في البنك بكل أمانة	02
			0%	0%	2%	60%	38%		
موافق بشدة	0,556	4,319	0	0	2	28	17	تحرص إدارة البنك على وجوب التحلي بخلق الصدق والنزاهة	03
			0%	0%	4%	60%	36%		
موافق بشدة	0,654	4,532	0	0	4	14	29	يحافظ موظفي البنك على سرية بيانات البنك والعملاء	04
			0%	0%	9%	30%	62%		
موافق بشدة	0,677	4,383	0	1	2	22	22	يحرص موظفي البنك على مصدقية المعلومات المقدمة للعلماء	05
			0%	2%	4%	47%	47%		
موافق بشدة	0,496	4,387	البعد الأول: الثقة والأمانة						
موافق بشدة	0,584	4,468	0	0	2	21	24	تحرص كموظفين في البنك على معرفة الأحكام الفقهية المتعلقة بالعمل المصرفي	06
			0%	0%	4%	45%	51%		
موافق بشدة	0,795	4,383	1	0	3	19	24	تقوم هيئة الرقابة الشرعية للبنك بدورها في الإفتاء للموظفين في تساؤلاتهم الشرعية التي يواجهونها أثناء قيامهم بعملهم	07
			2%	0%	6%	40%	51%		
موافق بشدة	0,515	4,681	0	0	1	13	33	احرص كموظف في البنك على أن تكون تصرفاتي متوافقة مع القيم الدينية والأخلاقية	08
			0%	0%	2%	28%	70%		
موافق بشدة	0,515	4,681	0	0	1	13	33	كموظف بالبنك أنا ملتزم باحترام وتطبيق الضوابط الشرعية المتعلقة بجميع معاملات البنك	09
			0%	0%	2%	28%	70%		
موافق	0,967	3,979	1	4	4	24	14	يوفر البنك كل السبل لمعرفة الأحكام الشرعية لجميع الأعمال المصرفية	10
			2%	9%	9%	51%	30%		
موافق بشدة	0,515	4,438	البعد الثاني: المشروعية والسلوك الإيماني						
موافق	0,496	4,596	0	0	0	19	28	كموظف ببنك إسلامي يجب أن	11

تقييم مدى التزام موظفي المصارف الإسلامية بالضوابط الأخلاقية "دراسة حالة بنك البركة

الجزائري"

بشدة			0%	0%	0%	40%	60%	أتحلى بخلق العدل وعدم التحيز		
موافق	0,503	4,553	0	0	0	21	26	نسعى باستمرار لتجنب تعارض المصالح عند تقديم الخدمات	12	
بشدة			0%	0%	0%	45%	55%			
موافق	1,043	4,000	1	5	4	20	17	الموظف لديه استقلالية ولا يتأثر بالآخرين في تكوين الأحكام وأداء مهامه	13	
بشدة			2%	11%	9%	43%	36%			
موافق	0,496	4,596	0	0	0	19	28	نلتزم بالعقود والعهود لضمان استقرار المعاملات	14	
بشدة			0%	0%	0%	40%	60%			
موافق	0,462	4,702	0	0	0	14	33	نسعى دائما لتقديم أفضل صورة عن قيم البنك الإسلامي	15	
بشدة			0%	0%	0%	30%	70%			
موافق	0,490	4,489	البعد الثالث: الموضوعية والعدل							
موافق	0,821	3,979	0	4	4	28	11	يملك موظفي البنك الكفاءة المناسبة لانجاز المهام الموكولة لهم	16	
بشدة			0%	9%	9%	60%	23%			
موافق	0,663	4,319	0	1	2	25	19	يحرص موظفو البنك على أداء الأعمال المطلوبة منهم بإتقان	17	
بشدة			0%	2%	4%	53%	40%			
موافق	0,690	4,213	0	1	4	26	16	يستشعر موظفي البنك المسؤولية المهنية والأخلاقية تجاه كل متعاملي البنك	18	
بشدة			0%	2%	9%	55%	34%			
موافق	0,711	4,128	0	1	6	26	14	ضوابط السلوك المهني تحترم وفق المعايير المنظمة لذلك	19	
بشدة			0%	2%	13%	55%	30%			
موافق	0,522	4,340	0	0	1	29	17	إدارة البنك تحرص على التزام الموظفين بقواعد السلوك والواجبات المهنية	20	
بشدة			0%	0%	2%	62%	36%			
موافق	0,562	4,196	البعد الرابع: الكفاءة والسلوك المهني							
موافق	0,429	4,378	الالتزام بالضوابط الأخلاقية (إجمالا)							
بشدة										

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الإحصائي Spss 26

2-4 اختبار فرضيات الدراسة:

إن نتائج التحليل الوصفي السابقة التي تم التوصل إليها حول بيانات ردود المشاركين في الدراسة هي نتائج تتعلق بعينة الدراسة، ولا يمكن أن تعمم على مجتمع الدراسة إلا من خلال اختبار فرضيات الدراسة المتعلقة بمدى التزام الموظفين بالضوابط الأخلاقية، وذلك باستخدام الاختبار T-Test للحكم على مدى مصداقية فرضيات الدراسة من حيث القبول أو الرفض. (أحمد و حميدي، 2018، صفحة 74)
أولاً: اختبار فرضيات مدى التزام الموظفين بالضوابط الأخلاقية (الفرضيات الخمسة الأولى)
 الجدول (05): نتائج اختبار (T) لفرضيات مدى التزام الموظفين بالضوابط الأخلاقية

الرقم	الفرضيات	مقارنة المتوسط النظري بمتوسط العينة باستخدام (T)			
		المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)
01	يلتزم موظفو بنك البركة الجزائري بالضوابط الأخلاقية (بأبعادها إجمالاً)	3.000	4,378	0,429	22,018
02	يلتزم موظفو بنك البركة الجزائري بالثقة والأمانة	3.000	4,387	0,496	19,178
03	يلتزم موظفو بنك البركة الجزائري بالمشروعية والسلوك الإيجابي	3.000	4,438	0,515	19,138
04	يلتزم موظفو بنك البركة الجزائري بالموضوعية والعدل	3.000	4,489	0,490	20,857
05	يلتزم موظفو بنك البركة الجزائري بالكفاءة والسلوك المهني	3.000	4,196	0,562	14,591

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الإحصائي Spss 26

من خلال الجدول السابق يمكننا اختبار الفرضيات الخمسة الأولى كما يلي:

- الفرضية الأولى: يتبين من الجدول أن قيمة $P = 0.000$ وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، وقيمة T المحسوبة 22.018 وهي أكبر من قيمة T الجدولية 2.009، ومنه نقبل الفرضية التي مفادها: "يلتزم موظفو بنك البركة الجزائري بالضوابط الأخلاقية (إجمالاً)".

تقييم مدى التزام موظفي المصارف الإسلامية بالضوابط الأخلاقية "دراسة حالة بنك البركة الجزائري"

- الفرضية الثانية: يتبين من الجدول أن قيمة $P = 0.000$ وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 ، وقيمة T المحسوبة 19.178 وهي أكبر من قيمة T الجدولية 0.000 ، ومنه نقيّل الفرضية التي مفادها: "يلتزم موظفو بنك البركة الجزائري بالثقة والأمانة".
- الفرضية الثالثة: يتبين من الجدول أن قيمة $P = 0.000$ وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 ، وقيمة T المحسوبة 19.138 وهي أكبر من قيمة T الجدولية 2.009 ، ومنه نقيّل الفرضية التي مفادها: "يلتزم موظفو بنك البركة الجزائري بالمشروعية والسلوك الإيماني".
- الفرضية الرابعة: يتبين من الجدول أن قيمة $P = 0.000$ وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 ، وقيمة T المحسوبة 20.857 وهي أكبر من قيمة T الجدولية 2.009 ، ومنه نقيّل الفرضية التي مفادها: "يلتزم موظفو بنك البركة الجزائري بالموضوعية والعدل".
- الفرضية الخامسة: يتبين من الجدول أن قيمة $P = 0.000$ وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 ، وقيمة T المحسوبة 14.591 وهي أكبر من قيمة T الجدولية 2.009 ، ومنه نقيّل الفرضية التي مفادها: "يلتزم موظفو بنك البركة الجزائري بالكفاءة والسلوك المهني".

ثانيا: اختبار فرضية الفروق (الفرضية السادسة)

تم الاعتماد على اختبار (T) وتحليل التباين الأحادي One Way Anova من أجل اختبار الفرضية السادسة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ في إجابات الباحثين حول مدى التزام الموظفين بالضوابط الأخلاقية في بنك البركة الجزائري تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة في البنك، عدد سنوات الخبرة). والجدول التالي يبين لنا نتائج اختبار الفرضية السادسة والتي مفادها: "توجد فروق في إجابات الباحثين حول مدى التزام الموظفين بالضوابط الأخلاقية تعزى إلى المتغيرات الشخصية".

الجدول رقم (06) : نتائج تحليل اختبار (T -Test) وتحليل التباين الأحادي One Way Anova

المتغير	البيان	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة الإحصائية Sig	الدلالة الإحصائية
الجنس	ذكر	34	4.384	0.406	0.143	0.546	غير دالة

المتغير	البيان	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة Sig	الدلالة الإحصائية
السن	أقل من 30 سنة	11	4,414	0,564	0.129	0.942	غير دالة
	من 30 إلى 39 سنوات	13	4,315	0,437			
	من 40 إلى 49 سنوات	15	4,387	0,365			
	من 50 سنة فأكثر	8	4,413	0,390			
المستوى التعليمي	ثانوي	0	-	-	0.263	0.611	غير دالة
	جامعي	22	4,343	0,447			
	دراسات عليا	25	4,408	0,419			
الوظيفة	مدير، نائب مدير، رئيس قسم، رئيس وكالة	12	4,250	0,359	0.506	0.680	غير دالة
	مكلف بالزيائن أو التسويق	7	4,464	0,404			
	موظفين إداريين	23	4,420	0,433			
	وظائف أخرى	5	4,370	0,644			
عدد سنوات الخبرة	أكبر من 10 سنوات	24	4,381	0,343	1.538	0.218	غير دالة
	من 6 إلى 10 سنوات	6	4,108	0,526			
	من سنة إلى 05 سنوات	16	4,438	0,487			
	أقل من سنة	1	4,950	-			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج التحليل الإحصائي Spss 26

يتبين من الجدول السابق ما يلي:

- مستوى الدلالة (Sig) لقيمة (T) كانت أكبر من مستوى الدلالة المعنوية المعتمد $\alpha \leq 0.05$ ، أي أنه لا تختلف إجابات عينة الدراسة من الموظفين اختلافا معنويا حول مدى التزام الموظفين بالضوابط الأخلاقية تعزى لمتغير الجنس.
- مستوى الدلالة (Sig) لقيمة (F) كانت أكبر من مستوى الدلالة المعنوية المعتمد $\alpha \leq 0.05$ ، أي أنه لا تختلف إجابات عينة الدراسة من الموظفين اختلافا معنويا حول مدى التزام الموظفين بالضوابط الأخلاقية تعزى لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة في البنك، عدد سنوات الخبرة).

تقييم مدى التزام موظفي المصارف الإسلامية بالضوابط الأخلاقية "دراسة حالة بنك البركة الجزائري"

- وبالتالي قبول الفرضية السادسة والتي نصت على انه: "لا توجد فروق في إجابات عينة الدراسة عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ حول مدى التزام الموظفين بالضوابط الأخلاقية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة في البنك، عدد سنوات الخبرة)".

3-4 نتائج الدراسة:

- تلعب الأخلاقيات دورا هاما في العملية التسويقية، وخاصة في المصارف الإسلامية التي تتبنى مبادئ الشريعة الإسلامية التي تعتمد أساسا على القيم الأخلاقية، ولأجل حفاظها على عملائها وإقامة علاقات طويلة معهم يجب عليها أن تبني إستراتيجياتها على تعظيم قيمة العميل والحفاظ على أعلى مستوى من الأداء الأخلاقي. ومن أهم النتائج المتوصل إليها من خلال البحث نجد:
- نجد أن رأي المشاركين يشير بقوة إلى التزام عال بالضوابط الأخلاقية لدى العاملين ببنك البركة الجزائري، وكانت الأبعاد الأكثر أهمية بالترتيب: الموضوعية والعدل، المشروعية والسلوك الإيماني، الثقة والأمانة. أما بالنسبة للبعد الأخير الكفاءة والسلوك المهني، فكان مستوى التقييم أقل.
- موظف البنك ليست لديه استقلالية كاملة، ويتأثر بالآخرين في تكوين الأحكام وأداء مهامه.
- لا يوفر البنك كل السبل لمعرفة الأحكام الشرعية لجميع الأعمال المصرفية بشكل كبير للموظفين.
- ضوابط السلوك المهني لا تحترم بشكل كاف وفق المعايير المنظمة لذلك من قبل لموظفين.
- لم تكن هناك فروق في إجابات عينة الدراسة حول مدى التزام الموظفين بالضوابط الأخلاقية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة في البنك، عدد سنوات الخبرة)".

4-4 توصيات الدراسة:

- لذا فعلى إدارة المصرف الاهتمام أكثر بهذا البعد من خلال التوصيات التالية:
- على إدارة المصرف أن تحرص على وجوب امتلاك موظفي البنك الكفاءة المناسبة لانجاز المهام الموكولة لهم، فهذا الشرط أساسي لنجاحهم في مهامهم. مما يساهم في أداء الأعمال المطلوبة منهم بإتقان، وهذا سواء من خلال استقطاب الكفاءات المناسبة أو من خلال التدريب المناسب.
- الحرص على ترسيخ شعور موظفي البنك بالمسؤولية المهنية والأخلاقية تجاه كل متعاملي البنك، من خلال احترام قواعد وضوابط السلوك، وهذا بإلزام الموظفين بقواعد السلوك والواجبات المهنية.

- تكثيف الدورات التدريبية لموظفي البنك من خلال برامج التكوين التأهيلي المستمر، خاصة ما تعلق منها بالمهارات الفنية.
 - تعزيز المسؤولية الأخلاقية لدى موظفي البنك في كل تعاملاتهم، من أجل الحفاظ على صورة المصرف تجاه جميع متعامليه.
 - على إدارة البنك تجنّب العاملين للضغوط والتأثيرات التي يمكن أن تؤثر على استقلاليتهم أثناء عملهم.
 - يتوجب على إدارة البنك الاهتمام أكثر بتوفير سبل معرفة الأحكام الشرعية للموظفين.
 - على إدارة البنك العمل على فرض الالتزام بقواعد السلوك المهني وفق القواعد المنظمة لذلك، لأجل تحسين مستوى الالتزام بالكفاءة والسلوك المهني للموظفين.
- فمن خلال هذه الإجراءات يمكن تصحيح الانحرافات وتحسين مستوى الأداء الأخلاقي لدى العاملين مما يؤدي في النهاية للحفاظ على احترام القيم الأخلاقية للبنك الإسلامي وتعزيز صورته لدى المتعاملين معه.
- 5- قائمة المراجع:**

- إبراهيم المهدي أحمد، و وسف ممدو حميدي. (2018). ما مدى التزام مراجعي الحسابات في ليبيا بقواعد وأخلاقيات مهنة المراجعة دراسة تحليلية من وجهة نظر المحاسبين والمراجعين بديوان المحاسبة بمنطقة مرزق. *Journal of Academic Finance* ، الصفحات 55-77.
- بنك البركة الجزائري. (2017). التقرير السنوي لسنة 2016. الجزائر.
- حسين حسين شحاتة. (2008). الاقتصاد الإسلامي بين الفكر والتطبيق. القاهرة: دار النشر للجامعات.
- سعيد بن ناصر الغامدي. (2010). أخلاقيات العمل: ضرورة تنمية ومصلحة شرعية. مكة المكرمة: إدارة الثقافة والنشر، رابطة العالم الإسلامي.
- شهاب أحمد سعيد العززي. (2012). إدارة البنوك الإسلامية. عمان: دار النفائس.
- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي. (2005). الإدارة الاستراتيجية للبنوك الإسلامية. جدة: المعهد الإسلامي للبحوث و التدريب.
- عيشوش عبدو. (2009). تسويق الخدمات المصرفية في البنوك الإسلامية. رسالة ماجستير . باتنة الجزائر: جامعة باتنة.
- كمال رزيق. (2012). تقييم تجربة البنوك الإسلامية في الجزائر. ملتقى الخرطوم للمنتجات المالية الإسلامية ، النسخة الرابعة ، 5-6 أفريل 2012. الخرطوم ، السودان.

تقييم مدى التزام موظفي المصارف الإسلامية بالضوابط الأخلاقية "دراسة حالة بنك البركة الجزائري"

محمد الطاهر قادري، و آخرون. (2014). المصارف الإسلامية بين الواقع والمأمول. بيروت: مكتبة حسن
العصرية.

محمود حسين الوادي، و حسين محمد سمحان. (2012). المصارف الإسلامية: الأسس النظرية والتطبيقات
العملية. عمان: دار المسيرة.

محمود عبد الكريم أحمد أرشيد. (2007). الشامل في معاملات وعمليات المصارف الإسلامية. الأردن: دار
النفائس.

موقع البنك العربي. (2020). <https://www.arabnak.com>. تاريخ الاسترداد 09 02، 2020
موقع بنك البركة الجزائري. (2019). <https://www.albaraka-bank.com>. تاريخ الاسترداد
2019، 09 28

هناء محمد هلال الحنيطي. (2016). أخلاقيات الأعمال في العمل المصرفي الإسلامي. المجلة العالمية للتسويق
الإسلامي، الصفحات 105-92.

هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية أيوبي. (2015). معايير المحاسبة والمراجعة والحوكمة
والأخلاقيات. الرياض: دار الميمان.

Ibrahim, A., & Kamri, N. (2016). The commitment to Islamic work ethics among Islamic banking employees in Aceh. *Shariah Journal*, pp. 93-114.