القيم التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية وتطبيقاتها

(دراسة ميدانية على بنكBNIالشريعة مالانج–إندونيسيا)

رسالة تكميلية

مقدمة لاستيفاء بعض شروط الحصول

على درجة الماجستير في الاقتصاد الإسلامي

إعداد:

رهاف إبراهيم أحمد

رقم القيد: F 42416333

اشراف الدكتور: عليعارفين

كلية الدراسات العليا

جامعة سونان أمبيل الإسلامية الحكومية

سورابايا–إندونيسيا

٢٠١٨

إقرار الطالب

أنا الموقع أدناه وبياناتي كالاتي :

الاسم :رهافإبراهيمأحمد

رقم القيد : F 42416333

المرحلة : الماجستير

الجهة : كلية الدراسات العليا جامعة سنن أمبيل الإسلامية الحكومية سورابايا

أقر بأن هذه الرسالة بكافة أجزاءها حضرتها من بحثي وكتبتها بنفسي إلا مواضع منقولة عزوت إلى مصادرها. هذا ،وقد حرر هذا الإقرار بناء على رغبتي الخاصة ولا يجبرني أحد على ذلك.

سورابايا 2018/2/18

الطالب المقر

METERAI TEMPEL
69D1CAEF932878960
6000
ENAM RIBU RUPIAH

رهاف إبراهيم أحمد

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama	: Rehaf Ibraheem Ahmed
NIM	: F42416333
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi Syariah
E-mail address	: rehaf7752@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☐ Sekripsi √ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

القيم التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية وتطبيقاتها

(دراسة ميدانية على بنك الشريعة مالانج – إندونيسيا) **BNI**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 12 Maret 2018

Penulis

(Rehaf Ibraheem Ahmed)

الموافقة من طرف المشرف

تمت الموافقة من طرف المشرف على هذه الرسالة التي قدمها الطالب:

رهافإبراهيمأحمدفي سورابايا

المشرف

الدكتور : علي عارفين

.....

اعتماد لجنة المناقشة

تمت مناقشة هذه الرسالة المقدمة من الطالب: رهافإبراهيمأحمدفي ٢٠فبراير٢٠١٨

أمام لجنة المناقشة التي تتكون من:

١. الدكتورة: فاطمة عبد العزيز م م (رئيساً ومناقشاً) .....

٢. الدكتور : جوكو سباقيو م م (مناقشاً) .....

٣. الدكتور: علي عارفين م م (مشرفاً ومناقشاً) .....

سورابايا، ٢٠فبراير٢٠١٨

مدير الدراسات العليا

الأستاذ الدكتور حسين عزيز الماجستير

رقم التوظيف: 195601032985031002

المستخلص

هدفت هذه الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية: كيف هي طبيعة القيم التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية الإسلامية (بنك BNI الشريعة مالانج نموذجاً)؟ وكيف يتم التوفيق بين القيم التنظيمية والقيم الإسلامية في المؤسسات الاقتصادية الإسلامية (بنك BNI الشريعة مالانج نموذجاً)؟ كيف تتم مراقبة القيم التنظيمية والقيم الإسلامية في المؤسسات الاقتصادية الإسلامية (بنك BNI الشريعة مالانج نموذجاً)؟

الكلمات المفتاحية : القيمالتنظيمية–المؤسسةالاقتصادية(البنك الإسلامي).

ومنهج هذا البحث هو المنهج الوصفي الكيفي، وطبقت الدراسة في بنك BNI الشريعة مالانج وأدوات جمع البيانات هي المقابلة والملاحظة والاطلاع على الوثائق.

ونتائج البحث ملخصها: إن بنك BNI الشريعة مالانج يعتبر أن الشريعة الإسلامية هي المصدر الرئيسي للقيم التنظيمية وأن ارتباط القيم التنظيمية بالقيم الإسلامية في هذه المؤسسة ارتباط قوي وتام، وأن الإشراف على القيم التنظيمية هو تحت مجلس العلماء الإندونيسي ومجلس الإشراف الإندونيسي، وهذه القيم دعمت رضا الموظفين وزادت من التزامهم بالعمل ووضحت الدراسة وجود التوافق بين القيم التنظيمية والقيم الدينية الإسلامية والسبب في ذلك يرجع إلى أن المصرف الإسلامي له رسالة ورؤية وأهداف متوافقة لهذا الأمر والقيم التنظيمية بهذه الصورة ترفع من مستويات الأداء والرضا الوظيفي بالبنك ومن خلال توفير البديل الحلال للناس والبعد عن الربا وأن هذا التوافق يجنب المؤسسة الصراع التنظيمي كما يؤدي إلى دعم التنظيم غير الرسمي الإيجابي في البنك والهدف من مراقبة القيم التنظيميةهو تحديد تقيد الموظفين والتزامهم بها وكذلك بهدف تطوير هذه القيم وتنميتها لديهم وتتم تنمية القيم عبر وسيلة التدريب الوظيفي للموظفين وبالتعاون مع العلماء المختصين بتقديم المحاضرات الهادفة لدعم القيم الوظيفية والإسلاميةوتقوم هيئة الرقابة والإشرافبواجبات رقابية من ضمنها مراقبة القيم التنظيمية وتستخدم وسائلها الرقابية ومن الوسائل المستخدمة في مراقبة القيم التنظيمية وسيلة المسح الشامل ووسيلة الملاحظة.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut: Bagaimana nilai organisasi di lembaga ekonomi syariah (BNI Syariah Malang sebagai Model)?, bagaimana penyesuaian nilai organisasi dengan nilai Islam di lembaga ekonomi Islam (BNI Syariah Malang sebagai Model)?, dan bagaimana pengawasan nilai organisasi dan nilai Islam di lembaga ekonomi Islam (BNI Syariah Malang sebagai Model)?

Kata kunci: Nilai Organisasi, Lembaga Ekonomi (Bank Syariah).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif, penelitian dilakukan di bank BNI Syariah Malang, adapun alat pegumpulan data berupa wawancara dan observasi dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa BNI Syariah Malang mempunyai pandangan bahwa hukum islam adalah sumber utama dari nilai organisasi, adapun hubungan antara nilai organisasi dengan nilai-nilai islam di lembaga ini sangat erat dan menyeluruh. Sedangkan pengawasan terhadap nilai organisasi di bank BNI berada dibawah naungan majelis ulama Indonesia (MUI) dan dewan syariah nasional (DSN). Nilai organisasi tersebut mendukung kepatuhan karyawan dan meningkatkan komitmen mereka dalam bekerja. Penelitian ini menunjukan kompatibilitas antara nilai organisasi dengan nilai-nilai keislaman, hal itu disebabkan karena visi, misi dan tujuan bank syariah yang mengacu pada perkara ini, nilai organisasi tersebut dapat meningkatkan tingkat kinerja dan kepuasan nasabah dengan cara penyediaan alternatif halal dan jauh dari riba bagi masyarakat. dan kesesuaian ini dapat menjauhkan lembaga dari permasalahan organisasi sebagaimana juga dapat mendukung pengorganisasian informal yang lebih baik di bank. Tujuan dari pengawasan nilai organisasi di bank BNI adalah mengetahui tingkat kepatuhan karyawan dan komitmen mereka terhadap nilai-nilai organisasi, serta mengembangkan nilai-nilai tersebut dan menanamkannya kepada mereka melalui metode pelatihan pegawai yang bekerja sama dengan para ahli, dalam bentuk ceramah yang bertujuan untuk mendukung etos kerja dan nilai-nilai keislaman. Dewan pengawas melaksanakan tugas pengawasan, termasuk didalamnya memantau nilai organisasi dengan menggunakan alat kontrol yang terdiri dari media survei komprehensif dan observasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRACT

This study aims to answer the following questions: (1) how is the nature of organizational values in Islamic economic institutions (BNI Syariah Malang), (2) how are both organizational values and Islamic values reconciled in Islamic economic institutions (BNI Syariah Malang), (3) how are organizational values and Islamic values monitored in Islamic economic institutions (BNI Syariah Malang).

Keywords**:** Organizational values, Economic institution (Islamic Bank)

The methodology of this research is using descriptive qualitative approach. The study is implemented at BNI Syariah Malang. While data collection tools used in this study are interview, observation, and documentation.

Based on the study, the results are: BNI Syariah Malang considers that Islamic law is the main source of organizational values, and that both organizational values and Islamic values have a strong and complete engagement. The supervision of the organizational values of this Islamic banking institution is under the Indonesian Council of Scholars and the Indonesian Supervisory Board.

The study showed the fact that there is a correlation between organizational values and Islamic religious values, the reason is that the Islamic Bank has a message, vision, and objectives compatible with this values,

Organizational values in this picture raise the level of performance and job satisfaction of the Bank and by providing a halal alternative to people and away from usury and that this consensus avoids the institution organizational conflict.

And leads to the support of the positive informal organization in the bank. The aim of monitoring organizational values in the bank is to know the extent of the Bank's staff compliance and commitment, cooperate with specialist scholar in giving lectures aimed at supporting Islamic and functional values. The regulatory body carries out regulatory tasks, including monitoring the value of the organization and the use of its regulatory instruments One of the monitoring organizational values instruments is a comprehensive survey method and observation instruments.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

الفهـــرس

أ. العنوان	أ
ب. إقرار الطالب.....	ب- ج
ج. الموافقة من طرف المشرف.....	د
د. موافقة لجنة المناقشة.....	هـ
ه. الاستهلال	و
و. الإهداء.....	ز
ز. الشكر والتقدير.....	ح
ح. المستخلص.....	ط- ك
ط. الفهرس.....	ل
الباب الأول :المقدمة	
أ. خلفية البحث.....	١-٦
ب. مشكلة البحث وتحديده	٧-٩
ج. أسئلة البحث.....	١٠-١٠
د. أهداف البحث.....	١٠-١٠
ه. أهمية البحث.....	١١-١٢
و. حدود البحث.....	١٢-١٢
ز. مصطلحات البحث الأساسية.....	١٢-١٣
ح. الدراسات السابقة.....	١٣-٢٠
الباب الثاني: الإطار النظري	
التعريف بالقيم التنظيمية.....	٢١-٢١
أ-تعريف القيم التنظيمية ومرتكزاتها.....	٢١-٢٤

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ب-أنواع القيم التنظيمية وخصائصها وأهميتها	٢٨-٢٤
التعريف بالمؤسسات المصرفية الإسلامية	٢٩-٢٩
أ- تعريف ونشأة المصارف الإسلامية.....	٣٣-٢٩
ب-خصائص المصارف الإسلامية.....	٣٧-٣٤
القيم الإسلامية المرتبطة بالعمل في المؤسسات الاقتصادية.....	٣٨-٣٨
أ-تعريف القيم الإسلامية المرتبطة بالعمل.....	٤١-٣٨
ب-القيم الإسلامية في العمل بالمؤسسة الاقتصادية.....	٤٦-٤١
الباب الثالث : منهج البحث	
أ. نوع منهج البحث.....	٤٧-٤٧
ب. أدوات جمع البيانات.....	٤٨-٤٧
ج. أسلوب تحليل البيانات.....	٤٩-٤٨
د. هيكل البحث.....	٥١-٥٠
الباب الرابع : عرض وتحليل البيانات	
مدخل لعرض وتحليل البيانات.....	٥٤-٥٢
أ-طبيعة القيم التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية الإسلامية بنكBNIالشريعة مالانج نموذجاً.....	٦٤-٥٥
ب-التوافق بين القيم التنظيمية والقيم الإسلامية في المؤسسات الاقتصادية الإسلامية بنكBNI الشريعة مالانج نموذجاً.....	٧٦-٦٥
ج-مراقبة القيم التنظيمية والقيم الإسلامية في المؤسساتالاقتصادية الإسلامية بنكBNIالشريعة مالانج نموذجاً	٨٥-٧٦
الباب الخامس : الخاتمة	
ملخص نتائج الدراسة.....	٨٧-٨٦
النظرية المترتبة من الدراسة.....	٨٧-٨٧
التوصيات.....	٨٨-٨٧

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

الباب الأول :

المقدمـــة

أ–خلفية البحث

في البدء ومنذ أن خلق الله تعالى الإنسان وميزه بنعمة العقل وهو في صراع مستمر من أجل تطوير كل نواحي المملكة التي يعيش بداخلها ولكن أليات ووسائل التطوير ارتبطت بالألة التي كانت لا تعترف كثيراً بالقيم سواء كان مصدرها سماوي كالقيم العقائدية أو كانت فطرية مصدرها البشر أنفسهم من خلال ما اكتسبوه في حياتهم وعرفوا ما يصلح لهم وما لا يصلح، ثم جاءت الشريعة لكي تدعمها وتجعل منها أثمن شيء في الوجود وتطور مفهومها في العمل والوظيفة ،ولعل أقوى إشارة إلى هذا المعنى حديث شريف عن النبي صلى الله عليه وسلم قال فيه: (إنمابعثتلأتممكارمالأخلاق)[1]. وكذلك قوله عليه الصلاة والسلام :(خياركمفيالجاهليةخياركمفيالإسلامإذافقهوا)[2]. فمعنى قوله صلى الله عليه وسلم أن هناك قيماً أصيلة لدى الإنسان وقيماً أخرى دينية داعمة ومكملة لها.

وهكذا سعت المنظمات لنشر تلك القيم التنظيمية وسعت المدارس الإدارية إلى دراسة القيم الإدارية التنظيمية وربطتها بالأداء وكانت القيم من أبرز محددات السلوك التنظيمي بالمنظمات فظهرت نظرية القيم في الإدارة وظهرت مفاهيم مثل مفهوم الثقافة التنظيمية التي تعد القيم أهم مكوناتها ورغم تلك التطورات الفكرية والعلمية إلا أن موضوع التوافق بين القيم التنظيمية الإنسانية (في الإدارة والتنظيم) وبين تلك القيم الإدارية الإسلامية التي مصدرها الدين الإسلامي بكل معانيها وفروعها العقائدية والأخلاقية السلوكية وحتى الجانب التعبدي منها لم

---

١ – الراوي : أبو هريرة ،المصدر : لطائف المعارف، الصفحة أو الرقم: ٣٠٥ | خلاصة حكم المحدث : ذكره مالك في الموطأ.

٢ – الراوي : أبو هريرة، المصدر : صحيح البخاري ،الصفحة أو الرقم: ٣٣٧٤ | خلاصة حكم المحدث : [صحيح].

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

يتم توضيحها ودراستها دراسة ميدانية تطبيقية ترفع عنها ستارة الشك وبعض الغموض من حيث كشف المفاهيم المتعلقة بهاذين المفهومين.

ولقد كانت المنظمة نقطة اهتمام وبداية دراسات الكثير من العلماء والمفكرين، لاسيما منظرو علم الاجتماع التنظيمي، هؤلاء الذين اهتموا بالجانب الإداري ووضعواأسسه ومبادئه ومرتكزاته ووظائفه في سبيل تحقيق التطوير والتغيير التنظيمي الذي يضمنوصول المنظمة إلى أهدافها المسطرة بأقل جهد وأسرع تقنية لازالت المنظمة إلى حد اليوم مستهدفة بالدراسات المتنوعة الاختصاصات:الاقتصادية، الثقافية، التنظيمية، الإدارية، التسويقية خاصة في ظل التطورات والتغييرالجذري الذي شهده العالم، إذ باتت العولمة والتطور التكنولوجي والعلمي أهم الأسباب الدافعة إلى التطوير من جهة والتجديد من جهة ثانية[٣].

إن القيم هي الأساس في أية ثقافة تنظيمية وجوهر فلسفتها لتحقيق النجاح كما أنها شعور بالتوجهات المشتركة لكل الأفراد داخل المصالح والأقسام وتعد مؤشرات لتصرفاتهم اليومية، فضلاً عن ذلك فإن الإدارة تحصل بلا شك على قوة كبيرة من خلال وجود قيم مشتركة،إذ يكون الموظفون على معرفة بالمعايير التي يجب عليهم الالتزام بها وهي أيضاً تكريس للسلوك المرغوب فيه[٤].

أما عن أهمية القيم التنظيمية فهي أهمية كبيرة فنجد لها دور كبير في عملية صنع القرار في المؤسسة، فهي تؤثر في عملية تحديد الأهداف وما يرافقها من اختيار وتوزيع لأولويات العمل المطلوب إنجازه، كما تؤثر قيم الفرد على نوع المعلومات التي يجمعها، وعلى ثقته في مصادرها وإدراكه لمعاني هذه المعلومات وكيفية تفسيرها، ويتدخل الحكم القيمي عند التفكير في

---

٣ – نور الدين بوراس ،*دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين* دراسة ميدانية بالمركب المنجمي للفوسفات جبل العنق بئر العاتر تبسة ،رسالة الماجستير في علم الاجتماع جامعة محمد خيضر بسكرة في تخصص: تنظيم وعمل الجزائر، ٢٠١٤م، ٨.

٤ – صابر بوكشيريدة ،*القيم التنظيمية وعلاقتها بتمكين المورد البشري*، دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر، رسالة ماجستير ،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية محمد خيضر بسكرة الجزائر ٢٠١٤م، ١٢.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

البدائل، فلا يفكر الفرد ببدائل تتناقض مع القيم التي يؤمن بها، كما يتأثر تنفيذ القرار بالقيم التي يحملها منفذه، وخاصةً عند اختيار الوسائل المناسبة لتنفيذ القرار الذي وقع عليه الاختيار، بالإضافة إلى تدخل الحكم القيمي عند بحث النتائج وتقييم درجة فعاليتها، واكتشاف الانحرافات وتصحيح الأخطاء[٥].

وتشكل تراكمات القيم الثقافية ما يعرفبالثقافة التنظيمية التي تعد عنصراً أساسياً في المنظمات المعاصرة يفرض على القادة ومديريها أن يفهموا أبعادها وعناصرها الفرعية لكونها الوسط البيئي الذي تعيش فيه المنظمات، فالثقافة التنظيمية نتاج ما اكتسبه العاملون من أنماط سلوكية وطرق تفكير وقيم وعادات واتجاهات ومهارات تقنية قبل انضمامهم للمنظمة التي يعملون فيها، ثم تضفي المنظمة ذلك النسق الثقافي لمنسوبيها من خصائصها واهتماماتها وسياساتها وأهدافها وقيمها ما يحدد شخصية المنظمة ويميزها عن غيرها من المنظمات[٦].

والقيم وفق المنظور الاجتماعي عبارة عن تنظيمات لأحكام عقلية انفعالية معممة، نحو الأشخاص والأشياء والمعاني وأوجه النشاط، توجه اختيارات الفرد بين بدائل السلوك في المواقف المختلفة، وهي التي تحدد له نوع السلوك المرغوب فيه في موقف ما توجد فيه عدة بدائل سلوكية[٧].

كما أن تعريف القيم التنظيمية لا يختلف كثيراً عن تعريف القيم بالمنظور الاجتماعي، فالقيم التنظيمية تعكس الخصائص الداخلية للمؤسسة، وتعمل على توجيه سلوك الموارد البشرية ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، فهي بمثابة قواعد تمكن الفرد من التمييز بين الخطأ

٥- سعيد يس عامر، *الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة*، مركز "سرفس" للاستشارات والتطوير ،القاهرة، مصر، ١٩٩٤م، ١٥١.

٦ -بسام بن مناور العنزي، *الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري* دراسة استطلاعية على العاملين في المؤسسات العامة في مدينة الرياض قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في قسم الإدارة العامة، ١٤٢٥هـ، ١٦.

٧- موسى عبد الفتاح حافظ وعبد الرحمن سيد سليمان وسميرة إبراهيم شند، *مقدمة في علم النفس الاجتماعي*، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة مصر، ١٩٩٧م، ٢٠٩-٢١٠.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

والصواب، وبين المرغوب فيه من سلوكيات، وهناك علاقة قوية بين القيم التنظيمية والأداء التنظيمي، يتوقف عليها نجاح المؤسسة في مجال الأعمال[٨].

إن القيم التنظيمية والقيم الإسلامية والثقافة تنمو في الوسط الذي تعيش فيه المنظمات وهي تؤثر على نوع السلوك الذي تتفاعل به مع غيرها أو مع العاملين لديها، حيث تؤثر مخرجاتها سلباً أو إيجاباً على شعور العاملين والقادة بالالتزام والرضا والتعاون والتضامن، لاسيما أن خصائصها تتسم بالاستمرارية النسبية وتؤثر في سلوك وأداء الأفراد وتماسك البناء الاجتماعي للمنظمة، الذي يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية، وزيادة الإنتاجية وتوفير الجهد والوقت والمال، ونظراً لأهمية ودور الثقافة التنظيمية وقيمها المنظمة في تحديد اتجاهات وسلوك العاملين فيها وارتباطهما بأدائهم، وسوف تتناول هذه الدراسة مفهوم القيم الثقافية التنظيمية من خلال البحث والتحليل والاستنتاج، واتباع منهجية علمية وصفية تحليلية عمادها المنهج الوصفي الكيفي بحيث تساعد على تطوير نموذج مقترح يعمل على تحسن ورفع مستوى تلك القيم بالمؤسسات الإسلامية بإذن الله تعالى.

كما إن تحقيق عملية التوافق والترابط بين كل من القيم التنظيمية والقيم الشخصية في إطار موحد يجعل من إدارة المؤسسة منظومة قوية تخدم العملية الإدارية ،حيث أن التوافق والانسجام بين القيم التي ينتمي إليها الفرد وبين القيم السائدة في بيئة العمل بشكل عام يساهم في خفض معدل الصراع وتوفير عنصري العدالة والاتصال الإداري الفاعل[٩].

وفي مجال العمل المؤسسي في عالم الاقتصاد كان من نتائج ابتعاد أغلب المصارف عن القيم الدينية الإسلاميةفي مجال المعاملات المالية أن أدى ذلك إلى انتشار القروض الربوية في جميع

٨- موسى المدهون و إبراهيم الجزراوي، *تحليل السلوك التنظيمي*، المركز العربي للخدمات الطلابية، عمان، الأردن، ١٩٩٥م، ٤٠٠.

٩- عبد الحفيظ مقدم، *علاقة القيم الفردية والتنظيمية وتفاعلها مع الاتجاهات والسلوك*: "دراسة أمبيريقية" مجلة العلوم الاجتماعية، العدد الأول والثاني، مج (٢)، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ١٩٩٤م، ١٠.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

البنوك والارتفاع المفاجئ في نسبة الفائدة الربوية وليس الأزمات المالية المتلاحقة عنا ببعيد وآخرها أزمة الرهن في الولايات المتحدة الأمريكية سنة ٢٠٠٨م والتي أدت لخسائر مالية كبيرة بالمصارف التجارية وقد ابتدأت الأزمة بالولايات المتحدة الأمريكية ثم امتدت إلى دول العالم فشملت الدول الأوروبية ولامست اقتصاديات الدول الأسيوية والدول العربية الخليجية وأثرت في الدول النامية التي يرتبط اقتصادها مباشرة بالاقتصاد الأمريكي وقد انهارت العديد من البنوك الأمريكية بسبب هذه الأزمة بينما كانت المصارف الإسلامية التي لا تتعامل بالفائدة وتلتزم بقيم الإسلامبمأمن من خطر تلك الأزمات وصدق الله العظيم حيث يقول في كتابه (يَمْحَقُ اللَّهُ الرِّبَا وَيُرْبِي الصَّدَقَاتِ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ كُلَّ كَفَّارٍ أَثِيم)[١٠].أما عن تصنيف المؤسساتالاقتصادية الإسلامية فإن من استقراء النظم والواقع يتبين أن المؤسسات الاقتصاديةوالمالية الإسلامية تنقسم إلى ثلاثة أقسام رئيسة هي:

١- **المصارف**: وهي التي تمارس المهنة المصرفية وفق فنونها وأساليبها المصرفية ونظمها الشرعية وتتقبل الودائع من الناس، ونعرفها بأنها: مؤسسة مالية مصرفية تتقبل الأموال وفقاً لقاعدتي "الخراج بالضمان" و"الغرم بالغنم" وتوظيفها في وجوه التجارة والاستثمار طبقاً لمقاصد الشريعة الإسلامية وأحكامها التفصيلية[١١].

٢- **الشركات المالية والاستثمارية**:وهي التي تمارس الأعمال الاستثمارية وفق نظم الشركات الشرعية والتي لا تتبع الأساليب المصرفية، وتعرف الشركة: بأنها اتفاق بين اثنين أو أكثر على خلط ماليهما وعملهما أو التزاميهما في الذمة بقصد الاسترباحومن أمثلتها شركات الاستثمار الإسلامية.

١٠- البقرة آية : ٢٧٦.

١١- عبد الحميد محمود بعل، *الرقابة الشرعية الفعالة في المؤسسات المالية الإسلامية*، المؤتمر العالمي الثالث للاقتصاد الإسلامي، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية، دون السنة، ١٥-١٧.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

٣- **شركات التأمين التعاوني والتكافلي الإسلامي**:ولم تظهر شركات التأمين الإسلامية إلا بعد صدور الفتاوى المجمعية التي قدمت صيغة التأمين التعاوني بديلاً عن التأمين التجاري المفتي بتحريمه[١٢].

٤- **المراكز البحثية الإسلامية**: وهي تلك التي تهتم بتطوير مبادئ الاقتصاد الإسلامي. وتنبع أهمية القيم والثقافة التنظيمية لدى العاملين في القطاع المصرفي الإسلامي الاندونيسي من أنها تشكل عناصر أساسية في النظام العام له والذي بدأ فعلياً بإنشاء أول بنك إسلاميعام ١٩٩١م.

وفي هذه الدراسة سوف يركز الباحث على نوعٍ واحدٍ من الأنواع السابقة وهي المؤسسة المصرفية أو البنك وكان اختياره لدراسة المصرف الإسلامي نظراً لما رأى من أهمية بالغة لهذا القطاع ومساهمة متنامية يوماً بعد يوم في الاقتصاد الاندونيسي وذلك منذ صدور القانون رقم ١٠ لعام ١٩٩٨م الذي أذن للبنوك التجارية بفتح خدمات لمصارف الشريعة في اندونيسيا، وكان بنكBNIالشريعةمالانج - إندونيسيا أحد هذه المصارف الإسلامية القائمة بهذا الدور الهام والمنافس للمصارف التقليدية الأخرى بما يقدمه من خدمات ومنتجات مميزة وكان هذا دليلاً على أهمية ذلك الدور ومن جانب أخر ومكمل أراد الباحث أن يركز على القوة البشريةالدافعةلهذه النجاحات وكانت القيم التنظيمية أي العاملين بهذا المصرف الإسلاميولا شك أنه أحد أهم مفردات المعادلة وهو ما لم تهتم به العديد من الدراسات السابقة مما دفع الباحث لخوض غمار هذا الموضوع ومدينة مالانج تعد من أكبر مدن شرق جاوة في إندونيسيا ويشهد اقتصادها نمواً وتقدماً ملحوظاً خصوصاً في الصيرفة الإسلامية فبات من المهم دراسة هذا الموضوع واختار الباحث عنواناً لدراسته وهو: القيم التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية وتطبيقاتها دراسة ميدانية على بنكBNIالشريعة مالانج – إندونيسيا.

---

١٢ - محمد بلتاجي، *عقود التأمين من وجهة الفقه الإسلامي*، دار العروبة، الكويت، ١٩٨٢م، ٨٠.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ب- مشكلة البحث وتحديده

١- أن الثقافة التنظيمية تشكل تحدياً لأي تنظيم نظراً لما لها من أثر في تشكيل سلوك العاملين وعاداتهم وتوقعاتهم ما ينعكس سلباً أو إيجاباً على كافة أنشطة المنظمة بشكل عام ولذا وجب الاهتمام بهذا المكون المهم في الإدارة المصرفية الإسلامية ومعرفة أهم مكوناتها وهي القيم التنظيمية، وكما في الدراسات السابقة إن دراسة السلوك التنظيمي من أكثر المواضيع التي حظيت باهتمام الباحثين والاختصاصيينباعتبار أن سلوك الفرد من أكثر المؤثرين فيأداء المنظمات المختلفة مهما توافرت المستلزمات المادية فإن العامل الإنساني والموارد البشريةالمتاحة هي أكثر تلك العوامل حسماً في تحقيق كفاءة وفاعلية الأداء المستهدف ولذا كان من المهم دراسة هذا السلوك البشري في التنظيم الإداري[١٣].

٢- تفشي ظواهر مخالفة للقيم التنظيمية في كثير من المنظمات مثل الرشوة والتكاسل عن أداء العملوعدم الالتزام بالأمانة والصدق والنزاهة، واهمال إتقان العمل وحب الذات، وضعف روح الأخوة، وعدم وجود القدوة الحسنة، وتفشي المحسوبية، والمجاملات الشخصية وتضييع الوقت وهو حسب رأي الباحث يدخل في مجال آخر من المخالفات للقيم الإسلامية أيضاً وهذا الأمر يستلزم البحث في أسبابه وطرق الحد من تأثيراته السلبية في الوظائف بالمؤسسات الاقتصادية.

٣- إن عملية التوافق بين القيم الشخصية للأفراد ومنها قيمهم الدينية والقيم التنظيمية داخل المنظمات التي يعملون فيها، تعد مطلباً أساسياً لتحقيق منظومة من القيم المنسجمة المتوافقة التي تؤثر تأثيراً إيجابياً على نجاح العمل الإداري وتطوير الأداءداخل هذه المؤسسات وإهمال ذلك يعرض المؤسسة المصرفية للصراع و كذلك للخطر.

---

١٣ - صابر بوكشيريدة ،*القيم التنظيمية وعلاقتها بتمكين المورد البشري* ،دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية، ٣.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

٤- تمارس المصارف الإسلامية مهمة كبيرة وشاقة في سبيل تحقيق التنمية الشاملة في الوسط الاجتماعي والمجال الاقتصادي الذي تعمل فيه وتسعى أن تكون أعمالها ونشاطها موافقةً لأهدافها الأساسية المستوحاة من رسالة السماء وتعاليم الشريعة ومنها نفع الناس وإعمار الأرض وإيجاد البديل عن المحرم فدائرته صغيرة وإن اعتقد البعض اتساعها بينما الحلال والمباح الذي تسعى له المصارف الإسلامية في إطار فلسفتها يجب أن يكون أكثر اتساعها وأكثر إتاحة للناس وتكون في سبيل إثبات ذلك وتحقيقه في تحدي ومسؤولية كبيرة.

٥- أهمية البحث واستيعاب دراسة مفهوم الثقافة التنظيمية وقيمها وللاستفادة منه في حياة العاملين والمنظمات خاصة في مواضيع مثل القيادة وما يتعلق بها وعلى رأس ذلك عملية اتخاذ القرار حيث تمثل عملية اتخاذ القرارات الإدارية أهم أدوار الإدارة والقيادة في المؤسسة (البنك) وكما نوه الباحث في خلفية البحث حسب نتائج الدراسات السابقة أن القيم التنظيمية لها تأثير كبير في عملية صنع القرار في المؤسسة[١٤].

٦- أهمية الدور الذي تطلع به المصارف الإسلامية في الاقتصاد الإندونيسي والمجال السكاني الذي تتمتع به هذه الدولة التي تعد أكبر الدول المسلمة على هذه الأرض عدداً للسكان المسلمين وذات اقتصاد قوي يعد الأول في جنوب شرق آسيا مما يكون حافزاً لدراسة هذه الظواهر والاستفادة منها في تطبيق مميزاتها في دول أخرى مثل دولة الباحث ليبيا أو الاستفادة من أي أخطاء فيها.

٧- وجود جماعات في العمل تتصف بالطابع غير الرسمي وإن كان للتنظيم غير الرسمي دور ايجابي كأحد فروع التنظيم الإداري في المؤسسة الاقتصادية إلا أن عدم مراقبته أو تطويره يؤدي إلى تشكل أطرافه ضغطاً وصراعاً من نوع ما ربما يواجه أي تطور في جانب القيم التنظيمية ويصف محاولاتها بأنها تهدد التنظيم غير الرسمي وربما وجد من الأفراد من ينتفع

١٤- سعيد يس عامر، *الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة*، مرجع سابق، ١٥١.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

بهذا الوضع ولا يريد بالتالي التطور في جانب القيم التنظيمية أو دعمها أو توسيع نطاق تطبيقيها ونشرها.

٨- أن المنظمات التي تهتم بالقيم الشخصية الدينية والقيم التنظيمية كثير منها يغفل في نفس الوقت عن البحث فيإيجاد وسائل تنمية ورعاية تلك القيم وتعد مراقبة القيم من أول الخطوات في ذلك وهذا ما يكون إشكالية في مدى التزام المؤسسات المصرفية الإسلامية بهذا المبدأ، وكما يقول الزهراني إن الفرد لا يستمر ثابتاً على ترتيب قيمي واحد طوال عمله في المنظمة، بل معرض لتغيير نسقه القيمي تبعاً لعوامل عديدة منها الفئة العمرية فعلى سبيل المثال يطرح العمر المهني كمؤثر في ترتيب وتركيب النسق القيمي[١٥].

ويحدد الباحثبعد عرض الإشكاليات السابقة إن هذه الدراسة المقترحة سوف تركز على تناول ثلاث نقاط يعتبرها الباحث أكثر أهمية في تناولها بالبحث والتحليل في موضوع القيم التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية الإسلامية وهي:-

١- دراسة إشكالية توضيح طبيعة القيم التنظيمية في المؤسسة المصرفية الإسلامية.

٢- دراسة إشكالية موضوع التوافق بين القيم الثقافية وبين القيم الإسلامية في المؤسسة المصرفية الإسلامية.

٣- دراسة إشكالية مراقبةالقيم التنظيمية داخل المؤسسة المصرفية الإسلامية أو خارجها.

---

١٥ - عبد الله بن أحمد سالم الزهراني ،*نموذج مقترح للتوافق بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي السعودية* "دراسة تحليليه"، جامعة أم القرى بمكة المكرمة، المملكة العربية السعودية، ١٤٣٠هـ، ١٨.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ج- أسئلة البحث

من خلال أهداف الباحث السالفة البيان فإن الباحث يصوغ الأسئلة التالية:

١. كيف تكون طبيعة القيم التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية الإسلامية(بنكBNIالشريعة مالانج نموذجاً)؟

٢. كيف يتم التوفيق بين القيم التنظيمية والقيم الإسلامية في المؤسسات الاقتصادية الإسلامية(بنكBNI الشريعة مالانجنموذجاً)؟

٣. كيف تتم مراقبة القيم التنظيمية والقيم الإسلامية في المؤسسات الاقتصادية الإسلامية (بنكBNIالشريعة مالانج نموذجاً)؟

د- أهداف البحث

يهدف الباحث من خلال دراسته إلى التوصل إلى الأهداف التالية:

١. معرفة طبيعة القيم التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية الإسلامية (بنكBNIالشريعة مالانج نموذجاً).

٢. معرفةكيفيةالتوافق بين القيم التنظيمية والقيم الإسلامية في المؤسسات الاقتصادية الإسلامية(بنكBNI الشريعة مالانج نموذجاً).

٣. معرفة كيفية مراقبة القيم التنظيمية والقيم الإسلامية في المؤسسات الاقتصادية الإسلامية (بنك BNI الشريعة مالانج نموذجاً).

هـ- أهمية البحث

وتتفرع أهمية البحث إلى أهمية نظرية وأهمية عملية:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

أولاً: الأهمية النظرية :

١- تعد دراسةالقيم التنظيمية وتفهمها من أكبر نجاحات المنظمات الاقتصادية وتحظى بأهمية متزايدة في بيئة القرن الحادي والعشرون كمصدر استراتيجي، لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة،وعند تفهم العاملون للقيم وللثقافة التنظيمية يكون بالتأكيد الأداءالعام للمصرف الإسلامي ناجح ومميز وبالتالي كان اختيار الباحث تناول هذا الموضوع المهم وكشف ومعرفة عناصر مفهوم القيم التنظيمية وخصائصها وأهميتها وعلاقتها بالعمل المصرفي الإسلامي.

٢- على المستوى العلمي من المتوقع أن تفيد نتائج وتوصيات هذه الدراسة المعنيينمن أكاديميين وإداريين فيما يتعلق بأهمية نظرية القيم في الاقتصاد الإسلامي خاصة والقيم التنظيمية للمنظمة بصفة عامة والربط بينهما من حيث وجود قيم لثقافة تنظيمية داعمة وتكون متوافقة مع الثقافة الخصبة التي يحملها العاملون بالمؤسسات المصرفية الإسلامية.

ثانياً: الأهمية العملية :

١- تهتم هذهالدراسةبتقديم المثال البحثي الملموس للمهتمين بجوانب تطوير القيم الإسلامية وتطبيقاتها في المؤسسات المصرفية وهذا الأمر يؤدي لمساعدة الإدارات العليا بالمؤسسات المصرفية الإسلامية ويساهم بالضرورة في نجاحها وتفوقها في عالم المنافسة مع غيرها من المؤسسات.

٢- إن هذه الدراسة تمكن الأفراد الموظفين بها من معرفة كيفية مساهمة ودعم القيم الإسلامية للقيم التنظيمية في تطوير مؤسستهم وتشجيعهم والعكس كذلك بالأخذ بالقيم التنظيمية المتوافقة مع دينهم الإسلامي الحنيف وزيادة التمسك بها مع عدم إغفال الأخذ بالقيم التنظيمية التي لا تتوافق مع تلك القيم الإسلامية.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

و- حدودالبحث

١- **الحدالموضوعي** : إنالحدالموضوعيهوموضوعالقيم التنظيميةبالمؤسسة المصرفية الإسلامية.

٢- **الحدالمكاني** : بنك BNIالشريعةمالانج- اندونيسيا.

٣- **الحدالزماني** : من تاريخ ١٢-يوليو-٢٠١٨ وحتى ١٨ديسمبر -٢٠١٨م.

ز- مصطلحات البحثالأساسية

تعريف القيم التنظيمية:

تعرف القيم التنظيمية بأنها: مجموعة القيم التي تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة ،وهي التي تعبر عن فلسفتها وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك التنظيمي وصنع القرارات[١٦]. وعرفت القيم التنظيمية بأنها الخصائص الداخلية للمنظمة التي تعبر عن فلسفة المنظمة وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك[١٧].

كما هناك من عرفها بأنها عبارة عن معتقدات بخصوص ما هو حسن أو سيئ وما هو مهم وغير مهم فهي تولد الاتجاهات التي تحدد السلوك وبالتالي فإن قيم الأفراد الذين يتمتعون بالأدوار القوية في داخل المنظمة تشكل شخصية المنظمة[١٨].

تعريف المصرف الإسلامي:

١٦- عبد الحفيظ بن سعيد مقدم، *علاقة القيم الفردية والتنظيمية وتفاعلها مع الاتجاهات والسلوك*: مرجع سابق ، ١٥.

١٧ - عبد الحفيظ بن سعيد مقدم، *علاقة القيم الفردية والتنظيمية وتفاعلها مع الاتجاهات والسلوك*، مرجع سابق، ١٥.

١٨ - ديف فرانسيس ،مايك وودكوك ،*القيم التنظيمية*، ترجمة عبد الرحمن أحمد هجان معهد الإدارة العامة السعودية ١٩٩٥م ، ١٧.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

يمكن تعريف المصرف الإسلامي وفقاً لاتفاقية إنشاء الاتحاد الدولي للمصارف الإسلامية في الفقرة الأولى من المادة الخامسة المصارف الإسلامية حيث نصت هذه المادة بما يلي:يقصد بالمصارف الإسلامية في هذا النظام، تلك المصارف أو المؤسسات التي ينص قانون إنشائها ونظامها الأساسي صراحة على الالتزام بمبادئ الشريعة، وعلى عدم التعامل بالفائدة أخذاً وعطاءً[١٩]. ومن التعريفات المهمة تعريف أحمد النجار للمصارف الإسلامية بأنها: كيان ووعاء، يمتزج فيه فكر استثماري اقتصادي سليم، ومال يبحث عن ربح حلال، لتخرج منه قنوات تجسد الأسس الجوهرية للاقتصاد الإسلامي، وتنقل مبادئه من النظرية إلى التطبيق، ومن التصور إلى الواقع المحسوس، فهو يجذب رأس المال الذي يمكن أن يكون عاطلاً ليخرج أصحابه من التعامل به مع بيوتات يجدون في صدورهم حرجاً من التعامل معها[٢٠].

ح–الدراسات السابقة

اطلع الباحث على العديد من الدراسات السابقة التي تناولت أو اقتربت بشكل أو أخر من دراسته وفي نهاية عرضه لهذه الدراسات سوف يقدم الباحث وجه الاستفادة منها ومن تلك الدراسات ما يلي:

١. دراسة رافع يوسف الوحيدي (٢٠١٤):

---

١٩ – *اتفاقية: إنشاء الاتحاد الدولي للبنوك الإسلامية*، مطابع الاتحاد الدولي للبنوك الإسلامية، مصر الجديدة، القاهرة، ١٩٧٧م، ١٠.

٢٠– أحمد النجار، *البنوك الإسلامية وأثرها في تطوير الاقتصاد الإسلامي*، مجلة المسلم المعاصر، ع٢٤، أكتوبر– نوفمبر ١٩٨٠م، ١٦٤.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي، دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية- قطاع غزة[٢١] ،وهدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة القيم التنظيمية في البنوك الإسلامية بقطاع غزة كما يدركها العاملون وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية ،وتكوين إطار نظري للتعرف على مفاهيم كلاً من القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي والتعرف على طبيعة العلاقة بين القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي والتعرف على مستوى الانغماس الوظيفي في البنوك الإسلامية بقطاع غزة وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية ،واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي في وصف الظاهرة وتفسيرها، وتم استخدام الاستبانة كأداة الدراسة ولمعرفة آراء عينة الدراسة المؤلفة من جميع الموظفين الإداريين العاملين في البنوك الإسلامية- قطاع غزة، حيث كان محور القيم التنظيمية لفرانسيس و وودكوك بمجلاته الأربعة إدارة المنظمة، إدارة المهمة، إدارة العلاقات، إدارة البيئة ،ومحور الانغماس الوظيفي للوادال وكيجنر ،وقد استخدم الباحث طريقة المسح الشامل في الدراسة ووزع عدد ١٠١ استبانة. ولقد أظهرت الدراسة نتائج أهمها: وجود علاقة طردية بين القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي، وأن درجة ممارسة القيم التنظيمية لموظفي البنوك الإسلامية إيجابية بدرجة مرتفعة، وجاء ترتيب مجالات القيم التنظيمية تنازلياً على التوالي إدارة البيئة، إدارة المهمة، إدارة العلاقات، إدارة المنظمة ،وأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة ممارسة القيم التنظيمية لدى موظفي البنوك الإسلامية وفقاً للمتغيرات الوظيفية الشخصية، وأظهرت النتائج أن موظفي البنوك الإسلامية منغمسون جداً في وظائفهم وأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الانغماس لدى أولئك الموظفين في البنوك الإسلامية وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية وذلك لصالح المتزوجين منهم.

٢. دراسة نور الدين بوراس (٢٠١٤):

---

٢١ - رافع يوسف الوحيدي، *القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي*، دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية- قطاع غزة، رسالة ماجستير، في إدارة الأعمال ،جامعة الأزهر، غزة، ٢٠١٤.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين دراسة ميدانية الجزائر[٢٢]،وقد هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة الكامنة بين القيادة الإدارية والثقافة التنظيمية ومعرفة أهمية العلاقة بين العمال والقادة عن طريق عملية الثقافة التنظيميةومعرفة دور القيادة ومهمتها في تنمية الثقافة التنظيمية ومعرفة دور الثقافة التنظيمية في تحقيق النجاح للمنظمات الإدارية ولفت انتباه المؤسسات والقادة إلى واقع الثقافة التنظيمية وكيفية تنميتهاومحاولة صياغة نتائج تمكن الإدارات من النهوض بالعاملين وتنمية ثقافتهم وقدراتهم،واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميمه استبيان وزعه على مجتمع البحث وعينته وتوصلت الدراسة إلى النتائج من أهمها إن تعامل القيادة الإدارية وتفاعلها مع العاملين يوفر لدى العامل الثقة والاطمئنان والمصداقية لهم، مما يساعدهم على التكيف والتأقلم مع البيئة الجديدة وإن القيادة الإدارية هي بمثابة الجسر الذي من خلاله تستطيع أن تخلق وتنمي ثقافة قوية لدى العاملين وأن القيادة الإدارية هي التي تضع قاعدة بشرية من العاملين وهذا لا يتأتى إلا بقرب القائد من العامل، وتساهم العملية الاتصالية بين القيادة الإدارية والعاملين في تنمية الثقافة التنظيمية لهم حسب عملية التسلسل الرئاسي داخل التنظيم.

٣. **دراسة مروان محمد النسور (٢٠١٢):**

دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني[٢٣]، هدفت هذه الدراسة السابقة إلى معرفة دور مكونات الثقافة التنظيمية وهي (القيم والمعتقدات التنظيمية، والمعايير التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الكمي وتكون مجتمع هذه الدراسة من جميع العاملين في

---

٢٢ – نور الدين بوراس: *دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين دراسة ميدانية الجزائر*، رسالة ماجستير، في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر،٢٠١٤.

٢٣ – مروان محمد النسور، *دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني*، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، الأردن، المجلد العشرون، العدد الثاني، يونيو، ٢٠١٢.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

البنوك العاملة في الأردن بجميع مستوياتهم الإدارية حيث تم إجراء الدراسة على البنوك التجارية، والبنوك الإسلامية الأردنية، والمقارنة بينها، وتم سحب عينة عشوائية منهم تكونت من ٣٨١ شخصاً، وقد طُبق عليهم استبانة لقياس مكونات وأنماط الثقافة التنظيمية وأداء العاملين وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية وملخصها ما يلي:وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمكونات الثقافة التنظيمية التوقعات التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي، كماتبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيم والمعتقدات التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي، وتبين أيضاً وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمعايير التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي.

٤. دراسة عبد الله بن أحمد سالم الزهراني(٢٠٠٩):

التوافق بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي السعودية،[٢٤]وهدفت الدراسة إلى تحديد المقصود بالتوافق القيمي ودوره في العملية الإدارية بشكل عام ومعرفة أثر القيم الشخصية على أداء العاملين بمؤسسات التعليم العالي ومعرفة أثر القيم التنظيمية على أداء العاملين بمؤسسات التعليم العالي وطرح نموذج مقترح لتحقيق التوافق القيمي بين الشخصية والقيم التنظيمية لدى العاملين بمؤسسات التعليم العالي السعودية واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي ،وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن للقيم التنظيمية والقيم الشخصية تأثير مباشر على أداء السلوك القيادي في منظمات العمل التربوي وأن التعارض بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية يؤدي إلى صراع قيمي وتنظيمي مما يقلل الإنتاجية ويؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي للعاملينوأن القيم المشتركة بين المنظمة والأفراد

---

٢٤ – عبد الله بن أحمد سالم الزهراني، *التوافق بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي السعودية*، دراسة تحليلية، جامعة أم القرى بمكة المكرمة، المملكة العربية السعودية، ١٤٣٠هـ.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

تعتبر مصدراً أساسياً لفاعلية الفرد والمنظمة على حد سواءوأن نموذج التوافق يقوم على مبدأ الجمع بين الأنساق القيمية : القيم الشخصية والقيم التنظيمية.

٥. دراسة عبد القادر شلالي (٢٠٠٧):

أثرالقيمالتنظيميةعلىالأداءالكليللمؤسسةالاقتصاديةمنمنظورأخلاقي[٢٥]،تناولالباحثفيهذاالمقالطبيعة العلاقةبينالقيمالتنظيميةالموجهةأخلاقياًوالأداءالكليللمؤسسةالاقتصاديةوللإجابةعلىهذهالإشكالية اقتضتالمنهجيةالمستخدمةللبحثإدراجالفقراتالتالية: طبيعةالقيمالتنظيميةمنمنظورأخلاقي: القيمالتنظيميةووضعمعاييرللقيمالأخلاقيةفيتنفيذأعمالالمؤسسة،ولقدحاولصاحبالمقالأنيبينالأثرالإ يجابيالذيتحدثهالقيمالتنظيميةالموجهةأخلاقياًفيرفعكفاءةالأداءالكليللمؤسسةالاقتصادية،منخلالت شكيلنظامتكاملمنالقيموالمعاييروالحقائقالثابتةمنجهة،والخبراتوالمعارفالإنسانيةالمتغيرةوالمتطورةمنجهة أخرى،بقصدالوصولإلىدرجاتمتقدمةمنالكمالفيالأداءالكلي بحيثيؤهلالمؤسسةلبلوغأهدافهاالمسطرة ولقد قدم توصيفاً جيداً لأنواع القيم وعلاقاتها وخلصتالدراسةإلىأنهيجبأنلاتقتصرإدارةالمؤسسةالاقتصاديةإلىتنميةوتطويراستراتيجياتوأساليبالعمل،ا لمعتمدةعلىالتدريبورفعالمستوىالمعرفيللمواردالبشرية،ومايتبعهمنأساليبإداريةلتطويرالأداءفحسب،بليج بأنتسعىأيضاًإلىتنميةوتطويرقيمتنظيميةتستجيبللتغيراتالبيئيةالمتسارعةتستطيعأنتؤثرعلىسلوكياتمواردهاا لبشريةوانتمائهابمايخدمأهدافالمؤسسةوتطلعاتها،لماللقيمالتنظيميةمنأثرفعَّالفيتشكيلسلوكياتالمواردالبش رية وعاداتهاواتجاهاتها،بماينعكسإيجابياًعلىمستوياتالأداءالكليللمؤسسة.

٦. دراسة (Aiken mike) (٢٠٠٣):

---

٢٥ – عبد القادر شلالي، *أثر القيم التنظيمية على الأداء الكلي للمؤسسة الاقتصادية من منظور أخلاقي*، مقال مقدم إلى مجلة (معارف) بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة آكلي محند أولحاج" بالبويرة، الجزائر، ٢٠٠٧م.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

قيم الإدارة: إعادة إنتاج القيم التنظيمية في منظمات الاقتصاد الاجتماعي،بريطانيا [٢٦]،وهدفت الدراسة إلى طرح قضية حاسمة لمنظمات الاقتصاد الاجتماعي وهي: كيف يمكن إعادة إنتاج القيم المميزة ،وتطرق البحث إلى ست منظمات اقتصاد اجتماعي في القطاع التطوعي والتعاوني في المملكة المتحدة باستخدام استراتيجيات البحث كدراسة حالة استكشافية ،وإجراء المقابلات، وقراءة الدليل الوثائقي للمنظمات والمناقشات في مجموعات متعددة، واستخدمت آليات البحث هذه لإلقاء الضوء على عدة عناصر ضمن عينة من ممثلي المنظمات ،وتم اختيار المنظمات في نطاق بحيث تتوسع من منظمات تعمل بالتعاون في الأسواق التجارية إلى المشاريع الاجتماعية وباستخدام خليط من موارد الدخل العامة والخاصة والخيرية إلى المؤسسات الخيرية باستخدام المنح والعقود الحكومية حيث اعتبر الباحث قطاع الاقتصاد الاجتماعي ذو أهمية متزايدة في الاتحاد الأوروبي للتوظيف كمقدم للخدمات العامة ومكون هام للمجتمع المدني ،كما نظر لهذه المنظمات على أنها مميزة في كونها معتمدة على الحكومة والمشاريع التجارية وكذا بسبب أنها تعتمد على القيم ،وتضمنت الدراسة فروضاً بالاعتماد على نظريات الثقافة الإدارية والمؤسسية المعروضة في أدبيات البحث في إدارة المنظمات غير الربحية حيث ترى أن المنظمات ذات التوجه الاقتصادي غير الربحي والمرتكزة على القيم ستواجه انخفاض قيمي لا بد منه لمواجهة ضغوطات السوق مع فقدانها لقيمها المميزة، والفرضية الأخرى ترى أنه على مستوى موازي فإن المنظمات الخيرية قد تواجه تهديدات وتحديات لاستقلاليتها عن الأنظمة الممولة لها والمشرعة وعلى وجه الخصوص مع عقود خدمات الشئون الاجتماعية.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

26 - Aiken mike 2003 managing values ; the reproduction of organizational values in social economy organisations " open university u.k.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

لقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في الإلمام أكثر بموضوع القيم التنظيمية في الإدارة وفي المؤسسات الاقتصادية وفي معرفة النظريات التي تناولت موضوع القيم ورغم التشابه بين هذه الدراسة والدراسات السابقة في تناول الدراسة لموضوع القيم التنظيمية في الإدارة وكذلك القيم الإسلاميةإلا أن الاختلاف واضح بينهما (الدراسات السابقة والحالية)،وأن هذه الدارسة التي يزمع الباحث القيام بها بعون الله تعالى تختلف عن الدراسات السابقة في عناصر يوضحها الباحث في الجدول أدناه:

عنوان الدراسة	موضوعها	ملخص التشابه والاختلاف
رافعيوسفالوحيدي ،القيمالتنظيميةوعلاقتهابالانغماسالوظيفي،فيالبنوكالإسلامية، غزة (٢٠١٤)	موضوع الدراسة هو دراسة القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي والدراسة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي أي الكمي	تتفق الدراستان الحالية والسابقة في تناول كلاً منها موضوع القيم التنظيمية بينما يختلفان في المنهج والطريقة المتبعة والهدف ومجال الدراسة.
نورالدينبوراس، دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين دراسة ميدانية الجزائر (٢٠١٤)	كان موضوع الدراسة هو الثقافة التنظيمية وتمثل القيم أهم عناصرها باستخدام المنهج	تتفق الدراستان في تناول القيم التنظيمية ولو كانت بطريقة غير مباشرة في

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	الوصفي التحليلي الكمي	الدراسة السابقة لكنهما يختلفان في المنهج والأهداف ومجال الدراسة.
مروانمحمدالنسور، دورالثقافةالتنظيميةفيتحسينأداءالعاملينفيالقطاعالمصرفيالأردني (٢٠١٢)	موضوع الدراسة السابقة الثقافة وأهم عناصرها القيم وقياس دورها في المصرف ولهذا كان المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي الكمي	تتفق الدراستان في تناول موضوع القيم التنظيمية وفي المصرف والدراسة السابقة درستها من باب الثقافة التنظيمية وتختلفان في المنهج والأهداف.
عبد الله بن أحمد سالم الزهراني، التوافقبينالقيمالشخصيةوالقيمالتنظيميةبمؤسساتالتعليمالعاليال سعودية (٢٠٠٩)	موضوعالدراسةالسا بقةالقيم التنظيمية وتوافقها مع القيم الشخصية ومنهجها المنهج الوصفي التحليلي	تتفق الدراسة السابقة مع الحالية في تناول موضوع القيم التنظيمية لكنهما يختلفان في الهدف والمجال والمنهج المستخدم.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

عبدالقادرشلالي،أثرالقيمالتنظيميةعلىالأداءالكليللمؤسسةالاقتصاديةمنمنظورأخلاقي (٢٠٠٧)	موضوعالدراسةالسابقةالقيم التنظيمية في الأداء وكان المنهج المستخدم المنهج الوصفي التحليلي	تتفق الدراستان في تناول موضوع القيم التنظيمية وتختلفان في المنهج والمجال المطبق به الدراسة وفي الأهداف.
mike Aiken، قيمالإدارة: إعادةإنتاجالقيمالتنظيميةفيمنظماتالاقتصادالاجتماعي (٢٠٠٣)	موضوعالدراسةالقيم التنظيمية من منظور الاقتصاد الاجتماعي ومنهجها المستخدم هو المنهج الوصفي التحليلي	تتفق الدراستان في تناول موضوع القيم التنظيمية وتختلفانفيالمنهج والمجال والأهداف.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

الباب الثاني:
الإطارالنظري

التعريف بالقيم التنظيمية

أ- تعريف القيم التنظيمية ومرتكزاتها

أولاً: تعريف القيم التنظيمية

تعد القيم التنظيمية عنصراً أساسياً في المنظمات الحديثة فهي نتاج ما اكتسبه العاملون من أنماط سلوكية وطريق تفكير ومن قيم وعادات واتجاهات ومهارات سلوكية وتقنية متنوعة مع ما تمتلكه المنظمة من خصائص وأهداف وسياسات واهتمامات ما يحدد في النهاية شخصيتها وكيانها المميز التي يميزها عن غيرها من المنظمات، وبداية تعتبر القيم التنظيمية جزء من الثقافة التنظيمية التي تعرف بأنها: عبارة عن اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي حول ما هو مرغوب فيه وما هو غير مرغوب فيه ،أما القيم التنظيمية فهي تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة ومن القيم بين العاملين والاهتمام بإدارة الوقت والاهتمام بالأداء واحترام الآخرين[٢٧]. ولقد وجد الباحث من خلال بحثه في تعرف القيم التنظيمية التعريفات التالية :

فقد عرفت القيم التنظيمية بأنها: مجموعة القيم التي تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة ،وهي التي تعبر عن فلسفتها وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك التنظيمي وصنع القرارات[٢٨]. كما عرفت القيم التنظيمية بأنها مجموعة الخصائص الداخلية للمنظمة التي تعبر عن فلسفة المنظمة

---

٢٧ – خالد ذيب حسين أبو زيد، *أثر القوة التنظيمية على الابداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية*، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال جامعة الشرق الاوسط، ٢٠١٠م، ١٥.

٢٨– عبد الحفيظ بن سعيد مقدم، *علاقة القيم الفردية والتنظيمية وتفاعلها مع الاتجاهات والسلوك*: مرجع سابق ، ١٥.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك[٢٩]. وهناك من عرفها بأنها عبارة عن معتقدات بخصوص ما هو حسن أو سيئ وما هو مهم وغير مهم فهي تولد الاتجاهات التي تحدد السلوك وبالتالي فإن قيم الأفراد الذين يتمتعون بالأدوار القوية في داخل المنظمة تشكل شخصية المنظمة[٣٠].

ثانياً: المرتكزات الأساسية في تكوين القيم التنظيمية

ترتكز القيم التنظيمية على مرتكزات أساسية أهمها:

١-الأسرة :

تُعدّ الأسرة هي المصدر الأول في تكوين قيم الفرد واتجاهاته، وعاداته الاجتماعية، فهي التي تمده بالرصيد الأول من القيم والعادات الاجتماعية، وهي بذلك تمده بالضوء الذي يرشده في سلوكه وتصرفاته، ففي الأسرة يتلقى الطفل أول درس عن الحق والواجب، والسلوكيات الصائبة أو الخاطئة، والحسنة أو القبيحة، وما يجوز عمله وما لا يجوز، والمرغوب فيه وغير المرغوب فيه، وماذا يجب عمله، وماذا يجب تجنبه، ولماذا، وكيف يكسب رضا الجماعة، وكيف يتجنب سخطها وهي محدد مصيري لقيم الشخص كما قال الرسول الكريم : (كل مولود يولد على الفطرة فأبواه يهوِّدانه، أو ينصِّرانه أو يمجّسانه)[٣١].

٢-الدين :

يمثل الدين أهم المصادر المهمة التي تُستمد منها القيم، ويمكن أن نقول أن الدين هو المصدر الرئيس للقيم، ومن الأمثلة التي تتصل بالعمل في الدين الإسلامي الحديث الشريف الذي يحث على إتقان العمل، إذ أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال:(إنالله يحب إذا عمل

---

٢٩ – عبد الحفيظ بن سعيد مقدم، *علاقة القيم الفردية والتنظيمية وتفاعلها مع الاتجاهات والسلوك*، مرجع سابق، ١٥.

٣٠ – ديف فرانسيس ،مايك وودكوك ،*القيم التنظيمية*، ترجمة عبد الرحمن أحمد هجان معهد الإدارة العامة السعودية ١٩٩٥م ، ١٧.

٣١ – الراوي : أبو هريرة ، المصدر : صحيح البخاري، الصفحة أو الرقم: ١٣٨٥ | خلاصة حكم المحدث : [صحيح].

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

أحدكم عملاً أن يتقنه)[٣٢]. فالدين جاء بمنظومة قيمية شاملة ودعم ما وجد منها أصلاً ولذا قال صلى الله عليه وسلم (إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق)[٣٣] كالأمانة والصدق والوفاء والإخلاص والتواضع وغيرها. فللدين تأثير قوي في تكون القيم عند الأفراد على اختلاف مجتمعاتهم وأديانهم وهذا التأثير نسبي من مجتمع لأخر فيكون قوياً كما في المجتمع الإسلامي حيث له تأثير ظاهر فنلاحظ الارتباط بين الدين الإسلامي ومنظومة من القيم المختلفة قال تعالى: (وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ)[٣٤].

٣-المدرسة :

يتم غرس تلك القيم وتكوينها وتنميتها لدى الطلاب ،من خلال التنفيذ الفعال للمنهاج العام، بما يشتمل عليه من: مقررات دراسية، وبرامج تدريبية، وتمارين، وزيارات ميدانية...إلخ. ويقوم أعضاء هيئة التدريس، والأقسام المساندة الأخرى، بتكوين تلك القيم أثناء ممارستهم لواجباتهم الرئيسة المتمثلة في تزويد الطالب بالمفاهيم، والمعارف، والمهارات القيادية والمهنية ،حيث يذكر كثير من الباحثين في مجال تعليم القيم أنه من المستحيل أن يتجنب المعلم تدريس القيم حتى ولو حاول ذلك، لأن كل ما يقوله ويفعله يعكس ما يقوِّمه ويراه مهماً، أو غير مهم وغير مرغوب فيه[٣٥].

٤-التراثالإنسانيالعالمي

نظراًلسهولةالاتصالبينأجزاءالعالمأصبحمنالسهلانتقالالقيممنجزءلآخر،

وقدوفدتإلينا كثيرمنالقيممنالعالمغيرالإسلامي،

---

٣٢ - الراوي : عائشة أم المؤمنين | المحدث : الألباني | المصدر : صحيح الجامع، الصفحة أو الرقم: ١٨٨٠ | خلاصة حكم المحدث : حسن.

٣٣ - سبق تخريج الحديث في الباب الأول.

٣٤ - القلم الآية ٤.

٣٥ -عبدالرحمن محمد لشعوان، *القيم وطرق تدريسها في الدراسات الاجتماعية*، مجلة جامعة الملك سعود، م٦، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، المملكة العربية السعودية، ١٩٩٧م، ٥٤.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

وبعضهذهالقيمقيمإيجابيةنافعةكالمنحيالنظاميوالتخطيطوهناكقيمسلبيةضارةكالتفككالعائليوقلةالر وابطالاجتماعية.

ب- أنواع القيم التنظيمية وأهميتها

أولاً: أنواع القيم التنظيمية

وجد الباحث عدة تصنيفات للقيم في المنظمة ولكن يعتبر تصنيف فرانسيس و وودكوك من أشهرها وأكثرها تفسيراً ومناسبة حيث صنفا القيم التنظيمية إلى أربع مجموعات تضم كل مجموعة قيماً فرعية وعلى النجو التالي:

١- قيم الإدارة :

تعني أنه يجب على المنظمة أن تتعامل مع قضايا ذات صلة بالنفوذ (القوة) ودور الإدارة، كما يجب أن تتأكد من أن دور الإدارة قد تم تحديده بدقة ووضوح وأن المديرين أشخاص مؤهلون للقيام بأدوارهم، وبما أن المنظمة هي عبارة عن نظام معقد، فإن هناك وظائف خاصة يجب أن تتكامل من أجل أن تتمكن هذه المنظمة من العمل، والإدارة وحدها تستطيع توجيه وتنسيق العناصر المعقدة فيها، ومن أجل إحراز النجاح يجب أن تحدد المصادر البشرية بدقة وتختار بعناية وتدرب بإتقان وتحفز بحق، هذه العملية نطلق عليها إدارة. وعلى الإدارة أن تكون ذات تأثير على الموظفين عن طريق اختيار مديرين جيدين واعطاءهم الصلاحيات ليتمكنوا من ادارة العمل بنجاح والقيام بالتطوير الدائم والمستمر لموظفيها واعطاء الفرصة للمتميزين منهم للارتقاء بمستواهم الوظيفي وتشتمل هذه الإدارة على قيم: القوة، الصفوة، المكافأة[٣٦].

---

٣٦ - مونية شرفية، وشيباني فوزية، *الثقافة التنظيمية والابداع الاداري في المنظمات المحلية دراسة الواقع والافاق*، جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر، دو السنة، ١٤.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

٢- قيم إدارة المهمة :

وتتضمن قيم الفعالية والكفاءة ويشير المفهوم إلى ضرورة تأديةالأعمال بإتقان مع ضرورة التركيز على الأهداف وتوفير كل متطلبات العمل، وهنا لابد من الإشارة إلى مفهوم الفعالية والكفاءة ،وتشير الفعالية إلى قدرة المؤسسة كنظام اجتماعي على تحقيق أهدافها وتشير الكفاءة بأنها ضرورة تحقيق الأهداف، وممارسة النشاطات بطرق صحيحة للوصول إلى الأهداف العامةأي تحقيق أكبر قدرة من الإنتاجية باستخدام أقل قدر ممكن من المصادر المتوفرة[٣٧]. وكذلك تشير قيم إدارة المهمة لقيم الاقتصاد والتي تعني: على المنظمة تبني نظام فعال لرقابة التكاليف وعدم صرف أموال لا ضرورة لها، فكثيراً ما تفشل الأعمال الإدارية نتيجة الإسراف والهدر المالي[٣٨].

٣- قيم إدارة العلاقات الإنسانية :

تعني أنه يجب على المنظمة أن تتعامل مع قضايا ذات صلة بالحصول على أفضل إسهام من موظفيها، حيث أن كل منظمة عبارة عن مجموعة من الموظفين وأن العمل لا يمكن أداؤه دون التزام هؤلاء الموظفين ويتوقع منهم المديرون العمل الجاد، والولاء والمساواة في الأداء والأمانة، وهم يحتاجوا أن يعاملوا بلطف وأن لهم قيمتهم وأن يثقوا في عدالة المنظمة ،وتسمى هذه العملية بإدارة العلاقات وفيها يتم تشكيل فرق العمل الجماعية ويتم العمل بتعاون الموظفين مع بعض والرفع من مستوى المبتدئين وعدم التفرقة بين الموظفين مما يحقق العدالة بينهم ويشمل هذا البعد، قيم: العدل، العمل الجماعي، (فرق العمل)، القانون و النظام[٣٩].

---

٣٧ - بوكشيريدة صابر ،*القيم التنظيمية وعلاقتها بتمكين المورد البشري*مرجع سابق، ،٧-١٧.

٣٨ - أحمد ماهر ،*الإدارة المبادئ* ،الدار الجامعية، الاسكندرية مصر ٢٠٠٤م، ٢١-٢٢.

٣٩ - ديف فرانسيس، مايك ووديكوك، *القيم التنظيمية*، مرجع سابق، ٣٧٩.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

٤- قيم إدارة البيئة :

تتواجد في كل منظمة بيئة هذه البيئة أحياناً مضطربة وغالباً غير ودية (عدائية) ومعقدة، وبالتالي فان الإدارة يجب حقيقةً أن تفهم بيئتها من كل الجوانب الاجتماعية والفنية والاقتصادية والتنافسية إذ بدون هذه المعلومات فإنه من المستحيل اتخاذ القرارات الصائبة، ومن أجل أن تستمر المنظمة وتنجح في بيئتها يجب عليها أن تصوغ استراتيجية للدفاع القوي لتحمي مصالحها، كما يجب عليها أن تتخذ كل الخطوات الضرورية لتكون منافسة وتستغل الفرص أينما وجدت، ويطلق على هذه العملية بإدارة البيئة وتتضمنها ثلاث قيم هي :الدفاع والتنافس واستغلال الفرص[٤٠].

ثانياً : خصائص وأهمية قيم المؤسسة

إن الالتزام بالمبادئ والسلوك الأخلاقي سواء على الصعيد الفردي في الوظيفة أو في مهنة معينة أو مجموعة أو منظمات الأعمال يعتبر ذو أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع حيث أن هذا الأمر يقوى الالتزام بمبادئ العمل الصحيح والصادق ويبعد المنظمة على أن ترى مصالحها بمنظور ضيق لا يستوعب إلا الاعتبارات المالية.

وفي مجتمعاتنا النامية والمجتمعات الإسلامية بشكل خاص فان الإسلام يعتبر الوعاء الحضاري والإنساني الذي يطرح مفاهيم أخلاقية راقية، في مختلف مجالات الحياة و لو أن الواقع يشير إلى وجود فجوة بين هذا الوعاء الحضاري وبين الممارسات الفعلية لهؤلاء الأفراد و المنظمات. وإذا ما أردنا الإشارة إلى أهم الفوائد التي يمكن أن تحصل عليها منظمات الأعمال جراء التزامها بهذا المنظور الأخلاقي في العمل و التي تعطي أهمية لهذا الالتزام فإننا يمكن أن نشير إلى ما يلي:

---

٤٠ – نهاية عبد الهادي التلباني وآخرون، *القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي* "دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية، قطاع غزة، ٢٠١٤م، ١٨.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

١- لا يمكن القبول بالمنظور التقليدي للعمل والذي يرى تعارضاً بين تحقيق مصالح منظمة الأعمال المتمثلة في الربح المادي وبين الالتزام بالمعايير الأخلاقية والتي عرضت وكأنها تقلل من الكفاءة ضمن هذا المنظور التقليدي أما في اطار المنظور الحديث نجد ارتباطاً ايجابياً بين الالتزام الاخلاقي والمردود المادي الذي تحققه المنظمة وأن لم يكن ذلك على المدى القصير فأنه بالتأكيد سيكون واضحاً على المدى الطويل.

٢- قد تتكلف منظمات الأعمال كثيراً نتيجة تجاهلها الالتزام بالمعايير الأخلاقية وهنا يأتي التصرف الأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوي القضائية بل و الجريمة في بعض الأحيان.

٣- تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية وهذا له مردود ايجابي على المنظمة.

٤- إن الحصول على شهادات عالمية وامتيازات عمل خاصة يقترن بالتزام المنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاستهلاك والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة المعلومة أو بعبارة أخرى: فان الشهادات الدولية للالتزام بالمعايير الفنية في إنتاج السلع والخدمات تحمل في طياتها اعترافاً بمضمون أخلاقي واجتماعي مهم أظهرته منظمة الأعمال.[٤١]

وللقيم في المنظمة أهمية بالغة لأي مجتمع فوجود قيم مشتركة لدى جميع العاملين في المنظمة بمختلف مستوياتها ودرجاتها تؤكد وتحقق مفاهيم الثقافة التنظيمية الموحدة للمنظمة، كما أنها تبين أن للمنظمة أهدافاً ورُؤًى استراتيجية واهتمام بالسلوك التنظيمي لها، وهي تحدد السلوك والتصرفات العامة للأفراد في هذه المنظمة، فتكون هناك محددات عامة للضوابط والقواعد والمبادئ العامة لها، فيصبح الجميع مدركاً لها بل ومطبقا لها عن اقتناع ورغبة، وتعتبر القيم بمثابة (الميثاق الأخلاقي) لأي منظمة وبقواعدها يهتدي الجميع لتحقيق الأهداف واتخاذ

٤١- الطاهر محسن منصور الغالبي، *المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال*، دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠٠٥م، ١٣٨.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

القرارات وإنشاء النظم واللوائح فهي الرابط الحقيقي بين أفراد المنظمة وبدونها تعمل المنظمة بدون قيم بدون محددات الروابط والعلاقات وبدون أواصر مشتركة[٤٢]. ويمكن تلخيص أهمية القيم التنظيمية في النقاط التالية :

١- تعطي سعة وبعد في التفكير وتوجه جهود منظمة الأعمال نحو المجالات المختلفة

٢- تحدد الأعمال ونوعيتها والتي ترغب المنظمة أن تكون أو لا تكون فيها

٣- توضح توقعات المنظمة وتنشرها للآخرين

٤- تساعد على استقطاب الأفراد ذوي المهارات والقدرات

٥- تحدد الأسلوب المتبع لتوجيه وإدارة الأعمال في المنظمة

٦- تحدد أولويات العمل الرئيسية في المنظمة[٤٣].

إما عن خصائص القيم التنظيمية فإن لها الخصائص التالية:

١- أصبحت القيم التنظيمية مقوماً أساسياً للشخصية وبالتالي كلما كانت القيم سوية كلما كانت الشخصية كذلك والعكس.

٢- أن القيم التنظيمية سمة شخصية وفي الوقت نفسه معياراً للحكم على بعض الاشياء والموضوعات وموجهة لاتخاذ القرارات

٣- أن القيم التنظيمية سلوك مكتسب في الغالب وبما أنها كذلك فهي اختيارية ولكن تتأثر عملية الاختيار بالعقيدة وبطبيعة الثقافة ونوعية المجتمع

٤- أن القيم لتنظيمية تجمع بين متغيرات التناسب والثبات والتغير[٤٤].

---

٤٢ - صفوان أمين السقاف وأحمد إبراهيم أبو سن، *دراسة مقدمة لجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا* —كلية الدراسات التجارية نشر مجلة العلوم الاقتصادية، ١٦-١-٢٠١٥م،٨٠.

٤٣ - وائل محمد صبحي إدريس وطاهر محسن منصور الغالبي، *سلسلة إدارة الأداء الاستراتيجي*، دار وائل للنشر، عمان الأردن، ط١، ٢٠٠٩م، ٦٩.

٤٤ - رافع يوسف الوحيدي *القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي* دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية- قطاع غزة ،رسالة ماجستير في إدارة الأعمال كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة الأزهر ،غزة، ٢٠١٣م، ٥٦.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

التعريف بالمؤسسات المصرفية الإسلامية

أ- تعريف ونشأة المصارف الإسلامية

أولاً: تعريف المصارف الإسلامية

المصرف بكسر الراء اسم مكان مشتق من الصرف ،لذلك فإن معرفة كلمة المصرف توقف على معرفة معنى الصرف، فالصرف لغة : رد الشيء عن وجهه ،ونقله ،أو هو الزيادة[٤٥]. وتعريفه في أصل عرف الاقتصاد هو :مبادلة عملة وطنية بعملة أجنبية[٤٦]ولقد تعددت تعاريف المصارف الإسلامية وتنوعت تنوعا كبيراً، واختلفت من مؤلف لآخر وسنحاول التطرق لبعض هذه التعاريف على سبيل التمثيل لا الحصر على النحو الآتي:

فتعرف المصارف الإسلامية على أنها مؤسسة مالية نقدية تقوم بالأعمال والخدمات المالية والمصرفية وجذب الموارد النقدية وتوظيفها توظيفاً فعالاً يكفل نموها وتحقيق أقصى عائد منها وبما يحقق اهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية في إطار أحكام الشريعة الإسلامية[٤٧]. وجاء تعريف المصرف الإسلامي وفقاً لاتفاقية إنشاء الاتحاد الدولي للمصارف الإسلامية في الفقرة الأولى من المادة الخامسة المصارف الإسلامية حيث نصت هذه المادة :يقصد بالمصارف الإسلامية في هذا النظام، تلك المصارف أو المؤسسات التي ينص قانون إنشائها ونظامها الأساسي صراحة على الالتزام بمبادئ الشريعة، وعلى عدم التعامل بالفائدة أخذا وعطاء[٤٨].

وقد يطلق البعض على المصارف الإسلامية اسم المصارف الاربوية أو المصارف التي لا تتعامل بالفائدة، أو المصارف التي تقوم على أساس مبدأ المشاركة، ويعرفها عبد السلام أبو

٤٥- محمد بن مكرم ابن منظور، *لسان العرب*، دار صادر للطباعة والنشر ،بيروت، ١٩٥٦م مادة صرف.

٤٦- إسماعيل الطراد *ادارة العملات الاجنبية* ط ٢ مطبعة الروزنا أربد، الأردن، ٢٠٠٦م، ٢١.

٤٧- محمد محمود العجلوني، *البنوك الاسلامية أحكامها ومبادئها وتطبيقاتها المصرفية*، ط١ ،دار الميسرة للنشر، عمان ،٢٠٠٨م، ١١٠.

٤٨ - اتفاقية: *إنشاءالاتحاد الدولي للبنوك الإسلامية*، مطابع الاتحاد الدولي للبنوك الإسلامية، مصر الجديدة، القاهرة، ١٩٧٧م، ١٠.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

قحف على أنه: مؤسسة مالية إسلامية ذات رسالة اقتصادية واجتماعية تعمل في ظل تعاليم الإسلامية، فهو بنك صاحب رسالة وليس مجرد تاجر، بنك يبحث عن المشروعات الأكثر نفعاً وليس مجرد الأكثر ربحاً، المصرف الإسلامي لا يهدف لمجرد تطبيق نظام مصرفي إسلامي وإنما المساهمة في بناء مجتمع إسلامي كامل على أسس عقائدية وأخلاقية واقتصادية أي أنه غيرة على دين الله[٤٩].

وقد جاء تعريف للمصارف الإسلامي في (اقتصاديات النقود والصيرفة والتجارة الدولية) لعبد النعيم محمد مبارك ومحمود يونس على أنه: مؤسسة مصرفية هدفها تجميع الأموال والمدخرات من كل من لا يرغب في التعامل بالربا (الفائدة) ثم العمل على توظيفها في مجالات النشاط الاقتصادي المختلفة وكذلك توفير الخدمات المصرفية المتنوعة للعملاء بما يتفق مع الشريعة الإسلامية ويحقق دعم أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع[٥٠].

ومن التعريفات كذلك تعرف المصارف الإسلامية بأنها مؤسسة مالية مصرفية لتجميع الأموال وتوظيفها وفق أحكام الشريعة الإسلامية بما يخدم مجتمع التكافل الإسلامي، وتحقيق عدالة التوزيع مع الالتزام بعدم التعامل بالفوائد الربوية أخذا وعطاء وباجتناب أي عمل مخالف لأحكام الإسلام.

أما الدكتور أحمد النجار فقد عرفها بأنها: كيان ووعاء، يمتزج فيه فكر استثماري اقتصادي سليم، ومال يبحث عن ربح حلال، لتخرج منه قنوات تجسد الأسس الجوهرية للاقتصاد الإسلامي، وتنقل مبادئه من النظرية إلى التطبيق، ومن التصور إلى الواقع المحسوس، فهو يجذب

٤٩- محمد سعيد سلطان وآخرون، *إدارة البنوك*، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، ١٩٨٩م، ٥٣- ٥٤.

٥٠- عبد المنعم محمد مبارك، محمود يونس، *اقتصاديات النقود والصيرفة والتجارة الدولية*، الدار الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٦م، ١٧٣.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

رأس المال الذي يمكن أن يكون عاطلاً ليخرج أصحابه من التعامل به مع بيوتات يجدون في صدورهم حرجاً من التعامل معها[٥١].

ثانياً: نشأة المصارف الإسلامية

تعود بدايات المصرفية الإسلامية بمفهومها الواسع إلى الأيام الأولى للتشريع الإسلامي وقيام الدولة الإسلامية ،فإن المتأمل للتاريخ الإسلامي يجد فيه تطبيقات لبعض المفاهيم الخاصة بالعمليات المصرفية الإسلامية ،فقد أدى ازدهار التجارة الداخلية والخارجية في فجر الإسلام إلى وجود أدوات مالية ومصرفية واكبت هذا التطور التجاري، مثل الوديعة والقرض والمضاربة والحوالة والصرف وغيرها،يؤيد ذلك ما ورد في مخطوطة للهمداني بمكتبة باريس أن سيف الدولة الحمداني- أمير مدينة حلب في القرن الرابع الهجري- دخل سوق بغداد متنكراً وتعامل فيه ،فكانت طريقة الدفع صكوكاً مسحوبةً على صراف محلى بألف دينار قبلها الصراف ودفع قيمتها وعرف الصراف محرر الصك من توقيعه[٥٢].

وكانت قد بدأت أول محاولة لتنفيذ أحكام الشريعة الإسلامية في المؤسسات المصرفية منذ حوالي أربعين سنة عندما أنشئت بنوك الادخار في مصر عام ١٩٦٣م وما تبع ذلك من محاولات مماثلة في الباكستان، إلى أن تأسس مصرف دبي الإسلامي سنة ١٩٧٥م كأول بنك إسلامي يقدم الخدمات المصرفية المعتادة التي تقوم بها المصارف التجارية ولكن بدون التعامل بالفائدة أخذاً أو عطاءً وذلك إلى جانب ممارسة النشاط الاستثماري، ثم توالي بعد ذلك إنشاء البنوك الإسلامية، فأنشئ بنك فيصل الإسلامي المصري وبيت التمويل الكويتي وبنك فيصل الإسلامي السوداني في سنة ١٩٧٧م ثم أنشئ البنك الإسلامي الأردني للتمويل والاستثمار (Helles ،١٩٨٨) وبنك لوكسمبورج الدولي للاستثمار والتنمية في مصر سنة

٥١- أحمد النجار، *البنوك الإسلامية وأثرها في تطوير الاقتصاد الإسلامي*، مجلة المسلم المعاصر، ع٢٤، أكتوبر- نوفمبر ١٩٨٠م، ١٦٤.

٥٢- ناصر الغريب محمود، *أصول المصرفية الإسلامية*، ط٢، القاهرة، الناشر ابللو، ٢٠٠٠م، ٣٠-٣١.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

١٩٨٠م وقد وصل عدد البنوك الإسلامية حتى عام ١٩٨٠م إلى ٢٥ بنكاً، تضاعف عددها ليصل إلى ٥٢ بنكاً في سنة ١٩٨٥م[٥٣].

ثم توالى انتشار المصارف الإسلامية في كثير من دول العالم الإسلامي وحتى في دول أوروبا وأمريكا، مثل مجموعتا دار المال الإسلامي في سويسرا ومصرف البركة في بريطانيا التي تضم عدداً من المصارف والشركات المالية الإسلامية في العالم العربي والإسلامي والغربي، وتشير الإحصاءات المتوفرة إلى تجاوز عدد المصارف والمؤسسات المالية الإسلامية الـ ٢٦٧ مصرفاً ومؤسسةً ماليةً إسلاميةً حتى نهاية عام ٢٠٠٣م تدير ما يزيد على ٢٦٠ مليار دولار منتشرة في ٤٨ دولة في خمس قارات[٥٤].

ولم يقتصر توسع المصارف الإسلامية الخليجية خلال عام ٢٠٠٤م على النطاق الإقليمي بل تعداه إلى القارتين الاوربية والأسيوية ،ففي بريطانيا تم افتتاح أول مصرف إسلامي تحت مسمى المصرف البريطاني الإسلامي يمتلك فيه مصرف قطر الدولي الإسلامي الحصة الأكبر، كما لعبت مؤسسة نقد البحرين دوراً مهماً في إنشائه أما في ماليزيا فقد منح المصرف المركزي الماليزي ثلاثة تراخيص بالعمل المصرفي لكل من بيت التمويل الكويتي وشركة الراجحي المصرفية للاستثمار في المملكة السعودية ولمصرف قطر الإسلامي[٥٥].

واليوم تشهد الصناعة المصرفية الإسلامية تطوراً مطرداً وقد توقعت الدراسة التي أعدها البنك الإسلامي للتنمية مع مجلس الخدمات المالية الإسلامية بماليزيا عن أن ترتفع الصناعة المالية الإسلامية خلال العشر سنوات من ٢٠٠٦ – ٢٠١٥م وأن يبلغ حجم الصناعة المصرفية عام ٢٠١٠ مبلغ ٤,١ تريليون دولار وعام ٢٠١٥ مبلغ ٨,٢ تريليون دولار وقد أظهرت أن معدل

---

٥٣ – محمد إبراهيم مقداد وسالم عبد الله حلس ،*دور البنوك الإسلامية في تمويل التنمية الاقتصادية في فلسطين*، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) المجلد الثالث عشر– العدد الأول، ص: ٢٣٩–٢٦١، يناير٢٠٠٥م، ٢٤٦.

٥٤ – عزالدين خوجه، *المخاطر والتحديات والرؤية المستقبلية للصيرفة الإسلامية*، ندوة إدارة المخاطر في الخدمات المصرفية الإسلامية ،تنظيم المعهد المصرفية بالرياض ،من ٢٤،٢٥مارس، ٢٠٠٤م ،٢.

٥٥ – محمد علي القري ،*البنك الاسلامي تاجر هو أم وسيط مالي؟* مجلة الاقتصاد الاسلامي ،المجلد العاشر ،جامعة الملك عبد العزيز ،جدة المملكة السعودية، ٢٠٠٦م، ٤.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

النمو السنوي للعشر سنوات الماضية يتراوح بين ١٠-١٥ % سنويا مع توقعات للدراسة بأن نسبة غير قليلة من الخدمات المالية التقليدية بدول مجلس ٣٩التعاون الخليجي سوف تتحول لتصبح متوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية[٥٦].

وفي اندونيسيا بالذات كأقوى اقتصاد في دول جنوب شرق آسيا تشهد الصناعة المصرفية الإسلامية فيها نمواً متزايداً رغم أن الآمال أكبر مما هو موجود بالفعل واستناداً إلى البيانات الصادرة عن هيئة الرقابة المالية وفقا لتقرير سنة ٢٠١٥م، بلغ إجمالي الأصول المسجلة للمصارف الإسلامية ٥% من إجمالي الأصول المصرفية الاندونيسية[٥٧]. وإذا قورنت هذه النسبة بما هو موجود في دولة مجاورة وإسلامية مثل ماليزيا نجد أنها تبلغ فيها ٢٠% من إجمالي السوق المصرفي الماليزي وتريد الدولة الإندونيسية أن تبلغ حصة البنوك الإسلامية ١٥% على الأقل من السوق المصرفية في البلاد بحلول ٢٠٢٣م، وهو هدف طموح بالنظر إلى وضع النمو في القطاع[٥٨].

وأخيراً فإن المراقب لتاريخ المصارف الإسلامية، والمتتبع لحركتها يستطيع أن يرصد بسهولة النمو والتطور والنجاح الذي حققته تلك المصارف رغم عمرها القصير مقارنةً المصارف التقليدية، وتجربتها التي تعتبر تجربة محدودة، والمنافسة الشرسة من قبل المصارف الربوية والمؤسسات المناظرة، وانعدام المناخ الملائم، والتشويش المستمر عليها، وتأليب الأنظمة والحكومات عليها تارة بتمويل ما يسمى بالإرهاب، وأخرى بتأثيرها السلبي على المصارف التابعة للدولة وغير ذلك[٥٩].

٥٦- أحمد سامي شوكت، *دور المصارف الاسلامية في عملية التنمية الشاملة* ،مجلة كلية الآداب عدد ٩٩ ، دون السنة، ٢٠٦.

57 -Global Business Guide Indonesia - 2016 -Finance | Indonesia's Islamic Banking Industry: Bright Prospects Ahead Despite Constraints.

٥٨ – موقع العربية على الأنترنت، *إندونيسيا تتطلع إلى خريطة طريق لدعم التمويل الإسلامي*، الخميس ١١ يونيو ٢٠١٥م KSA 09:45 - GMT 06:45.

٥٩ – أحمد ذياب شويدح ،*دور هيئة الرقابة الشرعية في المصارف الإسلامية بقطاع غزة*، مجلة الجامعة الإسلامية ،العدد الثاني، ٢٠٠٣م، ٢١ .

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ب- خصائص المصارف الإسلامية

بشأن خصائص المصارف الإسلامية فإنّ ما يميّز العمل المصرفي الإسلامي هو إسلامية الكيان، فهو يتطلب الالتزام بمبادئ وأحكام الشريعة الإسلامية المبنية على ثلاثية العقيدة والأخلاق والفقه[٦٠]، ويمكن استعراض أهم خصائص البنوك الإسلامية فيما يلي :-

١- عدم التعامل بالفائدة

لقد أجمع الفقهاء على حرمة التعامل بالربا الذي حرمه الله في كتابه وحذر منه رسوله صلى الله عليه وسلم ومن بعده الصحابة والتابعون ومن جاء بعدهموالربا لغة هو بالزيادة والنمو والعلو والارتفاع، يقال ربا الشيء: أي علا وارتفع وتفسير كلمة "ربت" أي ارتفعت[٦١] ومثل قوله تبارك وتعالى (يَمْحَقُ اللهُ الْرِّبَا وَيُرْبِي الصَّدَقَاتِ)[٦٢] أي يزيدها وينميها والربوة هي المكان المرتفع من الأرض. وفي الاصطلاح الشرعي هو الزيادة في بيع شيئين يجري فيهما الربا[٦٣].

والربا لم يشهد كما يرى الباحث حرباً اقتصادية لممارساته في المجتمع مثلما شهدت من خلال فتح البنوك الإسلامية وإيجادها البديل عنه ،ولا يخفى خطورة الربا ووباله على الفرد والمجتمع وهو الذي حرمته الشريعة الإسلامية تحريماً قاطعاً وتوعد سبحانه وتعالى مرتكبيه بالحرب كما يقول في كتابه الكريم: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَذَرُوا مَا بَقِيَ مِنْ الرِّبَا إِنْ كُنتُمْ مُؤْمِنِينَ ،فَإِنْ لَمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِنْ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ)[٦٤]. وترتكز فلسفة المصارف الإسلامية على عدم التعامل بالفائدة أخذاً وعطاءً، فهي تقوم بقبول الودائع المعروفة في المصارف التقليدية دون استخدام سعر الفائدة

٦٠- عبد الستار أبو غدة ،*المصرفية الإسلامية: خصائصها وآلياتها ،وتطويرها* ،ورقة بحثية مقدمة إلى المؤتمر الأول للمصارف والمؤسسات المالية الإسلامية ،سوريا ،مارس ٢٠٠٦م ،٤.

٦١ - ابن منظور، *لسان العرب*، مرجع سابق، ج ١٤، ٣٠٤.

٦٢ - البقرة الآية: ٢٧٦.

٦٣ - سعيد بن علي القحطاني، *الربا أضراره وآثاره في ضوء الكتاب والسنة*، المملكة العربية السعودية، دو السنة ،١١.

٦٤- البقرة ،الآية: ٢٧٨-٢٧٩.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

كعامل تعويض للمودعين، وإنما تستبدلها بحصة من الربح، كما أنها تقوم بتوظيفها في مجالات التوظيف والاستثمار التي تجيزها الشريعة الإسلامية والأساليب المشروعة أيضاً[٦٥].

٢- توظيف الاموال واستثمارها في الحلال

يمثل استثمار الأموال الشق الثاني من عملية الوساطة المالية، وهو الهدف الأساس للمصارف الإسلامية حيث تعد الاستثمارات ركيزة العمل في المصارف الإسلامية والمصدر الرئيس لتحقيق الأرباح سواء للمودعين أو المساهمين ،وتوجد العديد من صيغ الاستثمار الشرعية التي يمكن استخدامها في المصارف الإسلامية لاستثمار اموال المساهمين والمودعين ،على أن يأخذ المصرف في اعتباره عند استثماره للأموال المتاحة تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية[٦٦].

إن المصارف الإسلامية بما تقوم من عملات مالية مصرفية تقوم بدور متميز ،وذلك لأنها أولاً تقوم بتشغيل رؤوس أموال مجمدة كانت مملوكة لأناس يتحرجون من التعامل مع المصارف الوضعية ،ثم لما وجدوا بغيتهم في مصارف منضبطة بالشريعة الإسلامية قاموا بالتعامل والاستثمار مع هذه المصارف ،وثانياً قامت الكثير من المصارف الإسلامية بدور كبير في إنشاء مشاريع ضخمة لتوليد الكهرباء ومحطات لتصفية المياه ،بل وبالنهوض بدول إلى مصاف الدول ذات الاقتصاد سريع التنمية ،وذكرت على ذلك أمثلة عدة[٦٧].

٣-تحقيق الأرباح المشروعة

٦٥- فلاح حسن الحسيني، ومؤيد عبد الرحمن الدوري: *إدارة البنوك*، مدخل كمي واستراتيجي معاصر، دار وائل للنشر، عمان، ط١، ٢٠٠٠م، ١٩٧.

٦٦ - نغم حسين نعمة ،ورغد محمد نجم ،*المصارف والمؤسسات المالية الإسلامية في دول مجلس التعاون الخليجي: الواقع والتحديات* ،مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية دورية فصلية علمية محكمة تصدر عن كلية الإدارة والاقتصاد مجلد ١٢ عدد ٢ ٢٠١٠م، ١٢٦.

٦٧ - أحمد سامي شوكت، *دور المصارف الاسلامية في عملية التنمية الشاملة*، مرجع سابق، ٦٠٥.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

الأرباح هي المحصلة الناتجة من نشاط المصرف الإسلامي وهي نتاج عمليةالاستثمارات والعمليات المصرفية التي تنعكس في صورة ارباح موزعة على المودعين وعلى المساهمين ،يضاف إلى هذا أن زيادة أرباح المصرف تؤدي إلى زيادة القيمة السوقية لأسهم المساهمين ،والمصرف الإسلامي كمؤسسة مالية إسلامية يعد هدف تحقيق الأرباح من أهدافه الرئيسة ،وذلك حتى يستطيع المنافسة والاستمرار في السوق المصرفي ،وليكون دليلاً على نجاح العمل المصرفي الإسلامي[٦٨].

٤- إحياء نظام الزكاة

حيث تقوم هذه المصارف وانطلاقاً من رسالتها السامية في التوفيق بين الجانبين الروحي والمادي معاً، ولذلك أقامت هذه المصارف صندوقاً خاصاً لجمع الزكاة تتولى هي إدارته وهي بذلك تؤدي واجباً إلهياً فرضه الله على هذه الأمة [٦٩]. إذ تقوم هذه المصارف وانطلاقاً من رسالتها السامية في التوفيق بين الجانبين الروحي والمادي معاً بالعمل على كل ما من شأنه إن يؤدي إلى تحقيق الرفاه والتقدم لأفراد المجتمع الإسلامي بأسره، ومن هنا فأن البنوك الإسلامية تقوم بتحصيل زكاة أموالها وأموال عملائها ومن يرغب من المسلمين وإنفاقها في مصارفها الشرعية التي حددها الله سبحانه وتعالى[٧٠].

٥-المساهمة في التنمية

تحاول المصارف الإسلامية تصحيح وظيفة رأس المال كخادم لمصالح المجتمع وليس سيداً يتحكم فيه، أي الحد من شراسة رأس المال بأسلوب علمي ومحاولة ربط التنمية الاقتصادية بالتنمية الاجتماعية باعتبار أن هذه المصارف تقوم على بناء فكري خاص وهو الإسلام ونظامه الشامل .حيث لا يخفى على أي باحث اقتصادي أو مطلع حتى أن الأسواق المصرفية

---

٦٨ - نغم حسين نعمة ،ورغد محمد نجم ،*المصارف والمؤسسات المالية الإسلامية*، مرجع سابق ،١٢٧

٦٩ - عبدالرزاق رحيم الهيتي ،عبد الرزاق رحيم ،*المصارف الإسلامية بين النظرية والتطبيق* ،دار أسامة للنشر ،طبعة (١) ،عمان ،الأردن ،١٩٨٠م ،١٩٤.

٧٠ - عبدالرزاق رحيم الهيتي ،عبد الرزاق رحيم ،*المصارف الإسلامية بين النظرية والتطبيق* ،مرجع سابق ،١٩٥.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

المحلية والإقليمية والدولية تشهد نمواً كبيراً في المعاملات المصرفية المتوافقة مع أحكام الشريعة سواء في شكل افتتاح مصارف إسلامية جديدة أو في تحول بعض المصارف التقليدية إلي العمل وفق أحكام الشريعة الإسلامية.

وباعتبارها وسيطاً بين صاحب المال والمستثمر ليحصل كل منهما على حقه في نماء هذا المال وبذلك فإن المصارف الإسلامية هي أجهزة مالية تستهدف التنمية وتعمل في إطار الشريعة الإسلامية، وتلتزم بقيمها الأخلاقية وتسعى إلى تصحيح وظيفة رأس المال في المجتمع، بالإضافة إلى كونها أجهزة تنموية اجتماعية، فهي مؤسسات مالية حيث أنها تقوم بما تقوم به المصارف التجارية من وظائف ومعاملات وهي مؤسسات تنموية لأنها تهدف إلى خدمة المجتمع وتنميته[٧١].

٧١- أحمد أبو عبيد، *المصارف الإسلامية ودورها في تغرير القطاع المصرفي*، ص٢ www. Kantakji.org

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

القيم الإسلامية المرتبطة بالعمل في المؤسسات الاقتصادية

أ- تعريف القيم الإسلامية المرتبطة بالعمل

بعد أن عرض الباحث لمفهوم القيم التنظيمية في الفصل الأول يأتي المجال للحديث عن القيم بمفهومها الإسلامي الخالص فالقيم الإسلامية يمكن تعريفها : بأنهاالمعتقداتوالأحكامالتيمصدرها القرآن،والسنةيتمثلها ويلتزمبهاالإنسانالمسلم،ومن ثميتحددفيضوئها علاقتهبربه،واتجاههنحوحياتهفيالآخرة، كمايتحددموقفهمنبيئته الإنسانيةوالمادية،وهيمعاييريتقبلهاويلتزمبهاالمجتمعالمسلموأعضاؤهمنالأفراد المسلمينوهي تشكلوجدانهموتوجهسلوكهممدىحياتهم[٧٢].

ومن التعريفات المهمة التي وقف عليها الباحث للقيم الإسلامية :هي مجموعة من المعايير والأحكام النابعة من تصورات أساسية عن الكون والحياة والإنسان والإله، أو صورها الإسلام، وتتكون لدى الفرد والمجتمع من خلال التفاعل مع المواقف والخبرات الحياتية المختلفة، بحيث تمكنه من اختيار أهداف وتوجهات لحياته تتفق مع إمكانياته، وتتجسد من خلال الاهتمامات أو السلوك العملي بطريقة مباشرة وغير مباشر[٧٣].

وعُرّفتبأنها : مفاهيمتدلعلىمعتقداتالمسلمحولنماذجالسلوكالمثالي التيشرعهاالله عز وجل وأمر عبادهبإتباعهافيمواقفالحياةالمختلفة،يكتسبها المسلممنخلالفهمهلدينهوتتعمقبتفاعلهمع المواقفوالخبراتالفردية والاجتماعية، بهايضبطسلوكهوبناءًعليهايحكمعلىسلوكالآخرين (الاعتقاديوالانفعاليوالماديواللفظي)، وفيضوئهايختارأهدافهووسائله وتوجهاتحياته،يراهاجديرة

---

٧٢ – نورهانمنير حسينفهمي،*القيمالدينيةللشبابمنمنظورالخدمةالاجتماعية*، الاسكندرية مصر، نشر المكتبالجامعيالحديث، 1999م ، ٦٨.

٧٣ – محمد أمين الحق ،*القيم الإسلامية في التعليم وآثارها على المجتمع*، الجامعة الاسلامية العالمية شيتاغونغ، المجلد ٩ شهر ديسمبر ٢٠١٢م، ٣٣٧.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

بتوظيفإمكانياتهوطاقاتهولابدأنتظهرفيالاهتماماتأوالاتجاهاتأوالسلوكالعمليأواللفظي بطريقةمباشرةوغيرمباشرة[٧٤].

وعرّفتبأنها:مجموعةمنالمثلالعلياوالغاياتوالمعتقداتوالتشريعات والوسائلوالضوابطوالمعاييرلسلوكالفرد والجماعةمصدرهاالله عز وجل وهذه القيمهيالتيتحددعلاقةالإنسانوتوجههإجمالاًوتفصيلاًمعالله سبحانه تعالى ومعنفسهومعالبشرومعالكونوتتضمنهذهالقيمغاياتووسائل[٧٥].

بينما عرّفتها الأستاذة كوثر في بحثها القيم الخلقية المستنبطة من قصص النساء في القرآن الكريم بأنها: معاييرمنظمةللسلوكالإنساني،مصدرهاالقرآنالكريم والسنةالنبوية،ثابتةلحمايةالمقاصدالشرعية،مؤثرةعلىاتجاهاتورغباتواهتمامات الفردوالمجتمع[٧٦].

وفي اللغة فإن جمع قِيمَة قيم، وجذْرُها قَوَمَ، أما عن مشتقاتها في القرآن الكريم فقد ذكرت حوالي (٦٥٩) ستمائة وتسع وخمسين مرةً، منها قام وأقَام وقيام وقائم وقَيُّوم وقِيَم وقَيِّم وقَوَام وتَقْويم، في حوالي (١٦٠) مائة وستين مرة، واستقام ومستقيم في (٤٧) سبع وأربعين مرةً، وقيامة في (٧٠) سبعين مرة، وقَوْم في (٣٨٢) ثلاثمائة واثنتين وثمانين مرةً. وكل الآيات التي أشارت للقيمة في القرآن الكريم إنما تشير إلى معاني أبرزها الاستقامة والعدل وقد جاء استعمالها في القرآن كثيراً في وصف الله تعالى دينه وكتابه مبيناً قدرهما ومنبهاً إلى ما فيهما من هداية وخير وإقامة ورعاية لمصالح الناس وشؤونهم، ثم استعملت في الكتابات الحديثة للدلالة على المثل والمبادئ الإسلامية[٧٧].

---

٧٤ – جابر المتولي قميحة ،*المدخلإلىالقيمالإسلامية* ،القاهرة مصر ،دارالكتابالمصري، 1982م، ٩٦.

٧٥ – مروان إبراهيم القيسي،*المنظومةالقيميةالإسلاميةكماتحددتفيالقرآنالكريموالسنةالشريفة* بحث مقدملمجلةدراساتالعلومالإنسانية،مجلد٢٢ ،العدد٦كليةالشريعة،جامعةاليرموك ،المملكة العربية السعودية ،١٩٩٥م،٢٣.

٧٦ – كوثرمحمدالشريف،*القيمالخلقيةالمستنبطةمنقصصالنساءفيالقرآنالكريم ودورالأسرةفيغرسهافينفوسالفتيات*، رسالةماجستير غير منشورة مقدمة الى جامعةأم القرى،مكةالمكرمة،٢٠٠٤م، ٣١.

٧٧– أحمد عبد الرحمن إبراهيم، *فكرة تطور القيم الخلقية وموقف الإسلام منها*، من محاضرات منشورة في قسم الثقافة الإسلامية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية لعام ١٤٠٢هـ ، ٩.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ولقدوردتكلمة(قيمة) و(قيم)فيالقرآنالكريمفيآياتعديدةمنهاقوله تعالى (فِيهَا كُتُبٌ قَيِّمَةٌ) (البينة:٣) وقوله تعالى (ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ) (التوبة:٣٦) ،وقوله تعالى (فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لاَ يَعْلَمُونَ) (الروم: ٣٠). وعرفت القيم الإسلامية بأنها القيم المستمدة من الدين الإسلامي الحنيف الذي يعتبر " الحسن " هو ما وافق شرع الله واستوجب الثواب في الآخرة، ويعتبر " القبيح " هو ما خالف شرع الله ويترتب عليه العقاب في الآخرة[٧٨].

وأما عن مصادر القيم الإسلامية فهي :-

١- **القرآنالكريم** :

القرآنالكريمهوأساساالشريعةالإسلاميةوأصلسائرأدلتهاقالتعالى(مَافَرَّطْنَافِيالْكِتَابِمِنْشَيْءٍثُمَّإِلَىرَبِّهِمْيُحْشَرُونَ)[٧٩]أيماتركنافيالقرآنشيئاًمايحتاجإليهالناسفيأمرالدين.

٢- **السنة النبوية** :

وهيماصدرمنالنبيمحمدصلىاللهعليهوسلممنأقواللميقصدبهاالإعجازوأفعالغيرجبلّيةو تقريراتوقدأجمعالمسلمونعلىأنالسنةحجةفيالدينودليلمنأدلةالأحكامالشرعيةوبالتاليفهيتعتبرمصدراًمنمصادرالقيمالإسلامية.

٣- **الإجماع** : وهو اتفاق المجتهدين من أمة محمد صلى الله عليه وسلم على حكم شرعي في عصر غير عصر الرسول، والمراد من الاتفاق : الاشتراك في الاعتقاد أو القول أو الفعل أو ما في معناهما من التقرير، والسكوت.

---

٧٨ - علي العاجز، *القيم وطرق تعلُّمها وتعليمها*، دراسة مقدمة إلى مؤتمر كلية التربية والفنون تحت عنوان، القيم والتربية في عالم متغير ،جامعة اليرموك إربد، الأردن، الفترة ٢٧-١٩٩٩/٧/٢٩م، ١٣.

٧٩ - الأنعام الآية ٣٨.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

٤ – **القياس** : ويعرَّفاصطلاحاًبأنه " مساواةمحللآخرفيعلةحكملهشرعي، لاتدركمننصهبمجردفهماللغة ولا خلاف بين جمهور الفقهاء أن القياس أصل من أصول التشريع.

٥ – **العرف** : ويقصد به عند الأصوليين والفقهاء ما استقر في النفوس من جهة العقول وتلقته الطباع السليمة بالقبول ،فكل ما اعتاده وألفه أهل العقول الرشيدة والطباع السليمة من قول أو فعل تكرر مرة بعد أخرى حتى تمكن أثره من نفوسهم واطمأنت إليه طباعتهم فهو عرف في الاصطلاح[٨٠].

ب– القيم الإسلامية في العمل بالمؤسسة الاقتصادية

يأتي مفهوم العمل كقيمة أيضاً من ضمن القيم ويمكن تعريف العملفي اللغة العربية بأنه: المهنة والفعل، وجمعه أعمال، "العام :هو الذي يتولَّى أمور الرجل في ماله وملكه وعمله، ومنه قوله تعالى:(وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا)[٨١] والعملفي الاصطِلاح: هو كلُّ نشاطٍ جسمي أو عقلي يقوم به الإنسان بهدف الإنتاج في مؤسَّسة، حكوميَّة كانت أو خاصَّة، أو في حرفة أو مهنة[٨٢].

والعمل بهذا المفهوم الشُّمولي لفظٌ واسع الدلالة، تدخُل فيه مفاهيم ألفاظ كثيرة، هي: الوظيفة، والحرفة، والمهنةفالوظيفة :هي العمل الذي يقوم به الموظف في القِطاع الحكومي أو الخاص الذي ينتَمِي إليه في مجالات العمل الكتابي أو العمل الإداري ونحوهوالحرفة :هي العمل اليدوي والبدني الذي يُمارِسه الحرفي في الورشة أو المصنع أو الخدمة في البيوت ونحوها، وليس بالضرورة أنْ يكون إتقان مَهارات هذا العمل الحرفي عن طريق الدراسة النظريَّة المكثَّفة، بل يُمكِن اكتِساب ذلك عن طريق تكرار المشاهَدة والتجرِبة. وقد عرف الشربيني الشافعي في مغني

---

٨٠ – فؤاد علي العاجز، *القيم وطرق تعلُّمها وتعليمها*، مرجع سابق، ١٦–١٧.

٨١ – التوبة الآية: ٦٠.

٨٢ – رشيد عبدالحميد، ومحمود الحياري، *أخلاقيات المهنة*، عمان الأردن: دار الفكر، ١٩٨٥م، ٩.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

المحتاج الوظيفة بأنها : ما يقدر عليه الإنسان في كل يوم ونحوه وكذا توابعها مما جرت العادة عليه[٨٣]. وأمَّا المهنة :فهي عملٌ يشغَله العامل بعد أنْ يتلقَّى دراسةً نظرية كافية وتدريباً عمليّاً طويلاً في مراكز علميَّة أو معاهد وجامعات متخصِّصة، فالمهنة تتطلَّب مجموعةً من المهارات والمعارِف النظريَّة والقواعد التي تُنظِّم العمل بها كمهنة الطب والهندسة والتعليم[٨٤].

والمهنة كعمل تتطلب من العاملين فيها سلوكاً لا بد أن يكون موافقاً للقواعد الأخلاقية المتفق عليها في المهنة تحددها غالباً اللوائح والقوانين المنظمة لمزاولة المهنة، وتكون مستمدة من الأخلاق والمبادئ الإسلامية الفاضلة التي أرسى قواعدها الإسلام في القرآن الكريم والسنة المطهرة وفي أقوال الحكماء من علماء المسلمين وفقهائهم. ويعدد الباحث فيما يلي أهم القيم الإسلامية المرتبطة بالعمل وبالمؤسسات الاقتصادية الإسلامية وخاصة المصارف الإسلامية:

١ –الأمانة

وتعريفها في اللغة هي: الأمن، وهو نقيض الخيانة، والمفعول مأمون وأمين، والمؤتمن من أمنته[٨٥] وفي الاصطلاح: حفظ مستلزمات الوظيفة، وعدم خيانتها " ،وذلك، لأن مقصودها خشية الله تعالى في السر والعلن، ومراقبته في تسيير شؤون الوظيفة[٨٦] فمن أمانة الإنسان أن يتعفف عن الأموال والأعراض التي لا تحل له ،ومن أمانته أن يؤدي ما عليه من حقوق تجاه الله والخلق أجمعين. وعظم الأمانة: والأمانة حملٌ عظيم ناءت به السماوات والأرض ،قال تعالى:(إِنَّا عَرَضْنَا الأمانة عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الإنسان إِنَّهُ كَانَ ظَلُوماً جَهُولاً)[٨٧]. إن الأمانة في العمل الإداري هي أن تؤدي الحقوق

---

٨٣ – محمد الخطيب الشربيني، *مغني المحتاج إلى معرفة الفاظ المنهاج*، دار إحياء التراث العربي بيروت، ج٢،، دون السنة، ٣١١.

٨٤ – رشيد عبدالحميد، ومحمود الحياري، *أخلاقيات المهنة*، مرجع سابق، ص٩.

٨٥ – أحمد الفراهيدي، *العين*، تحقيق :طاهر أحمد الزاوي، مؤسسة الأعلمي، بيروت ،١٩٨٨م، ٣٣٨/٨.

٨٦– أيمن فاروق صالح زعرب، *استغلال الوظيفة في الاعتداء علي المال العام في الفقه الإسلامي* ،رسالة ماجستير في الفقه المقارن كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية غزة، ٢٠٠٧م، ١٦.

٨٧ – الأحزاب الآية:٧٢.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

إلى أهلها وهي صفة لازمة من صفات الإداري الناجح بها يمكن أن يسعد الناس وبدونها يشقى الناس[٨٨].والأمانة الوظيفية تشمل: الأمانة المالية، والأمانة العلمية، والأمانة في أداء العمل، والأمانة في الوثائق والنبي صلى الله عليه وسلم كان حريصاً على تولية الأمناء، فقد قال لأهل نجران (لأبعثنعليكمأميناً حق أمين فاستشرف له الناس، فبعث أبا عبيدة بن الجراح τ)[٨٩].

٢–الصدق

وهو موافقة الظاهر للباطن والقول للعمل والخبر للواقع[٩٠]ويعتبر الصدق من أهم الفضائل السلوكية للمسلم التي تترجم شخصيته العملية في فن التعامل مع الآخرين وبالصدق يتم وضع علاقات الثقة بين الأفراد والجماعات، لذلك كانت فضيلة الصدق من أهم صفات الفرد المسلم، والمسلم لا ينظر إلى الصدق كخلق فاضل يجب التخلق به لا غير، بل إنه يذهب الى أبعد من ذلك، يذهب الى أن الصدق من متممات إيمانه ومكملات إسلامه[٩١].

حيث أن الصدق من أهم القيم الخلقية الدالة على إيمان صاحبها، وضدها الكذب، الذي يعد خصلة من خصال النفاق –العياذ بالله منه– وقد رغَّب الإسلام فيالصدق وحذَّر من الكذب حيث قال الله تعالى:(يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ كُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ)[٩٢]. ومما يدل على فضل الصدق والصادقين سوء مصير الكذابين وبوارهم وأن الكذب من علامات النفاق الجلية والعياذ بالله فعن أبي هريرة τ عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال : (آية المنافق ثلاث: إذا حدَّث كذب، وإذا وعد أخلف، وإذا ائتُمن خان)[٩٣].

---

٨٨ – حمد حسن رقيط ،*المسؤولية الإدارية في الإسلام* ،العين الإمارات العربية ،دار ابن حزم ،بدون السنة ، ١٣.

٨٩ – الراوي : حذيفة بن اليمان ،المصدر : صحيح البخاري، الصفحة أو الرقم: ٣٧٤٥ | خلاصة حكم المحدث : [صحيح].

٩٠ – أبو أسامة بن عبد الهلالي ،*بهجة الناظرين شرح رياض الصالحين* ،ط١، بيروت لبنان ،دار ابن الجوزي،١٩٩٤م ، ١٢٠.

٩١ – أبو بكر الجزائري ،*منهاج المسلم* ،ط ٨ ،القاهرة ،دار فينوس للطباعة والنشر، ١٩٧٦م ، ١٤٥.

٩٢ – التوبة الآية: ١١٩.

٩٣ – الراوي: أبو هريرة ،المصدر: صحيح البخاري خلاصة حكم المحدث: صحيح– الصفحة أو الرقم ٣٣.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

٣–الإخلاص:

في اللغة خلص يخلص خلوصاً صفا وزال عنه شوبه ويقال خلص من وركته سلم ونجا منها ويقال خلصه تخليصا أي نجاه والإخلاص في الطاعة ترك الريا [٩٤]والإخلاص اصطلاحاً هو حقيقة الدين ولب الدين، وهو مضمون دعوة الرسل قال تعالى: (وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاء)[٩٥] ،ومن معاني الإخلاص وصوره المتعدِّدة وجودُ الرقابة الذاتيَّة في العامل، ومبعث هذه الرقابة إحساسُ العامل واستِشعاره بأنَّ الله تعالى يرى سلوكه وكلَّ تصرُّفاته في أداء عمله، وأنَّه سائله عنها ومُجازِيه عليها يوم القيامة، يقول تعالى:(وَكُلَّ إِنْسَانٍ أَلْزَمْنَاهُ طَائِرَهُ فِي عُنُقِهِ وَنُخْرِجُ لَهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ كِتَابًا يَلْقَاهُ مَنْشُورًا* اقْرَأْ كِتَابَكَ كَفَى بِنَفْسِكَ الْيَوْمَ عَلَيْكَ حَسِيبًا)[٩٦] وأن يجعل كلَّ ما يكتبه وما يحسبه وما يكدُّ فيه عقله ويتعب فيه يده عملاً صالحًا يقصد به مصلحة البلاد والعباد، ورضا رب العباد.

٤–الرفق

الرفق لغة عرف بأنه هو ضد العنْف، وهو لين الجانب، ويقال: رَفَق بالأَمر وله وعليه يَرْفُق رِفْقًا، ومرفقًا: لان له جانبه وحسن صنيعه. ورَفُقَ يَرْفُقُ ورَفِقَ لطف ورفَقَ بالرجل وأَرْفَقه بمعنى وكذلك تَرفَّق به[٩٧]. وهو لين الجانب بالقول والفعل والأخذ بالأسهل[٩٨]قال تعالى :(وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ)[٩٩].

---

٩٤ – إبراهيم مصطفى وأحمد الزيات وحامد عبد القادر ومحمد النجار ،*المعجم الوسيط*، دار الدعوة المحقق مجمع اللغة العربية ،دون السنة، ج١، ٢٤٩ .

٩٥ – البينة الآية: ٥.

٩٦ – الإسراء الآية: ١٣ — ١٤.

٩٧ – محمد بن مكرم بن منظور الأفريقي ،*لسان العرب*، مرجع سابق، ج١٠، ١١٨.

٩٨– أبو السعادات المبارك بن محمد الجزري، *النهاية في غريب الحديث والأثر*، المحقق : طاهر أحمد الزاوى، ومحمود محمد الطناحي، المكتبة العلمية مدينة النشر، بيروت ،١٩٧٩م ،ج٢، ٢٤٦.

٩٩ – آل عمران الآية :١٥٩.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

قال صلى الله عليه وسلم حاضاً على هذه القيمة (يا عائشةُ إنَّ اللهَ رفيقٌ يحبُّ الرِّفقَ ،ويُعطي على الرِّفقِ ما لا يُعطي على العنف ،وما لا يُعطِي على ما سواه)[١٠٠]، وقال صلى الله عليه وسلم: (إنَّ الرِّفقَ لا يكونُ في شيءٍ إلَّا زانه، ولا يُنزعُ من شيءٍ إلَّا شانه)[١٠١]،ومن مجالات الرفق مع المتعاملين أو مراجعي الإدارة الحث على التبسم في وجه أخيهم والترفق في التعامل مع زلاتهم ولكن لا يعني الرفق التسيب أو تشجيع الأخطاء في الادارة والتغاضي عنها بل توجيه الموظفين بأحسن أسلوب والرفق بحالهم كل حسب قدرته وامكانيته.

٥- العدل

يعرّف العدل في اللغة كالآتي: مادة عَدَل تأتي على معنيين متضادِّين أحدهما الاستواء، والآخر الاعوجاج والعدل يرجع إلى المعنى الأول[١٠٢]. وجاء في المعجم الوسيط هو الإنصاف وهو إعطاء المرء ما له وأخذ ما عليه [١٠٣]واصطلاحاً في الشرع هو بذل الحقوق الواجبة وتسوية المستحقين في حقوقهم، وقيل: فصل الحكومة على ما في الكتاب والسنة لا بالرأي المجرَّد[١٠٤].

وتقوم الإدارة في الإسلام على مبدأ العدالة بين الجميع دون مراعاة للفروق الاقتصادية أو اللونية أو الجنسية، والتمييز يقوم على أساس التقوى، والعلم، والعمل الصالح وأداء الواجب الشرعي يقول الله تعالى: (إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ)[١٠٥]. إن الإسلام لا يقبل ضمن منظومته الأخلاقية أن يكون الموظف ظالماً متعدياً لحقوق من استرعي لحفظ حقوقهم

---

١٠٠ – الراوي: عائشة أم المؤمنين– المصدر:صحيح مسلم– الصفحة أو الرقم ٢٥٩٣ خلاصة حكم المحدث: صحيح.

١٠١ – الراوي: عائشة أم المؤمنين – المصدر:صحيح مسلم– الصفحة أو الرقم:٢٥٩٤ خلاصة حكم المحدث: صحيح.

١٠٢ – ابن فارس أحمد بن فارس بن كريا، *معجم مقاييس اللغة*، ج ٤، ط١ ،بيروت لبنان ،دار إحياء التراث، ٢٠٠١م، ٢٤٦.

١٠٣ – إبراهيم ،مصطفى، وآخرون ،*المعجم الوسيط*، ،استنبول تركيا، دار الدعوة، 1972م ،٥٨٨.

١٠٤ – صالح بن عبدالله بن حميد، *نضرة النعيم في أخلاق الرسول الكريم*، ج١ ،مكة المكرمة، دار الوسيلة للنشر والتوزيع، ١٩٨٨م، ٢٧٩٢.

١٠٥ – الحجرات الآية: ١٣.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

والإشراف على تأدية واجباتهم من خلال نطاق سلطته واشرافه قال تعالى: (وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ،إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ،إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا)[١٠٦].

٦- الوفاء بالوعد

الوفاءلغةً : وفبالعهدكوعى ،وفاءً ضدغدركأوفىوالشيءوفياًكصلي: ثموكثر ،فهووفيوواف[١٠٧].وفي الاصطلاح الوفاء: ملازمة طريق المواساة ومحافظة عهود الخلطاء[١٠٨] وقد تتابعت آيات القرآن الكريم تحض على الوفاء وتخوف من الغدر قال الله تعالى :(وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا)[١٠٩] وجاءت آيات عديدة في القران الكريم تحض على هذا الخلق منها قوله تعالى:(وَأَوْفُواْ بِعَهْدِ اللهِ إِذَا عَاهَدتُّمْ وَلاَ تَنقُضُواْ الأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللهَ عَلَيْكُمْ كَفِيلاً إِنَّ اللهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ)[١١٠].

فالوفاء بالوعد أو العهد أدب رباني وخلق كريم وسلوك إسلامي نبيل، والوفاء بالعهد في مجال المؤسسات هو قيام الموظف بما التزم به، سواء كان قولاً أم كتابة في متطلبات وظيفيته التي يشغلها، فإذا أبرم المسلم عقداً مع جهة العمل فيجب أن يحترمه، وإذا أعطى عهداً مع الأخرين وعلى ميثاق صحيح وواضح فيجب أن يلتزم به فالعهد لا بد من الوفاء به وهذا من مكارم الاخلاق التي حث الإسلام الحنيف عليها.

---

١٠٦ – النساء الآية: ٥٨.

١٠٧ – مجد الدين محمد يعقوب الشيرازي الفيروز أبادي، *القاموس المحيط* ،مصر، الهيئة المصرية العامة للكتاب ،١٩٧٨م ،٤٠٣.

١٠٨ – علي بن محمد بن الشريف الجرجاني ،*التعريفات*، تحقيق محمد عبد الرحمن المرعشلي، ط١ بيروت، دار النفائس، ٢٠٠٣م ، ٢١٢.

١٠٩ – الإسراء الآية: ٣٤.

١١٠– النحل الآية: ٩١.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

الباب الثالث:منهج البحث

أ- نوع منهج البحث

إن المنهج البحثي المختار والمناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي والذي يعرف بأنه: وصف منظم للحقائق ولميزات مجموعة معينة أو ميدان من ميادين المعرفة الهامة بطريقة موضوعية وصحيحة والتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها[١١١]ومدخل هذا البحث هو نوع البحث الوصفي الكيفي وهو لغرض التعرف على واقع القيم التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية وتطبيقاتها وكان بنكBNIالشريعة مالانج إندونيسيا نموذجاً والتعرف على اتجاهات ومدى توافق القيم التنظيمية مع القيم التي تحملها رسالة المصرف وموظفوه ومدى ممارستهم لها ومدى تنمية وترقية تلك القيم التنظيمية عندهم.

ب- أدوات جمع البيانات

بعد الاطلاع على العديد من الأدوات والمقاييس التي يعتمد عليها الباحثون في الوصول على المعلومات المطلوبة لفهم وحل المشكلات التي يدرسونها، فأن الباحث يرى بأن الأدوات المناسبة لهذا المنهج وهذه الدراسة هي أن يقوم باستخدام المقابلة والملاحظة والوثائق وفيما يلي شرح لهذه الأدوات وأنواعها المستعملة بالتحديد:

١-**المقابلة المغلقة** : حيث احتاج الباحث إلى الحصول على معلومات بشكل مباشر من الحالات المبحوثة وذلك بمقابلة الشخص أو الأشخاص الذين يمثلون الحالة من المسؤولينبإدارةبنكBNIالشريعةمالانج – إندونيسياوعلى رأسهم نائب مدير

---

١١١ - زاهر زكار، *مناهج البحث العلمي وأهميتها للوصول للحقائق العلمية*، Feb 2009، منتديات المنشاوي للدراسات والبحوث على الإنترنت.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

البنك،وكانت المقابلة من نوع المقابلة المغلقة حيث قدم الباحث أسئلته إلى المقابلين وحصل منهم بعد ذلك على إجابات عنها.

٢- **الملاحظةالمعمقة**: حيثتطلبالأمرمنالباحثالتواجدوالبقاءمعالحالةالمدروسةأيفيإدارةبنكBNIالشريعةمالانجلفترة كافيةومراقبتها،وبهذهالوسيلة (الملاحظةالمعمقة) تكون ملاحظة الباحث عن القيم التنظيمية وتطبيقاتها في سلوك العاملين بالبنك وغير ذلك ومنثمقامالباحثبتسجيلملاحظاتهبشكلمنظمأولبأول،الأمر الذييمكنه من تكوينفكرةعنميدانالبحثوقد دعمتهذهالوسيلةالمقابلةالمغلقة.

٣- **الوثائق والسجلات المكتوبة**: وهي الوسيلة التي تعين الباحث على تسليط الضوء على الحالة المبحوثة وهي أي مستندات أو وثائق أو خطط مكتوبة أو تقارير تتعلق ببرامج أو بتطبيقات عن القيم التنظيمية وكذلك اللوائح التي تشير من قريب أو بعيد للقيم بموضع البحث ومجاله بإدارةبنكBNIالشريعةمالانج – إندونيسيا.

ج-أسلوب تحليل البيانات

لقد اعتمد الباحث على خطوات محددة في تحليل البيانات وفيها تكون المناقشة بطريقة منطقية محاولاً مناقشة وتفسير لجزئيات الظاهرة موضع الدراسة وهي القيم التنظيمية على ضوء البيانات المأخوذة والمدونة بواسطة وسائل جمع البيانات، وتوجد خطوات اتبعها الباحث في هذه الدراسة وهي:-

١. تنظيم البيانات: في هذه المرحلة يكون لدى الباحث كم كبير من البيانات، أمضى في جمعها مدة زمنية ،ما بين مقابلة وملاحظة ووثائق وغير ذلك، كما أن لديه كما من الملاحظاتالأولية التي سجلها أثناء جمع المعلومات، هذه المعلومات تحتاج إلى تنظيم وترتيب يساعد الرجوع لها بشكل سريع، وعلى التعامل معها بشكل ييسر تحليلها.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

٢. تصنيف البيانات (coding): في القراءة الأولية للبيانات يبدأ الباحث في تسجيل نظام تصنيف يسير عليه أثناء التحليل، وهذا النوع من التصنيف هو عبارة عن إعطاء عناوين للمعلومات التي تحتويها البيانات المجموعة، وهذه الجزئيات قد تكون كلمة أو عبارة أو جملة أو فقرة كاملة، فهذا التصنيف يكون عنوان أو اسم لتلك الجزئيات التي يرى الباحث أنها ذات معنى في بحثه.

٣. تسجيل الملاحظات (memoing) : بعد هذا التصنيف، يجب على الباحث القراءة ويسجل ملاحظاته بعد أن استقر في ذهنه هيكل مبدئي لهذا النظام التصنيفي، أي بعد أن أعطى عنواناً مميزاً لكثير من جزئيات البيانات التي لديه، وبدأت تظهر لديه نقاط تمثل معالم واضحة.

٤. تحديد الانساق والأنماط : تحديد الأنساق والأنماط نوع من التصنيف، لكنه يكون على مستوى أعلى من التجريد، ولذا قد يسميه بعض الباحثين التصنيف المحوري axial coding، لأنه يجعل الفئات تدور على محور واحد، وقد يسميه آخرون أسر التصنيف لأنه يجمع عدد من الفئات في أسرة واحدة، وقد يسمى التصنيف الاستنتاجي (في مقابل التصنيف الوصفي)، فبعد أن يتم التصنيف المفتوح، ويتم وضع الملاحظات عليها تعاد قراءة البيانات المصنفة، لتصنف الفئات مرة أخرى على شكل أنماط وأنساق في مستوى تجريدي أعلى من التصنيف المفتوح الذي هو عبارة عن عناوين لجزيآت المعلومات.

٥. التحقق من النتائج: في هذه المرحلة سيقوم الباحث بإعادة لقراءة بياناته وربما عاد للدراسات السابقة وأدبيات موضوع الدراسة، للتحقق من النتائج التي توصل إليها، ومناقشتها، وتعديل ما يرى تعديله أو بيان رأيه فيها، وهو في هذه المرحلة سيتأكد من أن ما توصل إليه بعد عمليات التصنيف المختلفة لا يوجد في البيانات الأساسية ما يناقضه، أو يجعله يعيد النظر في الافتراضات التي توصل إليها.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

د- هيكل البحث

إن الهيكل الذي يوضح خطة هذه الدراسة هو كما يلي:

الباب الأول المقدمة:وفيه يعرض الباحث خلفية البحث وتحديد لمشكلته وأسئلته وأهدافه وأهميته النظرية والتطبيقية وللدراسات السابقة واستفادة الباحث منها.

الباب الثانيالإطار النظري:ويحتوي على الفصول التالية:

الفصل الأول :مفهوم القيمالتنظيمية ،المبحثالأول: تعريفالقيمالتنظيميةومرتكزاتها، المبحثالثاني: القيمالتنظيميةوخصائصهاوأهميتها، الفصلالثاني: التعريفالمؤسساتالمصرفيةالإسلامية، المبحثالأول: تعريفونشأةالمصارفالإسلامية، المبحث الثاني: خصائصالمصارفالإسلامية ،الفصلالثالث: القيمالإسلاميةالمرتبطةبالعملفيالمؤسساتالاقتصادية، المبحثالأول: تعريفالقيمالإسلاميةالمرتبطةبالعمل، المبحثالثاني: أنواعالقيمالإسلاميةفيالعملبالمؤسسةالاقتصادية.

الباب الثالث منهجالبحث: وهو يتضمن نوع منهج البحث وهو المهج الوصفي الكيفي ومصادر البيانات وطريقة جمعها بواسطة أدوات البحث وهي: المقابلة والملاحظة والوثائق ،وطريقة تحليل البيانات.

الباب الرابع عرض تحليل البيانات: وفيه يعرض الباحث للبيانات المحصلة من ميدان الدراسة ويقوم وتحليلها ومناقشتها، ويحتوي على الفصول التالية:

الفصل التمهيدي: مدخللعرضوتحليلالبيانات ،الفصل الأول : طبيعة القيم التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية الإسلامية (بنكBNIالشريعة مالانج نموذجاً) والفصل الثاني: التوافق بين القيم التنظيمية والقيم الإسلامية في المؤسسات الاقتصادية الإسلامية (بنكBNI الشريعة

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

مالانج نموذجاً)، والفصل الثالث: مراقبة القيم التنظيمية والقيم الإسلامية في المؤسسات الاقتصادية الإسلامية (بنك BNI الشريعة مالانج نموذجاً).

الباب الخامس الخاتمة: ويحتوي على ملخص للنتائج والنظرية المترتبة من النتيجة والتوصيات منها.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

الباب الرابع:عرضوتحليلالبيانات

مدخل لعرض وتحليل البيانات

أ- تأسيس البنك:

بناء على القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٩٨م والذي أذن للبنوك التجارية في إندونيسيا بفتح خدمات لمصارف الشريعةتأسس البنك الوطني الإندونيسي الشرعي مالانج وكان تاريخ تأسيسهفي ٢٩-أبريل-٢٠٠٠مومن ذلك التاريخ بدأ نشاط البنكالإسلاميBNIالشريعةمالانجوذلك بعد فتح فروع لهذا البنكالإسلاميوالاسم الكامل له هوبنك الوطني الإندونيسي الشرعي وكانت تلك الفروع هي خمس فروع وتم ذلك تحديداً في ٢٩ أبريل٢٠٠٠م في المدن التالية وهي: مدن يوجياكرتا، مالانج، بيكالونجان، جيبارا وبانجارماسين، وفي سنة ٢٠٠١م ثم بعدها تم افتتاح فرعين هما فرع باندونغ، وفرع ماكاسار وبادانج.

وجنباً إلى جنب مع تطوير الأعمال والطلب المتزايد على الخدمات المصرفية الإسلامية ثم عام ٢٠٠٢م افتتاح فرعين جديدين في مدينة ميدان وباليمبانج، وفي أوائل عام ٢٠٠٣م نظراً لزيادة الأعمال على الفروع ولغرض تحسين الخدمات المقدمة للجمهور ثم فتح فرع لمصرف الشريعة في مدينة جيبارا قرب مدينة سيمارانج، وفي أغسطس من عام ٢٠٠٤م ثم افتتاح فرع لهذا البنك في مدينة سوروبايا وذلك لتوفير خدمات للسكان في هذا الإقليم[١١٢].

ب- أهداف ورسالة بنكBNIالشريعةمالانج:

١١٢- المرجع : www.bnisyariah.co.id :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

للبنك الوطنيالإندونيسيالشرعي أهداف ورسالة يمكن أن تلخص في النقاط التالية:

١- تقديم الخدمة المصرفية للمجتمع وفق قواعدوأحكام الشريعة الإسلامية

٢- تقديم نموذج للعمل المصرفي الأمثل وتحقيق أفضل أداء للموظفين بالبنك

٣- العمل على تعزيز القطاع العقاري وذلك للمساهمة في زيادة النمو الاقتصادي لكامل إندونيسيا في الحاضر و المستقبل.

ج- الخدمة المصرفية في بنكBNIالشريعةمالانج:

إن البنك قادر على تقديم كافة الخدمات المصرفية الإسلامية ومن ذلك تقديم التسهيلات لإصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم لتكون قادرة على زيادة فرص الحصول على رأس المال من أجل تسريع بناء القدرات في أعمالهم ،وللبنك نشاطات في المنتجات المصرفية المرتبطة بالشريعة، والتأمين والأوراق المالية والاستثمار والتمويل الإسلامي، وبنكBNIالشريعةمالانجحاضر أيضاً لتقديم وتسويق خدمات ومنتجات الحج والعمرة على أكفاء أداء ممكن وهي خدمات لغرض تسهيل احتياجات المواطنينالراغبينفي تأدية فريضة ركن الحج وكذلك العمرة إلى الأراضي المقدسة.

إن بنكBNIالشريعةمالانجيعد فرع من فروع المصارف الإسلامية وداعم للاقتصاد الوطني الإندونيسي ،وكمثال على ذلك: بلغ عدد الأسهم الإسلامية حالياً ٣٣٦ سهم بقيمة سوقية تبلغ تريليون روبية ٣٠١١، أي ما يعادل ٥٦,٤٪ من القيمة السوقية لجميع الأسهم في السوق الإندونيسية[١١٣].

١١٣- المرجع: www.bnisyariah.co.id :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

وأخيراًبعد تقديم هذه الفكرة عن ميدان الدراسة تقتضي الأمانة العلمية بشأن فإنعرضوتحليللبياناتالتيتَحصَّلعليهاالباحثمنالمصادرالأساسيةللبحثوفق مصادرها أن يتم توضيح مصدرها بالتفصيل وحسب وسيلة البحث وهي المقابلة و يعرض الباحث من أجريت معه المقابلة كلاً حسب اسمه وصفته وإجابته علي الأسئلة التي قدمت له أثناء المقابلة الشخصيةوذلك بتاريخ (21-20/٨/٢٠١٧) وكذلك يعرض في ختامها ملاحظاته وما حصل أو اطلع عليه من وثائق من البنك ثم بعد عرضها وفق لذلك يقوم الباحث بتقديم تحليل لما عرضه وأخيراً يقوم بمناقشة النتائج كاملة لجميع البيانات التي تحصل عليها وفق تساؤلات البحث، وفي ما يلي قائمة بمصادر البحث الأساسية التي أجريت معهم المقابلة.

١- (Riswanto Soegeng)ريسوانتوسيجنغ/ الصفة: نائبمدير بنكBNIالشريعة مالانج.

٢- (Budiarto Widiyantono) بوديارتووديديانتونو/ الصفة :رئيس قسم الموظفين في بنك BNIالشريعة مالانج.

٣- (Mahattama Genaris) ماهاتاماجيناريس/ الصفة: مساعد مدير العلاقات العامة في بنك BNIالشريعة مالانج[١١٤].

أ-طبيعة القيم التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية الإسلامية (بنكBNIالشريعة

١١٤ - تمت المقابلات في تاريخ ٢٧-٢٨- ٩-٢٠١٧.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

مالانج نموذجاً)

عرض البيانات

بداية كان الهدف الأول هو الوقوف والتعرف على طبيعة القيم التي تسود المنظمةفيبنك BNIالشريعةمالانجومن المفيد أن يتم الإشارة إلى أن معرفة القيم التنظيمية الموجودة والتي يؤمن أفراد المؤسسة بها أمر مهم وأساسي حيث عن طريقها يتم صياغة سياسة البنك ويتم وفقها بناء الاستراتيجيات وكذلك بدون تحديدها ثم رعايتها لن يكون هناك تطور في المؤسسة ورغمماعرفتهالقيممناختلافيتأويلواستخدامفهومها،منتخصصعلميوعملي عبرالمراحلالزمنيةالمختلفة،إلاأنمعظمالأفكارالتيتناولتمفهومالقيم،تؤكدعلىأنالقيمماهيإلامقاييسومعايير وأحكامتحددسلوكالمواردالبشريةلماهومرغوبفيهوفقالقواعدوالمبادئالتييحددهاالنظامالاجتماعيالذي نتميإليهألاوهوالمؤسسة.

ونظراً لأهمية هذا الأمر أجرى الباحث مقابلة مع نائب مدير بنك BNIالشريعةمالانج حيث توجه له بالسؤال التالي :ماهيمصادرالقيمالتنظيميةفي هذا البنك الإسلامي؟ فقال نائب المدير : إن مصادر القيم التنظيمية في بنك BNIالشريعةمالانج هي مصادر إسلامية بالدرجة الأولى عملاً بتشريع الإسلام وقيمه المنظمة للسلوك البشري، والقرآن الكريم جاء لينظم لنا القيم ويقنن السلوك كما في قوله تعالى : (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَن تَكُونَ تِجَارَةً عَن تَرَاضٍ مِّنكُمْ وَلَاتَقْتُلُواأَنفُسَكُمْإِنَّاللَّهَكَانَبِكُمْرَحِيمًا)[١١٥]. فهذه الآية تشير إلى أمر الله سبحانه وتعالى بتنظيم قيمة المال في حالة التجارة وهو ما يتم تطبيقه في هذه المؤسسة المصرفية أي في بنك BNIالشريعةمالانج[١١٦].

---

١١٥ – النساء ،الآية ٢٩.

١١٦ – (Riswanto Soegeng) ريسوانتو سيجنغ/ الصفة: نائب مدير بنك BNI الشريعة مالانج تاريخ المقابلة ٢٧ سبتمبر ٢٠١٧.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

وقال نائب المدير:أن القيم التنظيمية تستقى وتصدر من أوامر الله كذلك كما في أمر الله تعالى لنا بعدم أكل الربا قال تعالى: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا الرِّبَا أَضْعَافًا مُضَاعَفَةً وَاتَّقُوااللَّهَلَعَلَّكُمْتُفْلِحُونَ)[١١٧] فهذه الآية تعد مصدراً لقيمة يعمل عليها المصرف وينظم بها منتجاته وخدماته وهي منع الربا واستبداله بالتجارة المشروعة، ومن أمثلة تلك المصادر قوله تعالى في سورة البقرة : (الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبا لا يَقُومُونَ إِلاَّ كَما يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطانُ مِنَ الْمَسِّ ذلِكَ بِأَنَّهُمْ قالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبا فَمَنْ جاءَهُ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِ فَانْتَهى فَلَهُ ما سَلَفَ وَأَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ وَمَنْ عادَ فَأُولئِكَ أَصْحابُ النَّارِ هُمْ فِيها خالِدُونَ (275)يَمْحَقُ اللَّهُ الرِّبا وَيُرْبِي الصَّدَقاتِ وَاللَّهُ لا يُحِبُّ كُلَّ كَفَّارٍ أَثِيم)[١١٨]. وقوله تعالى: (فَإِنْلَمْتَفْعَلُوافَأْذَنُوابِحَرْبٍمِنَاللَّهِوَرَسُولِهِوَإِنْتُبْتُمْفَلَكُمْرُءُوسُأَمْوَالِكُمْلَاتَظْلِمُونَوَلَاتُظْلَمُونَ)[١١٩]، فهذه الآيات الكريمة جاءت بقيم منظمة لعمل المصرف الإسلامي وحاكمة لكل مساره الإداري ونشاطه الاقتصادي[١٢٠].

ثم توجه الباحث لرئيس قسم الموظفين في بنكBNIالشريعةمالانج وسأله عن طبيعة القيم التنظيمية ومصدرها فقال: إن القيم التنظيمية في هذا المصرف ناتجة عن الشريعة الإسلامية وهي معرفة وموصى باتباعها من مجلس الإشراف الإندونيسي ومجلس العلماء الإندونيسي وهم من يقومون بسن القوانين المنظمة لعمل المصرف بكل التفاصيل وفيه يراعى بالدرجة الاولى أن تكون قيم المصرف التنظيمية وفق رؤية هاذين المجلسين[١٢١].

---

١١٧ – آل عمران، الآية ١٣٠.

١١٨ – البقرة، الآية ٢٧٥، ٢٧٦.

١١٩ – البقرة، الآية ٢٧٩.

١٢٠ – المقابلة ٢٧ سبتمبر ٢٠١٧.

١٢١ – (Budiarto Widiyantono) بوديارتو ويديانتونو/ الصفة :رئيس قسم الموظفين ،المقابلة ٢٨ سبتمبر ٢٠١٧.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

كما قال رئيس قسمالموظفين بأن البنك لديه وسائله وطرقه في غرس وتثبت القيم التنظيمية لدى أفراده من الموظفين عن طريق نشر الثقافة المنظمة والعملية متمسكين بشعار التعاون وأداء العمل بكل صدق وأمانة، وأهم أنواع وجوانب القيم التي يحرص عليها المصرف هي العمل وفق نظام يكون أساسه متركزاً على أساس القيم والأخلاق الإسلامية ولا سيما التركيز على المعاملات والعقود المنضبطة بالشريعة الإسلامية وذلك لتجنب الربا وكذلك الحفاظ على حقوق الزبائن وحمايتها وعدم خسارتهم[١٢٢].

ثم توجه الباحث بأن قابل مساعد مديرالعلاقات العامة بالبنك حيث سأله عن طبيعة تطبيق القيمالتنظيمية بأنواعها من قيم إدارةالمنظمة وقيم إدارة المهمة وإدارة العلاقات وكذلك قيم البيئةبالمصرفوكيف يمكننا أن نلمس ونستدلبوجودها ؟ فقال المساعد بأن المصرف يراعي تطبيق قيم إدارة المنظمة لا سيما فيما يتعلق بأنه جعل شعار هذه المؤسسة الاقتصادية هو الأمانة والعمل بروح الجماعة وأن التقييم يتم كل أسبوع لمعرفة أي خلل داخل الإدارة ،وقال كذلك بالنسبة لقيم إدارة المهمة وإدارة العلاقات فالأمر يصدر من المصرف الرئيسي وقال بالنسبة لقيم إدارة البيئة فإدارة المصرف تطبق هذا النوع من خلال القيام بالتدريب الوظيفي للموظفين بالبنك والعمل بذلك على تحسين مردود وأداء الموظف باستمرار[١٢٣].

كما أضاف المساعد قائلاً أثناء المقابلة معه بأن الحديث عن المعيار للقيم التنظيمية بهذا البنك هي أنها مادامت ملتزمة بالشريعة وأحكامها وفي التعامل مع الزبائن ومع الموظفين والمجتمع ككل فيما بينهم فهذا معيار نحكم من خلاله أن القيم التنظيمية سارية وموجودة بالبنك وأنها لازالت تعمل تحت شعار الأخوة والتعاون والوحدة وقال أيضاً : توجد معايير

---

١٢٢ – المقابلة ٢٨ سبتمبر ٢٠١٧.

١٢٣ – (Mahattama Genaris) ماهاتاما جيناريس/ الصفة: مساعد مدير العلاقات العامة، المقابلة ٢٨ سبتمبر ٢٠١٧.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

الانضباط والقدوة الحسنة والتعاون والالتزام التنظيمي في البنك لمعرفة وضبط التزام أفراده بالقيم التنظيمية[١٢٤].

ولاحظ الباحث أنه من خلال زياراته لهذا البنك الإسلامي فيما يخص ملاحظة القيم التنظيمية أن موظفي البنك يتحلون بصفات تدل على التزامهم بالقيم التنظيمية ومن ذلك تقيد الموظفين بالنظام واحترام وقت العمل وكذلك وقت الزبائن وعدم التأخر بتاتاً وإظهار الترحيب بهم والتبسم وكذلك الاهتمام بكل أسئلة الزبون أو المراجع لهم والتعاون فيما بينهم وهذه السلوكيات تدل على وجود القيم التنظيمية بالبنك وأنالبنكيعملعلىترسيخالقيملدىالموظفين وهذا حسب ملاحظات الباحث.

وكما لاحظ الباحث أن القيم الإسلامية عامل مهم في تدعيم الرضا الوظيفي عند الموظفين بهذا البنك الإسلامي فعندما يكون الرضا أحد القيم في حياة الموظف الوظيفية تكون نتائجه إيجابية على أداءهم الوظيفي وعلى درجة التزامهم بالقوانين وبسياسات البنك والعمل وفق استراتيجيته وهذه الرضا ينعكس على الزبائن أيضاً وهم الشريحة المستفيدة من خدمات البنك الإسلامية.

تحليل البيانات

بعد أن قام الباحث بعرض البيانات وفقاً لما تحصل عليه من المصادر الأساسية وحيث إنَّ جميع بيانات المصادر كانت متوافقة ومتطابقة فإن الباحث لم يجد صعوبة في التحقق من صدقيتها نظراً لتطابقها وتوافقها مع بعضها وبالتالي فإنه يمكن أن يحدد النقاط التالية:

١- الشريعة الإسلامية مصدر رئيسي للقيم التنظيمية

---

١٢٤ – المقابلة ٢٨ سبتمبر ٢٠١٧.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

من خلال تحليل إجابات بيانات الدراسة تبين للباحث أن مصدرالقيم التنظيمية هو مصدر أساسه الرئيسي ومرجعه هو الشريعة الإسلامية باعتبار كمالها وغناها في هذا المجال وأنها تستحوذ على مهمة تشكيل القيم التنظيمية التي يتبعها الموظفين بهذا البنك الإسلامي وهذا الأمر يبدو متوافقاً تماماً مع طبيعة المؤسسة التي ينتمي لها أفرادها فالعمل في مصرف إسلامي لابد أن تكون فيه قيم العمل منصهرة تماماً مع قيم المرجعية الشرعية لها ،على سبيل المثال قيمة الأمانة المالية وقيمة تنظيم التصرف في المال كالبعد عن المعاملات المحرمة كالربا وكذلك الحفاظ على حقوق الزبائن وحمايتها وعدم خسارتهم وعدم أكل المال بالباطل وعدم الضرر بالآخرين والتعاون والاتقان في العمل كلها تستقي من الشريعة الإسلامية القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة.

٢- القيم ومجلس العلماء الإندونيسي ومجلس الإشراف الإندونيسي

تبين من خلال عرض البيانات أن لمجلس العلماء ومجلس الإشرافالإندونيسي مهمة مرجعية لتشكيل الإطار التنظيمي لمنظومة القيم التنظيمية في بنك BNIالشريعةمالانج فدور مجلس العلماء وكذلك مجلس الإشراف الإندونيسي وهو الجهة العليا بالبنك الرئيسي دور مرشد وموضح للسلوك القيمي من خلال اللوائح والقوانين التي يحث الأفراد والإدارة كذلك على التقيد بها وهي تنصب بالمقام الأول على المعاملات التي يجريها البنك كالعقود بأن يتوخى فيها الحلال والابتعاد عن الحرام وأن يلتزم أفراد البنك بالقيم المستمدة أصلاً من الدين الإسلامي الحنيف فهي لوائح وتعليمات مأخوذة أصلاً من المرجع الأساسي وهو الشريعة الإسلامية، وكما جاء في مهام هذا المجلس هو تطوير الكفاءة وتنسيق جهود العلماء وجمعها

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

في إطار مؤسسي لحل المشاكل الاقتصادية أو المالية وكل ذلك من شانه أن يساهم في تنمية المجتمع المسلم وتشجيعه للتمسك بتعاليم الشريعة الإسلامية في الحياة الاقتصادية[١٢٥].

٣- المعيارللقيمالتنظيمية

أنالقيم المرتبطة بالتنظيموبالوظيفةأوالإدارةمفهومإداريشيرإلىمجموعةمنالمبادئوالقواعدالتيتتعلقبسلوكالموظفاتجاهالوظيفةالتييقومبتأديتهاسواءمنخلالإتقانهالعملبكلأمانةوإخلاص،وكذلك من خلالاحترامهللقانونبخضوعهللقوانينوالأنظمةواللوائحوالتعليماتالساريةفيالنطاقالذيتمارسفيهالمنظمةعملهاويصلالأمرإلىمدىتعاملالموظفمعالجميعبكلشفافيةوعدالةوصدقمبتعداًعنمايشينتصرفاتهفيالمنظمةمثلاتصافهبالرشوةوالوساطةوالتغيبوالإهمالوغيرهامنالسلوكياتوتبينمنخلالعرضالبياناتأنالمعيارالذييقيسبهالبنكالقيمالتنظيميةووجودهالديههومدىتوافقهاوتطابقهامعالشريعةالإسلاميةومعأحكامهافيالتعاملمعالزبائنومعالموظفينوالمجتمعككلفيمابينهمفهذامعياريحكمبهالبنكمنخلالهأنالقيمالتنظيميةساريةوموجودةبالبنكإذاماروعيتهذهالنقاط الأساسية.

٤- تطبيق القيم التنظيمية بالبنك الإسلامي

من غير المتوقع أن تكون القيم التنظيمية مجرد شعار يرفعه البنك الإسلامي وإلا فقد البنك سر وجوده ولم يعد يملك دواعي وأسباب نجاحه في سوق يتسم بالمنافسة الواسعة وفي بلد مهم مثل إندونيسيا حيث تعتبر البنوك الإسلامية ذات مكانة مرموقة ضمن اختيارات الأفراد وتعاملاتهم المالية من ادخار واستثمار وغير ذلك ومن خلال البيانات أثبت الباحث صدق هذه الفرضية وأن بنكBNIالشريعةمالانج وهو الذي حدد مسبقاً مصدر رئيسي لتلك القيم وهي الشريعة الإسلامية وحدد الجهة المشرفة لترجمتها واستنباطها من المصدر الرئيسي

125 - The set of DSN، Second Edition، published in collaboration with the DSN-MUI Bank Indonesia، p. 281 284.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ويقصد بها الباحث مجلس الإشراف بالبنك ومجلس العلماء الإندونيسي تدل تلك المقدمات أن البنك يطبق القيم من خلال ما جاء في المقابلة ومن خلال ملاحظات الباحث أثناء وجوده بالبنك ومراقبة القيم التنظيمية عن قرب تبين تطبيق تلك القيم ووجودها في سلوك الموظفين سواء باحترام الوقت للزبون والعميل وسواء بالترحيب والمعاملة الحسنة والراقية ووجود الانسجام والتعاون بين الموظفين والاتقان في الأداء، وبأن المصرف يراعي تطبيق قيم إدارة المنظمة فقد جعل البنك من الأمانة والتعاون شعاراً له كما تقوم الإدارة العليا كل نهاية أسبوع بعقد اجتماع تقييمي مهمته كشف أي خلل في السلوك التنظيمي بالبنك أو أي تقصير ،كما أن هناك تطبيق لقيم إدارة البيئة من خلال القيام بتطوير القيم لدى الموظفين بواسطة برامج التدريب الوظيفي والعمل بذلك على تحسين مردود وأداء الموظف باستمرار.

كما استنتج الباحث أن الاهتمام بالقيم التنظيمية المرتبطة بشكل كبير بالقيم الإسلامية في هذا البنك ولّد عند الافراد العاملين الرضا الوظيفي عن عملهم بهذا البنك وظهور ما يدل على فخرهم بأنهم ينتمون لمؤسسة تتعامل بأحكام الشريعة الإسلامية وهذا يزيد من ولاءهم والتزامهم بالعمل بهذا البنك الإسلامي وينعكس بصورة ايجابية وداعمة على غرس وتدعيم الرضا لدى الزبون وهو ما تطمح له كل المؤسسات البنكية في العالم.

مناقشة البيانات

بينت نتائج العرض والتحليل لمعرفة طبيعةالقيمالتنظيميةفيالمؤسساتالاقتصاديةالإسلاميةكما هي في نموذج هذه الدراسة الميداني وهو بنك BNIالشريعةمالانج عدة نتائج يأتي الباحث الأن لكي يناقشها مع الدراسات السابقة ومع النظريات المفسرة وفي البداية تعتبر هذه الدراسة الأولى باللغة العربية على حد علم الباحث التي درست موضوع القيم التنظيمية في أحد أهم فروع البنك الإسلامي الشرعي الوطني الإندونيسي ولقد كان من أهم نقاط نتائج الفصل الأول هو تحديد الباحث وتوصله

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

إلى أن إجابات مقابلة الدراسة تتفق على أن الشريعةالإسلاميةمصدررئيسيللقيمالتنظيمية ووجود الاتفاق على ذلك.

ويرى الباحث بأن ارتباط القيم التنظيمية بالقيم الإسلامية في هذه المؤسسة ارتباط عضوي ووثيق برسالة البنك ورؤيته فالقيم الجوهرية للمؤسسة التي تنبثق عن رسالة المؤسسة وترتبط بها ارتباطاً وثيقاً ينبغي أن تتسم بالصدق والأصالة وأن تكون مستمدة من واقع المؤسسة لتمّكن أفرادها من حمايتها مهما تغير الأفراد أو ذهب مديرون وجاء غيرهم والقيم التنظيمية الجوهرية لا يمكن استعارتها من الآخرين ولا يكمن دراستها في كتب الإدارة وتبنيها لأنها تبدو جميلة وبراقة ولكنها تأتي من الداخل، أي من القناعة الراسخة لدى الأفراد والقيادة التي قد تؤمن إيماناً راسخاً بحرية الفرد وتقديم كل احترام وتقدير له أو مثلاً احترام الزبائن والعمل على تقديم أفضل الخدمات لهم[١٢٦].

وكما في دراسة سابقةلعبد اللهالزهراني يقول فيها: يعتبر الفكر الإسلامي الأصيل مصدر خصب للقيم التنظيمية في الإدارة سواء منها ما يتعلق بالأفراد العاملين أو بالمنظمة الإدارية نفسها فقد ذكر عدد من الباحثين أن القيم تدرس ضمن إطار التعاليم والتوجيهات الإدارية الإسلامية، وإن هناك محددات وشروط تهدف لتطبيق أسلوب الإدارة بالقيم بالاعتماد على ما قدمته الشريعة من توجيه وأن مفهوم الإدارة بالقيم يقوم على سلوك إداري تنظيمي أساسه القيم على مستوى كافة العمليات والممارسات الإدارية في المؤسسة، وتمثل رؤيتهما لأسلوب الإدارة بالقيم تجسيداً للقيم الإسلامية بشكل واضح في عملية وضع قواعد التنظيم الإداري ورسم ملامحه[١٢٧].

---

١٢٦ – يحيى ملحم، التمكين: *مفهوم إداري معاصر*،جامعة اليرموك إربد، الأردن، دون السنة، ١٧٥.

١٢٧ – عبد الله بن أحمد سالم الزهراني ،*نموذج مقترح للتوافق بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي السعودية* "دراسة تحليليه، مرجع سابق، ١٢٧.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

وهذه النتائج تتفق بما جاء في دراسة سابقةلعبد القادر شلالي وتأييده لرأي علي خليل بقوله يستمدالمجتمعالإسلاميقيمهمنمصدرينرئيسيينهما: القرآنالكريموالسنةالنبويةالمطهرة،وباعتبارالمواردالبشريةالعاملةفيمؤسساتناالاقتصاديةتنتميإلىهذاالمجتمع،فإنأيباحثفيتصنيفهللقيمالتنظيميةيجبأنيعتمدعلىهذينالمصدرين،بحيثأنكلنصمنالكتابأوالسنةفيهأمربالفعلأوالتركتشتقمنهقيمة،وكلنصمنالكتابأوالسنةيرغبفيالفعلأويحذرمنالتركوبالعكستشتقمنهقيمة[١٢٨].

ومن خلال البيانات وتحليلها وجد الباحث بأن الإشراف على القيم التنظيمية بهذه المؤسسة المصرفية الإسلامية هو تحت مجلسالعلماءالإندونيسيومجلسالإشرافالإندونيسي فهما الجهتان اللتين تقرران طبيعة ورعايتها في هذه المؤسسة والتي يقع من أهم مهامها تطوير كفاءة وتنسيق جهود العلماء وجمعها في إطار مؤسسي لحل المشاكل الاقتصادية أو المالية وكل ذلك من شأنه أن يساهم في تنمية المجتمع المسلم وتشجيعه للتمسك بتعاليم الشريعة الإسلامية في الحياة الاقتصادية[١٢٩].

ومعتطورمؤسساتالتمويلالإسلاميفيإندونيسيا فيالآونةالأخيرة وفي كل أرجاء البلاداستدعى الأمر تشكيل هيئة شرعية رقابية تغطي نشاط أي مؤسسة مالية إسلامية والتي يعهد إليها عدد كبير من المهام سواء على مستوى الرقابة أو الفتوى أو تنسيق العلاقات بين تلك المؤسسات الإسلامية وعلى رأسها المصارفالإسلامية وبذلك فإن إنشاء هيئة الرقابة الشرعية في إندونيسيا يعد خطوة عملت بشكل جوهري على رفع الكفاءة التشغيلية لتلك المؤسسات والتنسيق بين

---

١٢٨ – عبد القادر شلالي، *أثر القيم التنظيمية على الأداء الكلي للمؤسسة الاقتصادية من منظور أخلاقي*، مقال مقدم إلى مجلة (معارف) بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة آكلي محند أولحاج" بالبويرة، الجزائر، د–ت، ٤.
و علي خليل مصطفى، *القيم الإسلامية والتربية*، مكتبة "إبراهيم حلبي"، المدينة المنورة–السعودية، ١٩٨٨م، ٢٠٩.

129 – The set of DSN، Second Edition، published in collaboration with the DSN-MUI Bank Indonesia، p. 281 284.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

جهود كانت مبعثرة بين العلماء وهي كذلك استجابة لنداءات العلماء في هذا البلد لمواجهة المشاكل وحل الإشكاليات التي تواجه مسيرة ونشاط المؤسسات والمصارف الإسلامية للوفاء بالتزاماتها الإسلامية في المجالات الاقتصادية[١٣٠].

ومن البيانات ونتائجها تبين أن معيار الالتزام بالقيم التنظيمية هو ما تحكم به تلك الجهات الضابطة لها ومرجعيتها ومعيارها هو مدى توافقها وتطابقها مع أحكام الشريعة فيالتعاملمعالزبائنومعالموظفينفيمابينهم والمجتمعككلوممالاشكفيهأن الزبون أوالعميلحينيقصدالتعاملمعالمؤسسةالماليةالإسلاميةفإنمايتوقع أنيعاملوفققانونالأخلاقياتفيالشريعةالإسلامية، وذلكمنحيثإحسانالمقابلة، والصدقفيالمعاملة، والالتزامفيالوعودوالمواعيد، وإتقانالعملوالجديةفيالتنفيذوالمتابعة، وانتفاءالغشوالتغرير، وكلمايشينمنالأقوالوالأفعالوالأخلاقلكنحينيجدالعملاءالتقاربالكبيربينأسلوبيالتعاملالأخلاقيفيالبنكينالإسلاميوالتقليديالربويفإنذلكسينعكسحتماًعلىالإخلالبسمعةالبنكالإسلامي[١٣١].

وأخيراً فإن الالتزام بمعايير القيم التنظيمية وتعاليم القيم الإسلامية كان له دور ملحوظ في زيادة الرضا الوظيفي وهذه النتيجة استخلصها الباحث من خلال النظر إلى أن البنك الإسلامي وهو يتيح للموظفين العمل وفق الشريعة وضوابطها سواء من حيث الأحكام الشرعية أو من خلال منظومة القيم التنظيمية والإسلامية ساهم ذلك في جعل الموظف راضٍ كثير الرضا عن عمله ويزيد هذا الأمر من التزامه بالعمل وولاءه له.

١٣٠- حنان محمد صفي، *كلية الاقتصاد برنامج دراسة الاقتصاد الجامعة المحمدية*، إندونيسيا، YOGYAKARTA، يوجياكرتا، ٢٤ ديسمبر، ٢٠١٥م، ٢٥.

١٣١ - رياض منصور الخليفي، *النظرية العامة للهيئات الشرعية*، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الثالث للهيئات الشرعية للمؤسسات المالية الإسلامية ٩- ١٠ شعبان ١٤٢٤هـ ،الموافق ٥- ٦ أكتوبر ٢٠٠٣م ،٥٣.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ب- التوافق بين القيم التنظيمية والقيم الإسلامية في المؤسسات الاقتصادية الإسلامية (بنك BNI الشريعة مالانج نموذجاً)

عرض البيانات

أن العناية بالقيم التنظيمية عموماً والإسلامية منها خصوصاً يعد مصدراً مهماً ومورداً لا ينضب يسهم في بناء وصقل الثقافة التنظيمية المختلفة وتدعيم ثقافة المنظمة الإيجابية المبنية على التعاون والعمل بروح الفريق الواحد، وكذلك في توفيربيئةتنظيمية تسمحبالابتكاروالإبداعالوظيفيوتتسم بعلاقات الاحترام المتبادلوالتقديربينالعاملينوتوفرشعور الفرد داخل منظمته بالرعايةوالاهتمام،معتوفير الظروفالماديةالتيتساعدالموظفعلىالعمل بكفاءة وفاعلية وذلك في بيئة عمل إسلامية مثل البنك الإسلامي وفيها يجب أن يكون هناك التوافق التام بين المفهومين وهو ما سعى له الهدففي هذا الفصل.

ومن خلال المقابلة التي أجراها الباحث مع المسؤولين في بنكBNI الشريعة مالانج تبين وجود ذلك التوافق حيث طرح الباحث على السيد نائب مدير البنك السؤال التالي: هلتتوافققيمالمصرفالتنظيميةوالقيمالإسلاميةأماأنهماشيءواحدومتحد؟ فقال مجيباً : إن القيم التنظيمية والقيم الإسلامية في هذا البنك تكاد تكون مكوناً وجسماً واحداً بدون فرق بينهما لدرجة التطابق الأكيدة وبالتالي التفريق بين ما هو قيم منظمة وبين ما هو قيم إسلامية صعب على سبيل المثال لو قلنا إن التعاون والمشاركة من قيم التنظيم الإداري لكن كيف نستطع فصلها عن الإسلام وربنا يقول سبحانه وتعالى: (وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ)[١٣٢].

---

١٣٢ – المائدة، الآية ٢.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

وفضلاً عن المثال السابق سأل الباحث نائب مدير بنكBNIالشريعةمالانج السؤال التالي: ماهي جوانب التوافق التي يمكن إدراكها بين القيم التنظيميةوالقيمالإسلامية؟ فقال: إن جوانب التوافق التي يمكن إدراكها بين القيم التنظيمية والقيم الإسلامية هي في التوافق في إدارة العمل التجاري الشرعي، فالقصد الأساسي منه الابتعاد عن عناصر الربا وتوفير البديل الحلال وكذلك البعد عن الميسر والغرر الحرام وكذا الظلم بأنواعه ومنها في المعاملات المالية[١٣٣].

كما توجه الباحث بسؤال آخر لنائب مدير البنك كيف تدعم القيادة بالبنك التوافق بينقيمالمصرفالتنظيميةوالقيمالإسلامية؟ فقال إن القيادة تدرك أن عليها دعم القيم التنظيمية وأن تكون متوافقة مع قيم الإسلام السمحة وبالتالي يجب أن يكون المدير قدوة حسنة لتلك القيم يقتدي به من يشاركه العمل لتطبيق القيم الإسلاميةكما سأله سؤالاً أخيراً فيما يخص هذا الفصلوهو كيف ينعكسهذاالتوافقعلىسلوكالموظفينوعلى تحسين أداءهم بالمصرف؟ فأجاب نائب مدير المصرف بأنه يمكن أن ينعكس هذا التوافق في النقاط التالية :

١- إن الموظفين يؤدون عملهم بكل جدية ولديهم الالتزام نحوه.
٢- كل الموظفين يؤدون العمل بالبنك وهم يعتبرون ذلك نوعاً وواجباً من واجبات العبادة.
٣- يعتقد الموظفون إن من مهامهم اتجاه عملهم الدعوة لله ورعاية حقوق العباد في العمل الوظيفي.

ثم سأل الباحث رئيس قسم الموظفين بالبنكالسؤال التالي وهو هل العلاقات في التنظيم غير الرسمي مثلها في التنظيم الرسمي بين الموظفين تدعم هذا التوافق وكيف؟ فقال: نعم تدعم العلاقات غير الرسمية منظومة القيم التنظيمية وشبكة العلاقات غير الرسمية تكون ممثلةفي العلاقات بين الموظفين مثل الصداقة وتبادل الزيارة وغيرها فكلها تدعم القيم التنظيمية ومثال

---

١٣٣ - (Riswanto Soegeng) ريسوانتو سيجنغ/ الصفة: نائب مدير بنك BNI الشريعة مالانج تاريخ المقابلة ٢٧ سبتمبر ٢٠١٧.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

على ذلك نستمد من القيم الإسلامية مثلاً علاقات الصداقة والمحبة التي هي من مظاهر التنظيم غير الرسمي وهي في الوقت نفسه تدعم القيم التنظيمية حيث حث ديننا على هذه القيم[١٣٤].

كما سأله الباحث هذا السؤال وهو من فضلك قرب لي الموضوع أكثر ما وجه التوافق بين قيمالمصرفالتنظيميةوالقيمالإسلامية في قيم إدارةالمنظمةوقيم إدارة العلاقات وغيرها؟ فقال رئيس قسم الموظفين: في قيم إدارة المنظمة يجد الملاحظ أن إدارة المنظمة تراعي في أداء عملها أن تكون معاملات هذا البنك وفي إدارةالأنشطةالتجاريةالخاصة به تكون مستندةعلىمبدأالشريعةبشكل كامل وأن تكون الأنشطة التجارية التي تقوم بها إدارة البنك مراعية للقيم الإسلامية في تجنب الممارسات المحرمة كالرشوةوقبولهاأوإعطاءالأجرةأوالهداياوهيفيمعنىالرشوة وإساءة استخدام السلطة الإدارية لتحقيق منافع خاصة ،وكذلك إفشاء أسرار العمل للآخرين بحيث يضر بالبنك وغير ذلك، وقال إن في مجال التوافق بين القيم التنظيمية والقيم الإسلامية في إدارة علاقات البنك هو أن تكون علاقاتنا مبنية على التعاملات الإسلامية سواء داخل البنك أو خارجه وبالتالي وفر هذا البنك شأنه بقية المصارف الإسلامية في هذا البلد البديل الشرعي الحلال في المعاملات المالية.

ولقد سأل الباحث مساعد مدير العلاقات في بنكBNIالشريعةمالانج هل يوجدنوعمنالصراعالقيميبينالقيمالتنظيميةوالقيمالإسلامية؟ فقال: لا يوجد أي نوع من الصراع القيمي بين القيم التنظيميةوالقيمالإسلامية فمازال الأفراد متمسكين بمبدأ الشريعة وقيمها ولا تتعارض تلك القيم مع قيم العمل والوظيفة أصلاً[١٣٥].

---

١٣٤ - (Budiarto Widiyantono) بوديارتو ويديانتونو/ الصفة :رئيس قسم الموظفين ،المقابلة ٢٨ سبتمبر ٢٠١٧.

١٣٥ - (Mahattama Genaris) ماهاتاما جيناريس/ الصفة: مساعد مدير العلاقات العامة، المقابلة ٢٨ سبتمبر ٢٠١٧.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ولاحظ الباحث : أن القيم التنظيمية والقيم الإسلامية متوافقة لدى أفراد المؤسسة ودليله على ذلك أن البنك الإسلاميBNI وضع مدونة ولوائح ضابط للسلوك التنظيمي ضمنها القيم الإسلامية كذلك ولقد اطلع الباحث على نسخ منها وهي كما وضح الباحث في الفصل السابق أنها وضعت من خلاصة صياغة توصيات مجلس الإشراف الإندونيسي بالبنك وجهود مجلس العلماء الإندونيسي كما لاحظ الباحث التزام الموظفين بالقيم والعمل وفقها ويعتبرون العمل عبادة وأنهم يقومون بأداء رسالة وتطبيق لمنهج الاقتصاد الإسلامي الذي يمنع ممارسات محرمة كالربا وأكل المال بالباطل والرشوة وغيرها.

تحليل البيانات

بعد أن قام الباحث بعرض البيانات وفقاً لما تحصل عليه من المصادر الأساسية وحيث إنَّ جميع بيانات المصادر كانت متوافقة ومتطابقة فإن الباحث لم يجد صعوبة في التحقق من صدقيتها نظراً لتطابقها وتوافقها مع بعضها وبالتالي فإن الباحث يمكن أن يحدد النقاط التالية:

١-التوافق يؤدي لدعم القيم التنظيمية بالقيم الدينية الإسلامية

من البيانات المعروضة يكتشف الباحث بأن التكيف القيمي والتوافق بين قيم الإسلام وقيم التنظيم أدي لدعم تلك القيم بالمحصلة وقوى كلاً منها لوجود النقاط المشتركة بين المفهومين وكما جاء في البيانات تبدو القيم التنظيمية والقيم الإسلامية في هذا البنك متحدة مكونةً جسماً واحداً وهذا الأمر حسب رأي الباحث المقصد الأسمى من السلوك القيمي في الإسلامبأنه دين ودنيا ،وفي الوظيفة بأن تكون قيم العمل والوظيفة منسجمة ومتحدة مع نظرة الإنسان للعبادة وللحياة معاً فالموظف المسلم يجب أن يكون مقصده من العمل المصرفي هو تطبيق شرع الله عز وجل في منع المخالفات المحرمة وفتح الطريق للطرق الشرعية البديلة خدمة لدينه وللإنسانية.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

وبالتالي هذا التوافق يشير إلىمكانة قيم الإسلام بتوفير البديل الحلال للناس وهم الزبائن والمساهمين وحتى الموظفين وهي أحكام شرعية في الأصل لكنها تندرج ضمن قيم الإسلام التي شرعت من أجلها أحكامه في منع الربا فما منعت المعاملات الربوية إلا بأسباب على رأسها أن فيها ضرراً بالآخرين وهذا الضرر يعتبر منافٍ لقيمة الإنسان وكرامتهولذلك قال صلى الله عليه وسلم (لا ضرر ولا ضرار)[١٣٦].

٢-التوافق يؤدي لزيادة الأداء في المؤسسة

من خلال البيانات تبين أن التوافق بين القيم الإسلامية والقيم التنظيمية يؤدي إلى زيادة الأداء الوظيفي للموظفين بالبنك من خلال أن القيم الإسلامية تدعم القيم التنظيمية وأن الموظفين يؤدون عملهم بكل جدية وحرص،فالإسلام يعتبر الالتزام بالعمل واتقانه عباده وواجباً دينياً قبل أن يكون واجباً دنيوياً كما يعتقد الموظفون إن من مهامهم اتجاه عملهم الدعوة لله ورعاية حقوق العباد في العمل الوظيفي، كذلك ينمي هذا التوافق لدى الموظفين حالة الشعوربالرضا الوظيفيفيحينإنعدمالتوازنوالتعارض بين النوعين من القيم يؤديإلىزيادةالضغوطعلىالموظفبوصفهفرداً له قيمه الدينية التي يؤمن بها وللمنظمة قيمها التنظيمية التي ترسمها ضمن مسارها وسياستها فيحدث أن تقل درجة رضاه وكذلك يضعف مستوى التزامه التنظيمي مما يؤدي بالمحصلة لتدني أداه الوظيفي وهو ما سبق الإشارة له في المبحث السابق عند الحديث عن الرضا الوظيفي بسب وجود منظمة قوية للقيم.

٣-غياب الصراع التنظيمي القيمي في المنظمة

والمقصودبالصراعالتنظيميوجودتعارضفيالمصالحالمشتركةللأفرادبحيثأنكلفرديسعىإلىتحقيقمجموعةمن

١٣٦ – محمد بن عبد الباقي الأزهري، شرح الزرقاني على موطأ الإمام مالك، مكتبة الثقافة الدينية، ٢٠٠٣م ،٦٧.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

الفوائدمنانضمامهللتنظيم،وأنهذهالفوائديمكنتحقيقهابواسطةالسعيلتحقيقأهدافالتنظيم،فإنهقديحدث تعارضبينأهدافالفردوأهدافالتنظيم،ومنناحيةأخرىفإنالفرديتعاملمعأنظمةوأفرادآخرينفيالتنظيمينشأعن هاعلاقاتمعأفرادوجماعاتتنظيمية،يمكنأنتسببهذهالعلاقاتبعضالصراعاتبينالفردوغيرهمنالأفراديكونلهاآ ثارمتباينةعلىمستوىالأداءالتنظيمي ومن خلال التكيف القيمي ينعدم الصراع التنظيمي إذ تؤكد عملية التكيف على ضرورة تحقيق الانسجام والرضا عن القيم التنظيمية المشتركة السائدة بعد اتساقها مع القيم الدينية للأفراد، وبمعنى مبسط يعني ذلك أن الموظف يشعر بأنه يمارس قيمه الدينية من خلال قيم التنظيم دون أن يواجه أي ثغرة أو صراع وتصادم بينهما، وحيث أن الصراع يحدث حينما تكون رغبات الأفراد متعارضة بينهما وعندما تكون الثقافة التنظيمية غير منسجمة مع التنظيم الاداري ومع قيادته وسياسته التي تعمل على دعم القيم التنظيمية وعلى دعم التوافق مع قيم الإسلام السمحة وبالتالي يجب أن يكون المدير قدوة حسنة لتلك القيم يقتدي به من يشاركه العمل لتطبيق القيم الإسلامية وبالتالي فالصراع لا وجود له في بيئة العمل بهذا المصرف الإسلامي ويرى الباحث أن الأساس في هذا يعود للتوافق بين القيم الدينية الإسلامية والقيم التنظيمية ولرعاية القيادة.

٤-التوافق يؤدي لدعم التنظيم الرسمي وغير الرسمي

يدعم التوافق بين القيم الدينية الإسلامية وبين القيم التنظيمية في البنك الإسلامي BNI كما رأينا التنظيم الرسمي الممثل في الالتزام بلوائح وقانون المنظمة الرسمي ونظامها الداخلي وكذلك نجد أن هذا التوافق يدعم من جهة أخرى التنظيم غير الرسمي مثل تكوين صداقات بين الموظفين وغيرها من المظاهر الإيجابية لهذا النوع من التنظيم الإداري المهموعليه تكون عملية التوافقداعمةللقيم التي يعتقدها أفراد الدين الواحد مثل القيم الإسلامية التي يحرص الموظفين على رعايتها وصيانتها وممارستها بينهم مثل رد التحية ومساعدة غيرهم من الزملاء

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

وكخلق الأمانة والصدق والتعاون واتقان العمل واظهار مشاعر المحبة والتعاطف والمودة بين الموظفين ،كلها تعبر عن روابط وصلات غير رسمية في التنظيم الإداري.

مناقشة البيانات

بينت نتائج العرض والتحليل حقيقة وجود التوافق بين القيم التي مرجعيتها التنظيم ويطلق عليها القيم التنظيمية وتلك القيم التي مرجعيتها الإسلام وأحكامه وأخلاقه وتسمى بالقيم الإسلامية أو الدينية وبالتالي فالمكونين متحدان والسبب في ذلك يرجع إلى أن المصرف الإسلامي له رسالة ورؤية وأهداف متوافقة لهذا الأمر وهي قبل أن تكون أهداف تسعى للربح وتحقيق أعلى المكاسب المادية –وهذا من حقه كمؤسسة اقتصادية– فهو كذلك مؤسسة تسعى أساساً لتطبيق أحكام الشريعة الإسلامية وأخلاق الإسلام وقيمه السمحاء وإظهارها في المنظمة وبالأخص في سلوك الموظفين بها.

وعرفت دراسة سابقة التوافق في القيم بأنه درجة الاتساق أو التماثل أو التشابه بين قيم الأفراد والتنظيم داخل المنظمة خلال فترة زمنيةمحددة وبقدر وحدة القيم وتناسقها وانسحابها يكون تماسك المنظمة واستمرارها، وبقدر التفاوت والتباين في هيكلالقيم يكون تفككها وعدم قدرتها على تحقيق أهدافها وعدم التوافق هو عدم الاتساق أو الانسجام داخل القيم الآمرالذى يترتب عليه تغاير واختلاف كل قيمة منها وتعارضها مع وظائف وغايات وقيم الآخرين، واتساق القيم هومجموعة القيم المتساندة بنائياً والمتباينة وظيفياً داخل إطار ينظمها ويرسم لها تدرجاً خاصاً[١٣٧].

وفي هذه الدراسة أثبت الباحث من خلال البيانات وتحليها توافق القيم التنظيمية مع القيم الدينية الشخصية الإسلامية للموظفين

١٣٧ – رجاء زهير العسيلي، *دور الإدارة الجامعية الفلسطينية في الضفة الغربية في مواجهة صراع القيم لدى طلبتها*، أطروحة دكتوراة، جامعة عين شمس، فلسطين، ٢٠٠٢م، ٢٣.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

وللمنظمةويعتبرالباحثبأنالعنايةبالقيموالأخلاقالتنظيميةعموماًوالإسلاميةمنهاخصوصاًمصدراًمهماً ومورداًلاينضبيسهمفيبناءوصقلثقافةالمنظمةالإيجابيةالمبنيةعلىالتعاونوالعملبروحالفريقالواحد وزيادة الأداءوكذلكفيتوفيربيئةتنظيميةتسمحبالابتكاروالإبداعالوظيفيوتتسمبعلاقاتالاحترامالمتبادلوالتقديربينالعاملينوتوفرشعورالفرددداخلمنظمتهبالرعايةوالاهتمام،معتوفيرالظروفالماديةالتيتساعدالموظفعلىالعمل بكفاءةوفاعلية.

وفي جانب دعم القيم التنظيمية للأداء وهو ما وضحته نتائج هذا الفصل التحليلي الثاني فقد ذهبت دراسات عديدة مثلما جاءت به هذه الدراسة ومنها دراسة عبد القادر شلالي حيث جاء فيها في جانب علاقة القيم التنظيمية بالأداء الكلي وفعالية المؤسسة الاقتصادية: توجد علاقة طردية تربط القيم التنظيمية بالأداء الكلي للمؤسسة الاقتصادية، حيث تسهم القيم التنظيمية السائدة في رفع أو خفض مستويات الأداء الكلي بمعدلات متباينة، وذلك وفقاً لنوعية الثقافة السائدة في المؤسسة، على اعتبار أن القيم التنظيمية هي أهم مكون لثقافة المؤسسة الاقتصادية، فالقيم التنظيمية في الثقافة المرنة (القوية) ترفع من مستويات الأداء الكلي للمؤسسة، نتيجة زيادة إقبال الموارد البشرية على العمل وزيادة درجات ولائها وانتمائها للمؤسسة أما القيم التنظيمية في الثقافة الجامدة (الضعيفة) فتخفض من مستويات الأداء الكلي للمؤسسة، نتيجة المركزية والتضييق في صلاحيات الموارد البشرية، وعدم تشجيعها للابتكار والإبداع، فكل فرد خائف من المسائلة عند الخطأ[١٣٨].

وكما في دراسةنواليونسألمراد،أثرالقيمالتنظيميةفيالأداءالوظيفي جاء فيها:لكي تتحرك مؤشرات الأداء الوظيفي بمداها الصحيح ووقعها الفاعل لابد أن تطعم بالقيم التنظيمية الهادفة إلى أثراء الأداء وتحديد مساراته بحيث أن عملية الأداء وأدواته تنمو في إطار المنظمة القيمية التي تمثل جوهر البقاء وديمومة الاستمرار أي أن القيم هي المؤشر للفضائل من الرذائل والإيجابيات من

١٣٨ – عبد القادر شلالي ،*أثر القيم التنظيمية على الأداء الكلي للمؤسسة الاقتصادية من منظور أخلاقي* ،مرجع سابق، ١١.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

السلبيات وحالات الصح من الخطأ فالقيم بالمحصلة هي المرآة العاكسة بحيث تتضح الانحرافات وتؤشر حالات الشطط مما يعني أن إدارة القيم تعني إدارة الأداء بحيث أن قوة النظام القيمي تتضح في إمكانية الوصول إلى مصاف الأداء العالي وعليه فمستويات الأداء محددة بنوع وطبيعة القيم فالقيم القوية هي الأقرب للتميز وبالتالي تشغل المؤسسة أكبر حيز في السوق المحلية وحتى العالمية وتصبح المنظمة قوية لأنها مستمدة من حركتها وحركتها محكومة بقيمتها وقيمتها مسترشدة بالضمير الحي والإيمان والإخلاص في إطار الإرادة الإلهية وفي غياب هذا الرابط تتدنى كافة الطاقات وربما تتدهور الإمكانيات[١٣٩].

كما استنتج الباحث أن هذا التوافق والانسجام دليل واضح يدل على عِظَم مكانة قيم الإسلام بتوفير البديل الحلال للناس وهم الزبائن والمساهمين والموظفينوهو القرض الحسن وغيره من المعاملات الحلال حيث إن تحريم الربا قبل أن يندرج تحت الإحكام الشرعية فإن له مقصد أخلاقي قبل كل شيءفمنع الربا جاء لمنع الاستغلال الذي يمارسه صاحب المال على الفقير المحتاج وهو ما أكده حديث المصطفى صلى الله عليه وسلم (لا ضرر و لاضرار)[١٤٠].

ولذلك ربط بعض الفقهاء تحريم الربا بحكمة تحريمه وليس بعلته المختلف عليها، يقول محمد الفنجري: والرأي عندنا وهو ما سبق أن أبداه بعض الفقهاء سواء القدامى منهم كابن القيم أو المحدثين كسيد رشيد رضا بأن نربط الربا بحكمة تحريمه المتفق عليها وهي الظلم والاستغلال وأكل المال بالباطل لا بعلة تحريمه المختلف عليها باختلاف العلل والمعايير والأوزان

---

١٣٩ – نوال يونس أل مراد، *أثر القيم التنظيمية في الأداء الوظيفي*، دراسة تطبيقية لآراء عينة من مديري الإدارات الوسطى في عدد من المستشفيات الحكومية في نينوى، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ٩، العدد ٢٩، العراق، ٢٠١٣م، ٤٤، ٤٥.

١٤٠ – رواه الإمام مالك وسبق تخريجه.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ويلاحظ أن جميع ما ذكر في علل تحريم الربا عند الفقهاء تشترك فيه صفة منع الظلم والاستغلال[١٤١].

ومن جانب أخر جاء في تحليل البيانات أن هذا التوافق يؤدي إلى القضاء على الصراع التنظيميالذي مرده اختلاف القيمفيالمنظمة فالصراع التنظيمي الذي أحد أهم أسبابه وجود تعارض في القيم التنظيمية إنه أحد أنماط التفاعل الاجتماعي الذي ينشأ عن تعارض الأفراد أو الجماعات وفيه يعمل كل فريق على تحطيم الآخر والتفوق عليه وهو بالتالي يعرف بأنه كفاح حول القيم والسعي من أجل المكانة والقوة[١٤٢].

وعرف الصراع بأنه هو عملية الخلاف أو النزاع أو التضارب التي تنشأ كرد فعل لممارسة ضغط كبير من جانب فرد أو منظمة على فرد أخر أو منظمة أخرى بهدف إحداث تغيير إيجابي أو سلبي في بيئة أو معايير أو قيم ذلك الفرد أو المنظمة[١٤٣]. وبالتالي من فوائد هذا التوافق القيمي تجنب حالات الصراع سواء بين الأفراد فيما بينهم أو بين المنظمة والأفراد.

ومن مظاهر التوافق التي توصلت لها الدراسة هو أن التوافق بين القيميؤديلدعمالتنظيمغيرالرسمي ولقد عرفنا أن القيم التنظيمية تساهم في دعم التنظيم الرسمي من خلال دورها في الرفع من الأداء الوظيفي والقضاء على الصراع وهنا لها وظيفة وفائدة أخرى وهي دعم التنظيم غير الرسمي الإيجابي في هذه المؤسسة الاقتصادية ،وعرف التنظيم غير الرسمي بأنه مجموعة التفاعلات والاتصالات بين أعضاء التنظيم، وتبدو أهمية التنظيم غير الرسمي في

---

١٤١ – نوري عبد الرسول الخاقاني، *المصرفية الإسلامية الأسس النظرية وإشكاليات التطبيق*، دار اليازوري ، بيروت، دون السنة، ٧٤.

١٤٢ – إبراهيم بدر شهاب، *معجم الإدارة العامة*، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، ١٩٨٨م، ٦٥.

١٤٣ – عبوي، زيد منير، *الاتجاهات الحديثة في المنظمات الإدارية*، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر، عمان، الأردن، ٢٠٠٦م، ٦٢.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

أنه يخلق لدى الأعضاء اتجاهات ومفاهيم وعادات ويشكل أنماط سلوكهم بدرجة كبيرة، كما أنه يسهم في تهيئة الظروف التي يمكن للتنظيم الرسمي أن يمارس في ظلها أعماله المحددة[١٤٤].

ويرى الباحث بأن الجانب الاقتصادي من الجوانب المهمة في تكوين التنظيمات غير الرسمية في المؤسسة ويعمل الموظفون على تعزيز جوانبه من خلال وجود لقيم التوافق من أجل تحقيق المصالح الاقتصادية المشتركة بين أفراده وتبادل المنافع بينهم في إقامة مشاريع صغرى ونحوها وحماية مصالحهم المالية في التنظيم الرسمي وكذلك تقديم العمل الخيري في الجانب المالي والاقتصادي فيما بينهم أو لغيرهم.

كما أن الإسلام برسالته السمحاء أوجد أسس ومبادئ في التنظيم غير الرسمي في المنظمات والمؤسسات الاقتصادية فهو يشجع على تكوين التنظيم غير الرسمي كداعم للتنظيم الرسمي وعلى سبيل المثال أن يتفق مجموعة من الموظفين قل عددهم أم كثر على تكوين صندوق مالي لتقديم الصدقة أو تجميع الزكاة المفروضة أو مساعدة زميل محتاج أو لأي وجه آخر من أوجه التكافل الاقتصادي وهذه الأعمال ما كان لها أن تتكون بدون وجود قيم مشتركة وموحدة بين أفراد هذه المجموعة وتوافقها وهذا من لب الدين وأسسه وهو ما يحض عليه الإسلام،قال تعالى: (لَّا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِّن نَّجْوَاهُمْ إِلَّا مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلَاحٍ بَيْنَ النَّاسِوَمَنيَفْعَلْذَٰلِكَابْتِغَاءَمَرْضَاتِاللَّهِفَسَوْفَنُؤْتِيهِأَجْرًاعَظِيمًا)[١٤٥]. وقال عز وجل: (وَتَعَاوَنُواعَلَىالْبِرِّوَالتَّقْوَىٰوَلَاتَعَاوَنُواعَلَىالْإِثْمِوَالْعُدْوَانِ)[١٤٦].

---

١٤٤ – محمد قاسم القريوتي، *مبادي الإدارة* ،دار وائل للنشر، ط٣، الأردن، ٢٠٠٦م ،٢٠٠ .

١٤٥ – النساء، الآية ،١١٤.

١٤٦ – المائدة، الآية ،٢.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ج–مراقبة القيم التنظيمية والقيم الإسلامية في المؤسسات الاقتصادية الإسلامية (بنك BNI الشريعة مالانج نموذجاً)

عرض البيانات

بداية يعتقد الباحث أن المراقبة للقيم التنظيمية خطوة مكملة في الإدارة لغرض حماية القيم وصيانتها من أي تأثير أو إهمال وبينما تكون القيم الإسلامية مجال المراقبة فيها على الأغلب مراقبة ذاتية متولدة من خشية الله عز وجل ومراقبته في السر والعلن وهذا ما يقوي في نفس الموظف الإرادة الذاتية ليكف عن المحرمات ويتخلى بأكرم الأخلاق وأنبل الصفات لكن هذا لا يمنع أن تتولى إدارة المؤسسة اتخاذ وسائل المراقبة للقيم وإيلائها الاهتمام المطلوب بل أضحى هذا الأمر من الأمور الضرورية في البنك الإسلامي.

ونظراً لأهمية هذا الأمر فقد كان مجال البحث في هذا الفصل الثالث من فصول الجانب التحليلي من هذه الدراسة الوصفية وعليه توجه الباحث بالسؤال أثناء المقابلة إلى نائب مدير بنكBNIالشريعةمالانج وسأله : كيفيراقبالمصرفالقيمالتنظيميةوالقيمالإسلاميةمنأجلرعايتهاوصيانتها؟ فقال نائب المدير: يراقب المصرف القيم لدى موظفيه من خلال إجراء المسح الشامل مرة كل ستة أشهر تقريباً ويلزم مشاركة كل الموظفين في هذا الإجراء أو الملاحظة على الموظفين كما يقوم البنك بعقد اجتماع يخصص جزء منه في مراجعة السلوك والقيم التنظيمية أو أي تقارير متعلقة بها[١٤٧].

كما سأل الباحث نائب مدير البنك عن ما هي الغاية من مراقبة القيم التنظيمية حسب رؤية البنك؟ فقال :إن الغاية من هذا الإجراء معرفة مدى تقيد الموظفين بالبنك والتزامهم بالقيم هذا أولاً وأما الغاية الأخرىفهي بهدف تطوير هذه القيم وتنميتها لديهم نحو الأفضل

---

١٤٧ – المقابلة ٢٧ سبتمبر ٢٠١٧.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

وقال بأن أفضل وسيلة لتطوير القيم التنظيمية هو القيام بالتدريب الوظيفي للموظفين سواء في داخل البنك أو خارجه، كذلك يقوم البنك من حين لآخر بالتعاون مع العلماء المختصين من أجل تقديم المحاضرات الهادفة لدعم القيم خلال يومين في الشهر والتي تزيد في نشاط الموظفين وفي زيادة أداء واجباتهم.

كما أجرى الباحث مقابلة مع رئيس قسم الموظفين وسأله ما هي الجهة التي تقوم بعمل مراقبة للقيم التنظيمية والالتزام بالقيم الإسلامية بهذا البنك فقال: يتولى إنجاز وظيفة المراقبة لهذه الغاية لجنة الرقابة الشرعية وهي مجموعة من الموظفين التابعين لهيئة الرقابة الشرعية بمصرف BNI الرئيسي تتولى القيام بمراقبة العقود والإجراءات المختلفة ومنها الذي يتعلق بمراقبة السلوك للموظف وتصحيح أي انحرافات أو التوصية بضرورة تلقي التدريب المناسب له[١٤٨].

ولاحظ الباحث: من خلال زياراته لبنكBNI شريعة مالانج واطلاعه على مراسلات وتقارير أعضاء لجنة الرقابة الشرعية به بأنهم يقومون بواجبهم ويعتمدون على التقارير الرسمية وأنهم يعملون وفق مقتضيات وتعليمات اللوائح الضابطة والمنظمة لسلوك العاملين وتبعيتهم هي للبنك الرئيسي بجاكرتا كما لاحظ وجود الهيئة وتوصيفها ضمن الهيكل التنظيمي لبنك BNIشريعةوهذا ما يتفق مع البيانات التي حصل عليها الباحث من المقابلة كما مر ذكره كما اطلع الباحث ضمن الوثائق على لائحة الآداب والسلوك التي توصي بها لجنة الرقابة الشرعية الموظفين بالتقيد بها داخل البنك،وهنا قام الباحث بالاطلاع على نقاط هذه الوثائق التي تخصعمل هيئة الرقابة الشرعية الوطنية وكذلك اطلع الباحث على نموذج من البنك وهو عبارة عن استمارة المسح الشامل الهادفة لمعرف وتحديد الضوابط المتعلقة بالمعاملات والسلوكيات

---

١٤٨ – المقابلة ٢٨ سبتمبر ٢٠١٧.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

وتدخل فيها القيم التنظيمية داخل هذا البنك من حيث سبر آراء الموظفين ومعرفة وجهة نظرهم وأي عوائق أمامهم اتجاه هذه الأمور[١٤٩].

تحليل البيانات

بعد أن قام الباحث بعرض البيانات وفقاً لما تحصل عليه من المصادر الأساسية وحيث إن جميع بيانات المصادر كانت متوافقة ومتطابقة فإن الباحث لم يجد صعوبة في التحقق من صدقيتها نظراً لتطابقها وتوافقها مع بعضها وبالتالي فإنه يمكن تحديد النقاط التالية:

١-الهدف من مراقبة القيم التنظيمية

تبين أن الهدف من مراقبةالقيمالتنظيميةالتي ترتبط بالقيم والأخلاق الإسلاميةفي البنك هو معرفة هل يوجدتقيدمن الموظفينبالبنكوالتزامهمبالقيمالتنظيمية وكذلك بهدفتطويرهذهالقيموتنميتهالديهمنحوالأفضل وتتم تنمية القيم عبر وسيلة التدريب الوظيفي للموظفين سواء في داخل البنك أو خارجه كذلك تبين من البيانات والمقابلة مع المسؤولين بالبنك أنه يقوم من حين لآخر بالتعاون مع العلماء المختصين من أجل تقديم المحاضرات الهادفة لدعم القيم الوظيفية والإسلامية وتتم تلك الدورات بمعدل يومين خلال الشهر الواحد والتي تزيد في نشاط الموظفين لغرض تطوير أداء واجباتهم الوظيفية بالبنك وتمسكهم بها.

فليس من الغريب أن يتم التركيز في البنك الإسلامي على الموارد البشرية لترسيخ القيم التنظيمية بها وكذلك تثبيت ودعم القيم الدينية لديهم فالإسلام أكد حقيقة راسخة ينبغي استقراؤها بشكل متطور يواكب الظروف المعاصرة وهي أن الاستقامة على الأمر تحتاج لتعهد من حين لأخر ويحتاج الإنسان لتذكير سواء كان بالتدريب أو بالمحاضرات وغيرها قال تعالى:

---

١٤٩ – اطلع الباحث على هذه الوثائق من داخل بنك BNI مالانج.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(وَذَكِّرْفَإِنَّالذِّكْرَىتَنفَعُالْمُؤْمِنِينَ)[١٥٠]وتابع التصور العلمي بالمصرف الإسلاميعلى أساس هذه الحقيقةبتطوير القيم للإنسانبحيث يكتمل دوره متى توفر على الكفايات الضرورية لممارسة مهنته بفعالية عالية وتحت سقف القيم التنظيمية والإسلامية.

ولا يخفى أهمية التدريب الوظيفي في مجال القيم وكذلك المحاضرات الهادفة فالبرامج التدريبية من أهم الأدوات التي تساعد في تخريج موظفين متخصصين في المنتجات المصرفية الإسلامية، وفي الوقت نفسه بحيث يكونوا على درجة عالية من الالتزام بالقيم والسلوكيات المطلوبة،وتعد الندوات والمؤتمرات من الأنشطة التي تساهم في نشر المعرفة والقيم حول الصناعة المصرفية الإسلامية بما تتضمنه من أبحاث ودراسات حديثة والتي تعد من قبل المتخصصين في العمل المصرفي الإسلامي والتي يستفيد منها العاملون والمتعاملون مع القطاع المصرفي الإسلامي، حيث يساعد في توعية العاملين والمتعاملين مع القطاع المصرفي الإسلامي.

٢-دور هيئة الرقابة الشرعية في الرقابة على القيم التنظيمية

تبين البيانات أنالرقابة الشرعية وهيئات الفتوى بالبنك الإسلاميتقوم بدور مهم حيث يتم تصميم عملها لضمان التزام البنك بأحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية في جميع أنشطتها ومن ضمن تلك المبادئ هي مراعاة وصيانة القيم التنظيمية والإسلامية بالبنك لدى الموظفين خاصة وبكل تعاملات البنك بصفة عامة وتقع هذه المسؤولية على إدارة البنك الرئيسي حيث هو من يعين ويشرف على هذه الهيئةوهي بالطبع تتبع مجلس الإشراف ومجلس العلماء الإندونيسي وتشمل مهامها متابعة وفحص وتحليل كافة الأعمال والتصرفات والسلوكيات التي يقوم بها الأفراد والجماعاتوذلك باستخدام الوسائل والأساليب الملائمة والمشروعة وبيان المخالفات والأخطاء وتصويبها فوراً وتقديم التقارير إلى الجهات المعنية متضمنة الملاحظات والنصائح

---

١٥٠ – الذاريات، الآية: ٥٥.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

والإرشادات وسبل التطوير إلى الأفضل، ومن ذلك تتضح أهمية ومسؤولية الرقابة الشرعية حيث إن من يتولى هذه المهمة مسؤول أمام الأطراف المعنية سواء كانوا زبائن أو مساهمين أو غيرهم وقبل كل شيء هم مسؤولون أمام ربهم سبحانه وتعالى.

ويعتبر وجود الرقابة الشرعية وهيئة الافتاء صمام الأمان في المصارف الإسلامية عامة وفي هذا البلد خاصة فهي التي تضبط أعمال المصارف الإسلامية وتبين مدى توافقها مع الأحكام الشرعية، لأنه لا يمكن لأي مصرف أن يرفع شعار أنه مصرف إسلامي دون أن تكون أعماله متفقة مع الأحكام الشرعية، ولا يمكن أن يتم تحقيق تلك الدعوى بدون وجود هيئة رقابة شرعيةولجنة فتوى والتي لها مرجعية من مجلس العلماء الاندونيسي وهيئة الإشراف بالمصرف الإسلاميوأنها تقوم بأداء عملها التابع أساساً للبنك الرئيسي وترسل له التقارير المتعلقة بعملها.

وحسب ما اطلع عليه الباحث من وثائق تتعلق بعمل هذه الهيئة الرقابية الشرعية منهااطلاعه على العديد من اللوائح داخل المصرف تفيد بضرورة اهتمام وتقيد الموظف بمثل هذا السلوك، ومن خلال اطلاع الباحث على لوائح العمل المتعلق بأحكام المعاملات المصرفية وجد أنهاتحث الموظف بداخل المصرف على الاهتمام بالسلوك القويم في جانب التعاملات مع الآخرين وهو ما تحظ عليه الشريعة الإسلامية كما تبين للباحث أن الهيكل الوظيفي لمثل هذه المؤسسات والبنوكالإسلامية ومنها بنك BNI شريعة مالانج متضمناً لمهام واختصاصات وتوصيف لهيئة الرقابة الشرعية.

٣-وسائل البنك في مراقبة القيمالتنظيميةوالإسلامية

من خلال البيانات التي سبق أن قام الباحث بعرضها تبين له فيما يخص الوسائل التي يقوم من خلالها هذا البنك الإسلامي بمراقبة القيمالتنظيميةوالإسلاميةوتنميتها والحفاظ عليها لدى

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

موظفيه وجد أنها وسائل ناجعة وفعالة وتعتمد على الطرق العلمية وأحدث ما وصلت له تجارب المؤسسات في هذا المجال وأول تلك الوسائل هي وسيلة المسح الشامل بواسطة الاستبيانات التي يكون القصد منها سبر أغوار الموظفين وقياس مدى التزامهم بالقيم الوظيفية والإسلامية وكما جاء في المقابلات يراقب هذا البنك القيم لدى موظفيه من خلال إجراء المسح مرة كل ستة أشهر تقريباً ويلزم مشاركة كل الموظفين في هذا الإجراء وكذلك قيامه بوظيفة الملاحظة وهي الملاحظة الدقيقة التي يتم فيها تدوين كل ما يطرأ من خلل أو قصور في القيم التنظيمية والإسلامية وما يلاحظه على موظفيه.

ويرى الباحث بأن هاتين الوسيلتين هما ذات جدوى خصوصاً إذا ما عملت هيئة الرقابة الشرعية بكامل إمكانياتها ونشاطها من أجل تطوير ومراقبة القيم التنظيمية والإسلامية بالبنك فتضاف هذه الوسائل لبعضها البعض وتكمل بعضها البعض بيد أن الباحث يؤكد في موضوع مراقبة القيم بالبنك أن من انجع الوسائل على الاطلاق–ويعتقد البنك بأن إدارة البنك ليست غافلة عن هذه الوسيلة–هي جعل الموظفين قادرين على مراقبة أنفسهم وبالتالي العمل على تقليل الانحرافات عن مسار القيم ولهذا السبب بالذات بالإضافة إلى أسباب سبق الإشارة إليها ربط الباحث بين مراقبة القيم وتطوير القيم فالمراقبة يجب أن تهدف لتنمية القيم لدى الموظفين بحيث نصل إلى هذه المرحلة ولو بأكبر نسبة ممكنة وهي أن تكون الرقابة ذاتية من الموظفين ولعل من أقرب الطرق لتحقيق ذلك هوما تم الإشارة إليه في الفقرة الأولوهو القيام بالتدريب الوظيفي والمحاضرات التوعوية للموظفين فهذه الوسائل خير معين ومرشد للوصول لهذا الهدف.

مناقشة البيانات

بينت نتائج التحليل في هذا الفصل الثالث والأخير من فصول الباب التحليلي بأن الهدف من مراقبة القيم التنظيمية التي ترتبط بالقيم والأخلاق الإسلاميةفي هذا البنك

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

الإسلامي هو معرفة مدىتقيدالموظفينبالبنكوالتزامهم بها وكذلكبهدفتطويرهذهالقيموتنميتهالديهمنحوالأفضلوتتمتنميةالقيمعبروسيلةالتدريبالوظيفيللموظفين سواءفيداخلالبنكأوخارجه كذلكتبينمنالبياناتمن البنكأنهيقوممنحينلآخربالتعاونمعالعلماءالمختصينمنأجلتقديمالمحاضراتالهادفةلدعمالقيمالوظيفيةوالإ سلامية وتتمتلكالدوراتبمعدليومينخلالالشهرالواحدوالتيتزيدفينشاطالموظفينلغرضتطويرأداءواجباتهما لوظيفيةبالبنكوتمسكهمبها.

وقد تناولتالعديدمنالبحوثوالدراساتتحديدالاحتياجاتالتدريبيةومجالاتتأهيلالمواردالبشريةبالمصارفالإسلامي ة،وقدأجمعالعديدمنهاعلىأنالعنصرالبشرييعدمنالعناصرالأساسيةلنجاحالمؤسساتالماليةالإسلامية ولقد بينت تلك الدراساتأهم مجالات تأهيل الموارد البشرية بالمؤسسات المالية الإسلامية وجاء على رأسهاجانب القيم والأخلاق حيث تعد من أهم المجالات التي يجب غرسها في العاملين بالمصارف الإسلامية وذلك عن طريق الاهتمام بالبرامج التدريبية التي تحث العاملين على الاهتمام بحسن المعاملة وإتقان العمل والالتزام بتعاليم وبقيم الإسلام[١٥١].

وهو ما توصي به الهيئات الرقابية والشرعية دائماً ومن ذلك على سبيل المثال لا الحصر أصدرت هيئة المحاسبة للبنوك الإسلامية معيارها عن تحول البنك التقليدي إلى مصرف إسلامي وقد أكد المعيار في الجزء الخاص بالإجراءات اللازمة للتحول بند رقم (ز) علي ضرورة إعداد برنامج خاص لتهيئة الطاقات البشرية وتأهيلها لتطبيق العمل المصرفي الإسلامي[١٥٢]،كما أصدرت الهيئة في يونيو ١٩٩٨م ميثاق أخلاقيات المحاسب والمراجع الخارجي للمؤسسات المالية الإسلامية، كما أصدرت في إبريل من عام ٢٠٠٢م ميثاق

---

١٥١ – محمد بلتاجي، *تنمية الموارد البشرية في المؤسسات المالية الإسلامية*، مؤتمر الخدمات المالية الاسلامية الثاني، ٢٧-٢٨ أبريل ٢٠١٠م، ١٤.

١٥٢– هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، مجلد المعايير الشرعية ٢٠١٠م، ٦٤ .

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

أخلاقيات العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية[١٥٣]كما قامت الهيئة بإعداد شهادتين لتنمية العاملين بالمصارف الإسلامية وهما شهادة المحاسب الإسلامي والمدقق الشرعيويتبينمنإصدارهذهالمعاييروالمواثيقوالشهاداتمنقبلهيئةالمحاسبةوالمراجعةللمؤسساتالماليةالإسلامية مدىأهميةتأهيلالكوادرالبشريةبالمؤسساتالماليةالإسلامية[١٥٤].

وقد أظهرت نتائج الدراسة الدورالهام لهيئةالرقابةالشرعيةفيمراقبةالقيمالتنظيمية حيث تقوم هيئة الرقابة ممثلة في أعضاءها التابعين للبنك الرئيسي بجاكرتا وزياراتهم المنتظمة بواجبات رقابية من ضمنها متابعة القيم التنظيمية والحفاظ عليها والتي تبين ارتباطها بالقيم والأخلاق الإسلامية وهذا من شأنه أن يعزز الثقافة التنظيمية لهذا البنك وقبل كل شيء يحافظ على طبيعة البنك الإسلامي وقيمه المميزة في التعامل بأحكام وقيم الإسلام الحنيف، وتبين من خلال تحليل المقابلة أن هذه الهيئة تقوم بإعداد التقارير المتعلقة بعملها وتجميعهاوعرضها بالمصرفالرئيسيBNIبجاكرتا.

وفي هذا البلد إندونيسيا قد سبق إنشاء هيئة الرقابة الشرعية إنشاء المجلسالوطنيللشريعة (DSN)،فيالبلاد والذيتأسسفي ١٠ فبراير ١٩٩٩م والذي يعتبر النواة الأولى الذي جمع جهود علماء الشريعة في تكوين الهيئة الشرعية ،وتعرف هيئة الرقابة الشرعية (DPS) بأنها: هيئة تعتمد على تعاليم الشريعة الإسلامية تراقب المنتجات الاقتصادية في المؤسسات المالية والاقتصادية واتباعها لمبادئ الشريعة[١٥٥]. ثم تلى ذلك أن صدر القانون رقم (٤٠) لعام ٢٠٠٧م،ويعتبر ذلك التاريخ هو تاريخ ميلاد هيئة الرقابة الشرعية بالمصرف الإسلاميوجاء في القانون ما يلي :-

---

١٥٣ – هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، مجلد المعايير المحاسبية، ٢٠٠٨م، ١٧ .

١٥٤ – محمد بلتاجي، *تنمية الموارد البشرية في المؤسسات المالية الإسلامية*، مرجع سابق، ١٥.

155 - The set of DSN، Second Edition، published in collaboration with the DSN-MUI Bank Indonesia، p. 281 284.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

١- إن الشركة التي تدير الأنشطة التجارية القائمة على مبادئ الشريعة الإسلامية لابد لها من وجود مكون يسمى هيئة الرقابة الشرعية.

٢- تتكون هيئة الرقابة الشرعية من خبير أو أكثر تعينهم الجمعية العامة بتوصية من مجلس علماء إندونيسيا.

٣- تُكلف هيئة الرقابة الشرعية بتقديم المشورة والنصح لمجلس الإدارة المشرف على أنشطة المصرف الإسلامي وضرورة كونها متوافقة من أحكام الشريعة الإسلامية بهذا المصرف الإسلامي[١٥٦].

وهكذا من خلال البيانات من المقابلة والوثائق وملاحظات الباحث تبين أن البنك يهتم بالمراقبة لسلوك الموظفين من خلال ضرورة أن يتمتع الموظف داخل مصرف BNI شريعة مالانجبالأخلاق الفاضلة في التعامل مع الزبائن ومع باقي الموظفين وهذا ما لاحظه الباحث في تعامل الموظفين الراقي مع زبائن المصرف ومع بعضهم البعض ووجد الباحث العديد من اللوائح داخل المصرف تفيد بضرورة اهتمام وتقيد الموظف بمثل هذا السلوك، ومن خلال اطلاع الباحث على تلك اللوائح المتعلقة بأحكام المعاملات المصرفية وجد أنهاتحث الموظف بداخل المصرف على الاهتمام بالسلوك القويم في جانب التعاملات مع الآخرين وهو ما تحظ عليه الشريعة الإسلامية.

وتبين من تحليل البيانات نتائج تتعلق بالتعرف على وسائل هذا البنك في مراقبة القيمالتنظيميةوالإسلامية وهي وسائل تعتمد على الطرق العلمية وأول تلك الوسائل هي

156 -Perdana Putra Reza Rachmat، University of Indonesia، Nov. Accountability Sharia Supervisory Board (DPS) For Loss Islamic Bank in Corporate Law Review by: (Student Program Master of Law Economics، University of Indonesia). 2013، p2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

وسيلة المسح الشامل بواسطة الاستبيانات من خلال إجراء مسح على جميع الموظفين بالبنك مرة في السنة بالإضافة للملاحظة الدقيقة بشأن التقيد بالقيم التنظيمية ووجد الباحث إن ما يقوم به هذا البنك الإسلامي يدخل ضمن ما يعرف في علم الإدارة بقياسالثقافةالتنظيمية ومن ضمنها القيم التنظيمية وهيعمليةتقييموتحديدالقيموالمعاييرالثقافيةالسائدةلدى مجموعةمعينةمنخلالاستخدامالمدخلالنوعي (منخلالالمقابلةوالملاحظة)، أو المدخلالكميلقياسالثقافةالتنظيمية (استمارةالاستبيانكأداةأساسية)[١٥٧].

وهذه الطرق ممتازة ومهمة ويظل أمر وجود الوازع الداخلي من الموظف هو الأساس في كل هذا الأجراء وهو ما يتم عبر التدريب والتأهيل الجيد وعبر المحاضرات التوعوية وغير ذلك من وسائل، وهذا النوع من الضبط هو أفضل أنواع الضبط بسبب الطاعة الصادرة عن رغبة مما يسهل تطبيقه لأنه لا يحتاج الى مؤسسات رسمية تشرف على تطبيقه، وهو "ضبطاً داخلياً لا شعورياً" يصدر عن مشاعر الفرد ورغبته وليس خوفاً من سلطة أو قانون معين[١٥٨].

---

١٥٧ – عامر علي العطوي، والهام ناظم الشيباني، *قياس الثقافة التنظيمية وتشخيص فجوتها في المؤسسات التعليمية*، دراسة تطبيقية في جامعة كربلاء ،مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ١٢ العدد ٤ لسنة ٢٠١٠م، ٤١.

١٥٨ – خالد فرج الجابري، *دور مؤسسات الضبط في الأمن الاجتماعي*، بحث في الندوة الفكرية، بيت الحكمة، ١٩٩٧م، ٥٢

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

الباب الخامس: الخـاتمـة

أولاً : ملخص نتائج الدراسة

توصلت الدراسة فيما يخص التعرف على طبيعة القيم التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية الإسلامية (بنك BNI الشريعة مالانج) إنه يعتبر أن الشريعة الإسلامية هي المصدر الرئيسي للقيم التنظيمية في بنك BNI الشريعة مالانج وأن ارتباط القيم التنظيمية بالقيم الإسلامية في هذه المؤسسة ارتباط عضوي ووثيق برسالة البنك ورؤيته ويطبق البنك هذه القيم وبأن الإشراف على القيم التنظيمية بهذه المؤسسة المصرفية الإسلامية هو تحت مجلس العلماء الإندونيسي ومجلس الإشرافالإندونيسي وأن معيار الالتزام بالقيم التنظيمية هو ما تحكم به تلك الجهات الضابطة لها ومرجعيتها ومعيارها هو مدى توافقها وتطابقها مع أحكام الشريعة وساهم تطبيق القيم في رضا الموظف وزاد من التزامه بالعمل وولاءه له.

بينت الدراسة فيما يخص التعرف على وجود التوافق بين القيم التنظيمية والقيم الدينية الإسلامية في المؤسسات الاقتصادية الإسلامية (بنكBNI الشريعة مالانج) حقيقة وجود التوافق بين القيم التي مرجعيتها التنظيم ويطلق عليها القيم التنظيمية وتلك القيم التي مرجعيتها الإسلام وأحكامه وأخلاقه والمعتمدة أساساً على قيم تقوم بتوفير الحلال وتجنب الحرام وبالتالي فالمكونان متحدان والسبب في ذلك يرجع إلى أن المصرف الإسلامي له رسالة ورؤية وأهداف متوافقة لهذا الأمر والقيم التنظيمية بهذه الصورة ترفع من مستويات الأداء والرضا الوظيفي بالبنك .

بينت الدراسة فيما يخص الوقوف على مراقبة القيم التنظيمية والقيم الإسلامية في المؤسسات الاقتصادية الإسلامية (بنك BNI الشريعة مالانج) بأن الهدف من مراقبة القيم التنظيمية هو معرفة مدى تقيد الموظفين بالبنك والتزامهم بها وكذلك بهدف تطوير هذه القيم وتنميتها لديهم

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

نحو الأفضل وتتم تنمية القيم عبر وسيلة التدريب الوظيفي للموظفين وبالتعاون مع العلماء المختصين بتقديم المحاضرات الهادفة لدعم القيم الوظيفية والإسلامية وأن البنك يهتم بالمراقبة لسلوك الموظفين من خلال ضرورة أن يتمتع الموظف داخل مصرف BNI شريعة مالانج بالأخلاق الفاضلة في التعامل مع الزبائن ومع باقي الموظفين وتقوم هيئة الرقابة المركزية بواجبات رقابية من ضمنها متابعة القيم التنظيمية والحفاظ عليها من خلال زياراتها وتقاريرها المنتظمة.

ثانياً : النظريةالمترتبةمن الدراسة

قدمت الدراسة نتائج نظرية جديدة وهي أن المؤسسة الاقتصادية المصرفية التي جعلت عنوانها مؤسسة إسلامية متبعة في رسالتها وأهدافها ورؤيتها للأحكام والقيم الإسلامية بأن مجال القيم التنظيمية فيها متوافق ومنصهر مع قيم هذه المؤسسة الإسلامية التي يحملها أفرادها ذاتهم بشرط أنتسعى إدارةالمؤسسة الاقتصاديةإلتنميةوتطوير استراتيجياتوأساليبالعمل، المعتمدةعلىالتدريبوالتأهيل ورفعالمستوىالمعرفيللموارد البشرية بها.

ثالثاً : التوصيات

في ختام هذه الدراسة وعلى ضوء النتائجالتي تم التوصل إليها فإن الباحث يوصي بما يلي:

١- تفعيل القيم التنظيمية ودعمها بمختلف الوسائل باعتبارها أهم أسس ومكونات الثقافة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية المصرفية.

٢- تشجيع وتكثيفالمؤتمراتوالندواتوالمحاضراتالتيتناقشموضوعاتالقيمالتنظيميةوالقيم الإسلامية في مؤسساتنا الاقتصادية.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

٣- الاستمرار فيالاهتمامبتدريبوتأهيلالمواردالبشرية بالمصارف الإسلامية سواء في مجال المعاملات الفقهية أو التدريب على التكنولوجيا وغيرها من المعارف.

٤- الاهتمام بتشجيع الدراسة في مجال البحث العلمي بموضوعات البنوك الإسلامية والأسس والقواعد التي تقوم عليها البنوك الإسلامية لمحاولة انتشارها في سائر أنحاء العالم.

٥- استمرارالاهتمامبلجانالرقابةالشرعيةمنحيثاختيارالأشخاصالمشهودلهمبالتقوىوالنزاهةوالموضوعية .

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

المصادر والمراجع

القرآن الكريم

إبراهيمبدرشهاب،معجمالادارةالعامة،مؤسسةالرسالةللطباعةوالنشروالتوزيع،بيروت، ١٩٨٨م.

ابن فارس أحمد بن فارس بن كريا، معجم مقاييس اللغة، ج ٤، ط١ ،بيروت لبنان ،دار إحياء التراث، ٢٠٠١م.

أبو أسامة بن عبد الهلالي ،بهجة الناظرين شرح رياض الصالحين ،ط١، بيروت لبنان ،دار ابن الجوزي،١٩٩٤م.

أبو السعادات المبارك بن محمد الجزري، النهاية في غريب الحديث والأثر، المحقق : طاهر أحمد الزاوى، ومحمود محمد الطناحي، المكتبة العلمية مدينة النشر، بيروت ،١٩٧٩م.

أبو بكر الجزائري ،منهاج المسلم ،ط ٨ ،القاهرة ،دار فينوس للطباعة والنشر، ١٩٧٦م.

أبو عبد الرحمن الخليل بن أحمد الفراهيدي، العين، تحقيق :طاهر أحمد الزاوي، مؤسسة الاعلمي، بيروت ،١٩٨٨م.

اتفاقية: إنشاء الاتحاد الدولي للبنوك الإسلامية، مطابع الاتحاد الدولي للبنوك الإسلامية، مصر الجديدة، القاهرة، ١٩٧٧م.

أحمد أبو عبيد، المصارف الإسلامية ودورها في تغرير القطاع المصرفي .www .Kantakji.org

أحمد النجار، البنوك الإسلامية وأثرها في تطوير الاقتصاد الإسلامي، مجلة المسلم المعاصر، ع٢٤، أكتوبر- نوفمبر، ١٩٨٠م.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

أحمد ذياب شويدح ،دور هيئة الرقابة الشرعية في المصارف الإسلامية بقطاع غزة، مجلة الجامعة الإسلامية ،العدد الثاني، ٢٠٠٣م.

أحمد سامي شوكت دور المصارف الإسلامية في عملية التنمية الشاملة مجلة كلية الآداب عدد ٩٩، دون السنة.

أحمد عبد الرحمن إبراهيم، فكرة تطور القيم الخلقية وموقف الإسلام منها، من محاضرات منشورة في قسم الثقافة الإسلامية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية لعام ١٤٠٢هـ.

أحمد ماهر ،الإدارة المبادئ الدار الجامعية ،الاسكندرية مصر ،٢٠٠٤م.

أيمن فاروق صالح زعرب، استغلال الوظيفة في الاعتداء علي المال العام في الفقه الإسلامي رسالة ماجستير في الفقه المقارن كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية غزة، ٢٠٠٧م.

بسام بن مناور العنزي، الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري دراسة استطلاعية على العاملين في المؤسسات العامة في مدينة الرياض ،رسالة الماجستير في قسم الإدارة العامة، ١٤٢٥هـ.

جابر المتولي قميحة ،المدخلإلىالقيمالإسلامية ،القاهرة مصر ،دارالكتابالمصري،1982م.

حمد حسن رقيط ،المسؤولية الإدارية في الإسلام ،العين الإمارات العربية ،دار ابن حزم ،بدون السنة.

حنانمحمدصفي، كليةالاقتصادبرنامجدراسةالاقتصادالجامعةالمحمدية،إندونيسيا، YOGYAKARTA،يوجياكرتا، ٢٤ ديسمبر، ٢٠١٥م.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

خالد ذيب حسين أبو زيد، أثر القوة التنظيمية على الابداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال جامعة الشرق الأوسط، ٢٠١٠م.

خالدفرجالجابري،دورمؤسساتالضبطفيالأمنالاجتماعي،بحثفيالندوةالفكرية،بيتالحكمة، ١٩٩٧م.

ديف فرانسيس ،مايك وودكوك القيم التنظيمية، ترجمة عبد الرحمن أحمد هجان ،معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، ١٩٩٥م.

رافعيوسفالوحيدي،القيمالتنظيميةوعلاقتهابالانغماسالوظيفي،دراسةميدانيةعلىموظفيالبنوكالإسلامية– قطاعغزة، رسالة ماجستير، تخصص إدارة الأعمال ،جامعة الأزهر، غزة، ٢٠١٤م.

رجاءزهيرالعسيلي،دورالإدارةالجامعيةالفلسطينيةفيالضفةالغربيةفيمواجهةصراعالقيملدىطلبتها،أطروحةدكتوراة،جامعةعينشمس،فلسطين، ٢٠٠٢م.

رشيد عبدالحميد، ومحمود الحياري، أخلاقيات المهنة، عمان الأردن، دار الفكر، ١٩٨٥م.

رياضمنصورالخليفي،النظريةالعامةللهيئاتالشرعية،ورقةمقدمةإلىالمؤتمرالثالثللهيئاتالشرعيةللمؤسساتالمالية الإسلامية ٩–١٠ شعبان ١٤٢٤هـالموافق ٥–٦ أكتوبر ٢٠٠٣م.

زاهر زكار، مناهج البحث العلمي وأهميتها للوصول للحقائق العلمية، Feb 2009، منتديات المنشاوي للدراسات والبحوث على الانترنت.

سعيد بن علي القحطاني، الربا أضراره وآثاره في ضوء الكتاب والسنة، المملكة العربية السعودية، دون السنة.

سعيد يس عامر، الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة، مركز "سرفس" للاستشارات والتطوير، القاهرة ،مصر، سنة ١٩٩٤م.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilil :.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

صابربوكشيريدة،القيمالتنظيميةوعلاقتهابتمكينالموردالبشري،دراسةميدانيةبكليةالعلومالإنسانيةوالا جتماعية، جامعةمحمدخيضر،بسكرةالجزائر،رسالةماجستيرشعبةعلمالنفس، ٢٠١٤م.

صالح بن عبدالله بن حميد، نضرة النعيم في أخلاق الرسول الكريم، ج١ ،مكة المكرمة، دار الوسيلة للنشر والتوزيع، ١٩٨٨م.

صفوان أمين السقاف وأحمد إبراهيم أبو سن، دراسة مقدمة لجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ،كلية الدراسات التجارية نشر مجلة العلوم الاقتصادية، ١٦-١-٢٠١٥م.

الطاهر محسن منصور الغالبي، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠٠٥م.

عامرعليالعطوي،والهامناظمالشيباني،قياسالثقافةالتنظيميةوتشخيصفجوتهافيالمؤسساتالتعليمية،درا سةتطبيقيةفيجامعةكربلاء،مجلةالقادسيةللعلومالإداريةوالاقتصادية،المجلد ١٢ العدد ٤ لسنة ٢٠١٠م.

عبد الحفيظ بن سعيد مقدم، علاقة القيم الفردية والتنظيمية وتفاعلها مع الاتجاهات والسلوك: دراسة أمبيريقية" مجلة العلوم الاجتماعية، العدد الأول والثاني، مج (٢)، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ١٩٩٤م.

عبد الحميد محمود بعل ،"الرقابة الشرعية الفعالة في المؤسسات المالية الإسلامية"، المؤتمر العالمي الثالث للاقتصاد الإسلامي، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

عبد الستار أبو غدة ،المصرفية الإسلامية: خصائصها وآلياتها ،وتطويرها ،ورقة بحثية مقدمة إلى المؤتمر الأول للمصارف والمؤسسات المالية الإسلامية ،سوريا ،مارس ٢٠٠٦م.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

عبد القادر شلالي، أثر القيم التنظيمية على الأداء الكلي للمؤسسة الاقتصادية من منظور أخلاقي، مقال مقدم إلى مجلة (معارف) بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة "آكلي محند أولحاج" بالبويرة، الجزائر، د-ت.

عبد الله بن أحمد سالم الزهراني، التوافق بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي السعودية، دراسة تحليلية، جامعة أم القرى بمكة المكرمة،المملكة العربية السعودية، ١٤٣٠هـ.

عبد المنعم محمد مبارك، محمود يونس، اقتصاديات النقود والصيرفة والتجارة الدولية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٦م.

عبدالرحمن محمد لشعوان، القيم وطرق تدريسها في الدراسات الاجتماعية، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الإسلامية، المملكة العربية السعودية، ١٩٩٧م.

عبدالرزاق رحيم الهيتي ،عبد الرزاق رحيم ،المصارف الإسلامية بين النظرية والتطبيق ،دار أسامة للنشر ،طبعة (١) ،عمان ،الأردن ،١٩٨٠م.

عبوي،زيدمنير،الاتجاهاتالحديثةفيالمنظماتالإدارية،الطبعةالأولى،دارالشروقللنشر،عمان-الأردن، ٢٠٠٦م.

عزالدين خوجه، المخاطر والتحديات والرؤية المستقبلية للصيرفة الإسلامية، ندوة إدارة المخاطر في الخدمات المصرفية الإسلامية ،تنظيم المعهد المصرفية بالرياض ،من ٢٤،٢٥مارس ٢٠٠٤م.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

عليالعاجز،القيموطرقتعلُّمهاوتعليمها،
دراسةمقدمةإلىمؤتمركليةالتربيةوالفنونتحتعنوان،القيموالتربيةفيعالمالمتغير،جامعةاليرموكإربد، الأردن، الفترة ٢٧-١٩٩٩/٧/٢٩م.

علي بن محمد بن الشريف الجرجاني ،التعريفات، تحقيق محمد عبد الرحمن المرعشلي، ط١ بيروت، دار النفائس، ٢٠٠٣م.

عليخليلمصطفى،القيمالإسلاميةوالتربية،مكتبة "إبراهيمحلبي"،المدينةالمنورة-السعودية، ١٩٨٨م.

الغريب محمود، أصول المصرفية الإسلامية، ط٢، القاهرة، الناشر ابللو، ٢٠٠٠م.

فلاح حسن الحسيني، ومؤيد عبد الرحمن الدوري، إدارة البنوك، مدخل كمي واستراتيجي معاصر، دار وائل للنشر، عمان، ط١، ٢٠٠٠م.

كوثرمحمدالشريف،القيمالخلقيةالمستنبطةمنقصصالنساءفيالقرآنالكريم
ودورالأسرةفيغرسهافينفوسالفتيات رسالةماجستير غير منشورة مقدمة إلى جامعةأم القرى،مكةالمكرمة،٢٠٠٤م.

مجد الدين محمد يعقوب الشيرازي الفيروز أبادي، القاموس المحيط ،مصر، الهيئة المصرية العامة للكتاب ،١٩٧٨م.

محمد إبراهيم مقداد وسالم عبد الله حلس ،دور البنوك الإسلامية في تمويل التنمية الاقتصادية في فلسطين، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) المجلد الثالث عشر- العدد الأول، ص: ٢٣٩-٢٦١، يناير٢٠٠٥م.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

محمد الخطيب الشربيني، مغني المحتاج إلى معرفة الفاظ المنهاج، دار إحياء التراث العربي بيروت، ج٢، دون السنة.

محمد أمين الحق ،القيم الإسلامية في التعليم وآثارها على المجتمع، الجامعة الإسلامية العالمية شيتاغونغ، المجلد ٩ شهر ديسمبر ٢٠١٢م.

محمد بلتاجي، "عقود التأمين من وجهة الفقه الإسلامي"، دار العروبة، الكويت، ١٩٨٢م.

محمدبلتاجي،تنميةالمواردالبشريةفيالمؤسساتالماليةالإسلامية،مؤتمرالخدماتالماليةالإسلاميةالثاني، ٢٧-٢٨ أبريل،٢٠١٠م.

محمد بن مكرم ابن منظور، لسان العرب، دار صادر للطباعة والنشر ،بيروت، ١٩٥٦م.

محمد سعيد سلطان وآخرون، إدارة البنوك، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، ١٩٨٩م.

محمد علي القري ،البنك الإسلامي تاجر هو أم وسيط مالي ؟ مجلة الاقتصاد الإسلامي ،المجلد العاشر ،جامعة الملك عبد العزيز ،جدة المملكة السعودية، ٢٠٠٦م.

محمدقاسمالقريوتي،مباديالإدارة،داروائلللنشر،ط٣،الأردن، ٢٠٠٦م .

محمد محمود العجلوني، البنوك الإسلامية أحكامها ومبادئها وتطبيقاتها المصرفية، ط١ ،دار الميسرة للنشر، عمان،٢٠٠٨م.

مروان إبراهيم القيسي،المنظومةالقيميةالإسلاميةكماتحددتفيالقرآنالكريموالسنةالشريفة بحث مقدملمجلةدراساتالعلومالإنسانية،مجلد٢٢ ،العدد٦كليةالشريعة،جامعةاليرموك ،المملكة العربية السعودية ،١٩٩٥م.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

مروان محمد النسور، دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، الأردن، المجلد العشرون، العدد الثاني، يونيو، ٢٠١٢م.

مصطفى إبراهيم، وآخرون ،المعجم الوسيط،استنبول تركيا، دار الدعوة، 1972م.

موسى المدهون وإبراهيم الجزراوي، تحليل السلوك التنظيمي، المركز العربي للخدمات الطلابية، عمان–الأردن، ١٩٩٥م.

موسى عبد الفتاح حافظ وعبد الرحمن سيد سليمان وسميرة إبراهيم شند، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، مصر، ١٩٩٧م.

موقع العربية على الأنترنت، إندونيسيا تتطلع إلى خريطة طريق لدعم التمويل الإسلامي، الخميس ١١ يونيو ٢٠١٥م 06:45 GMT - 09:45 KSA.

مونية شرفية، وشيباني فوزية، الثقافة التنظيمية والابداع الإداري في المنظمات المحلية دراسة الواقع والافاق، جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر، دو السنة.

نغم حسين نعمة ،ورغد محمد نجم ،المصارف والمؤسسات المالية الإسلامية في دول مجلس التعاون الخليجي: الواقع والتحديات مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية دورية فصلية علمية محكمة تصدر عن كلية الإدارة والاقتصاد مجلد ١٢ عدد ٢ ٢٠١٠م.

نهاية عبد الهادي التلباني وآخرون، القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي ،دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية، قطاع غزة، ٢٠١٤م.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

نواليونسألمراد،أثرالقيمالتنظيميةفيالأداءالوظيفي،دراسةتطبيقيةلآراءعينةمنمديريالإداراتالوسطفيعد دمنالمستشفياتالحكوميةفينينوى،مجلةتكريتللعلومالإداريةوالاقتصادية،المجلد ٩،العدد ٢٩،العراق، ٢٠١٣م.

نور الدين بوراس ،دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين دراسة ميدانية بالمركب المنجمي للفوسفات جبل العنق بئر العاتر تبسة ،رسالة الماجستير في علم الاجتماع جامعة محمد خيضر بسكرة في تخصص: تنظيم وعمل الجزائر، ٢٠١٤م.

نورهانمنير حسينفهمي،القيمالدينيةللشبابمنمنظورالخدمةالاجتماعية، الإسكندرية مصر، نشر المكتبالجامعيالحديث،1999م.

نوريعبدالرسولالخاقاني،المصرفيةالإسلاميةالأسسالنظريةوإشكالياتالتطبيق،داراليازوري،بيروت،دونال سنة.

هيئةالمحاسبةوالمراجعةللمؤسساتالماليةالإسلامية،مجلدالمعاييرالشرعية، ٢٠١٠م.

وائل محمد صبحي إدريس وطاهر محسن منصور الغالبي، سلسلة إدارة الأداء الاستراتيجي، دار وائل للنشر، عمان الأردن، ط١، ٢٠٠٩م.

يحيىملحم،التمكين: مفهومإداريمعاصر،جامعةاليرموكإربد،الأردن،دونالسنة.

Aiken Mike 2003 managing values ; the reproduction of organizational values in social economy organisations " open university u.k

Global Business Guide Indonesia 2016Finance Indonesia's Islamic Banking Industry: Bright Prospects Ahead Despite Constraints.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perdana Putra Reza Rachmat ،University of Indonesia ،Nov. Accountability Sharia Supervisory Board (DPS) For Loss Islamic Bank in Corporate Law Review by: (Student Program Master of Law Economics ،University of Indonesia). 2013 ، p2.

The set of DSN ،Second Edition ،published in collaboration with the DSN-MUI Bank Indonesia ،p281 284.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id