

البعد الأخلاقي التنظيمي بالمصارف الإسلامية وأثره على أخلاقيات العاملين بها.

The ethical dimension of Islamic banking and its impact on the ethics of its employees.

أمينة عزوز<sup>1\*</sup>، العربي غريسي<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جامعة مصطفى اسطمبولي، معسكر، الجزائر، azzouzamina03@gmail.com

<sup>2</sup> جامعة مصطفى اسطمبولي، معسكر، الجزائر، larbi.ghrissi@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2019-05-22 تاريخ القبول: 2019-05-30 تاريخ النشر: 2019/12/30

**Abstract :**

This study aimed to analyze the organizational ethics at the level of Islamic banks and the extent to which they adopt the foundations of Islamic legislation, Al Baraka Islamic Bank, Sidi BelAbbes Agency, and Tlemcen Agency in Algeria were selected to conduct the field study, So that the researchers adopted a questionnaire containing 18 paragraphs to combine the independent variable of ethics Islamic financial legislation followed by the Islamic Bank, and the variable dependent ethics of employees working, With a sample size of 33 employees, The same sample confirms that Al Baraka Bank focuses on the Islamic approach with its financial and investment transactions towards both depositors and investment owners, The study also stressed that the treatment of employees in the form of transactions with an Islamic financial legislative basis gives them confidence, reassurance and a comfortable social center, which is positive for their behavior and ethics, which they deal with the confidentiality of commitment and sincerity, in order to preserve their own interests associated with the bank, Depositors and investors.

**Keywords** Islamic Banking, Ethics .The ethical leader, Moral Training .

**ملخص:**

هدفت هذه الدراسة لتحليل الاخلاق التنظيمية على مستوى المصارف الاسلامية ومدى تبنيها لأسس التشريع الاسلامي، ومنه أثرها على أخلاقيات المورد البشري العامل بها، وقد تم اختيار بنك البركة الاسلامي، بوكالة سيدي بلعباس، وكالة تلمسان بالجزائر لإجراء الدراسة الميدانية، بحيث اعتمد الباحثين على استبيان متضمن لـ 18 فقرة للجمع بين المتغير المستقل المتمثل في أخلاق التشريع الاسلامي المالية المنتهجة بالمصرف الاسلامي، والمتغير التابع أخلاقيات الموظفين العاملين بها، بحيث بلغ حجم العينة 33 موظف، لتأكد العينة نفسها أن بنك البركة يركز على المنهج الاسلامي بتعاملاته المالية والاستثمارية اتجاه كل من المودعين واصحاب الاستثمارات، كما أكدت الدراسة أن تعامل الموظفين بصيغ معاملتية ذات أساس تشريعي مالي اسلامي يمنحهم الثقة، الطمأنية، ومركز اجتماعي مريح، ما يعود بالإيجاب على سلوكياتهم ومنه الاخلاقيات التي يتعاملون بها من سرية التزام، وأمانة، حفاظا على مصالحهم الخاصة المرتبطة بالبنك، ومنه المودعين والمستثمرين.

**الكلمات المفتاحية** الصيرفة الاسلامية، الاخلاقيات، القائد الأخلاقي، التدريب الاخلاقي.

**JEL Classifications** A13، C01.

## 1. مقدمة :

في خضم الازمات المالية و ما رافقتها من فضائح اخلاقية، أصبح لزاما على مسيري المؤسسات المالية الرجوع الى الاساس الاخلاقي الذي يرافق كل فعل للحكم عليه بالصواب أو الخطأ، والعمل المصرفي بالنظام التقليدي هو فعل أصبح التوجه الى اصلاحه أخلاقيا بالتحول نحو الصيرفة الإسلامية و الذي يعد أيضا نشاطا مبني على أسس التشريع الإسلامي، و التي يُعمل على ترسيخها وتطبيقها بكافة المستويات الادارية للمصرف الإسلامي، ما يمكننا من الحكم الاخلاقي على المُطبق (الموظف) سواء على المستوى التنظيمي (بين الموظفين و الادارة العليا) و هو ما يعرف بالتقييم الداخلي، أو على المستوى الخارجي من قبل المتعاملين (المودعين، المستثمرين) و المجتمع ككل، و بهذه الدراسة سنركز على المؤسسات المصرفية الإسلامية، و أشكال المعاملات الإسلامية و الاخلاقية المعتمدة بها، و وقعها على سلوكيات الموظفين الاخلاقية.

### الاشكالية الرئيسية:

ما مدى تأثير أحكام التشريع الإسلامي بالمعاملات المالية على أخلاقيات الموظفين بالمصارف الإسلامية؟

### الاشكاليات الفرعية:

- ما واقع الالتزام بأخلاق التشريع المالي الإسلامي على مستوى المصرف الإسلامي "البركة"؟
  - ما مدى عمل الموظفين بالأخلاقيات بالمصرف الإسلامي "البركة"؟
  - هل تؤثر أحكام الصيرفة الإسلامية المنتهجة بالمصرف الإسلامي "البركة" على أخلاقيات موظفيه؟
- الفرضيات :

- لا يوجد التزام مطلق بأخلاق التشريع المالي الإسلامي على مستوى المصرف الإسلامي "البركة".
  - لا يلتزم الموظفين بالأخلاقيات بالمصرف الإسلامي "البركة".
  - لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لأحكام الصيرفة الإسلامية المعمول بها بالمصرف الإسلامي بركة على أخلاقيات الموظفين به؟
- اهداف الدراسة:

- التطرق الى العلاقة بين مبادئ الصيرفة الإسلامية و أخلاقيات الموظفين.
  - تحديد المداخل الأساسية للعمل الصيرفي الإسلامي.
  - التعرف على الواقع الاخلاقي الممارس بالبنوك الإسلامية.
- نموذج الدراسة :

المتغير المستقل	الاثـر	المتغير المستقل
الأخلاقيات الفردية للموظفين بالمصرف الإسلامي	←-----	أخلاق التشريع الإسلامي المالية بالمصرف الإسلامي

## 1. مفهوم الصيرفة الإسلامية:

الخوض في الحديث عن الاخلاق بالمؤسسات المالية الإسلامية، يلزمنا أولاً التعريف بمهنة الصيرفة الإسلامية، او نشاط و ادوات المصرف الإسلامي الذي يمثل جزءاً من العقيدة الإسلامية، و كل ما يوجبه من تعبير عن المنهج الإسلامي و تجسيد فلسفته من اجل تحقيق الاهداف العامة للإسلام الاقتصادية منها و الاجتماعية، و عليه أول منهج يقوم عليه النشاط المصرفي الإسلامي هو أن المال مال الله سبحانه و تعالى و البشر مستحلفون في انفاقه وفق قواعد و ضوابط الشريعة الإسلامية لعمار الأرض، من خلال العمل بتحريم الربا، و اعتبار النقود أداة للتبادل و مقياساً للقيمة، و ليست سلعة تستثمر بحد ذاتها و تزيد قيمتها دون المشاركة في العمل<sup>(1)</sup>، و مما سبق ذكره نجد أن التعريف الشائع للمصرف الإسلامي هو كونه مؤسسة مصرفية لا تتعامل بالفائدة أخذاً و عطاءً، لأنه و عند قبوله للودائع من عملائه لا يلتزم بمنح عائد ثابت لهم، أو يضمن رد الاصل إلا اذا كان وديعة تحت الطلب و التي يضمن ارجاعها عند طلب صاحبها لها، و المصرف الإسلامي لا يعمل بصيغ القرض مقابل عائد ثابت و انما يقوم بتمويل الانشطة على أساس المشاركة فيما يتحقق من ربح أو خسارة<sup>(2)</sup>.

مما سبق نعدد خصائص الصيرفة الإسلامية و نقاط تميزها عن الصيرفة التقليدية:

\* النقود رؤوس اموال يُتجر بها لا فيها: يعتمد الفكر الإسلامي على الاتجار مقابل النقود لا الاتجار بالنقود، لأنه و في حال اعتمد الناس الاتجار بالنقود وقع الفساد، و يدل هذا المنطلق أيضاً على اعتماد المصارف الإسلامية على الأساس الانتاجي الموجه للاستثمار بالمشاركة لا الاقراض.

\* الغنم بالغرم أو الربح بالخسارة: و هنا يعتمد المصرف على مبدأ النظرة التيسيرية لا التعسيرية أي المساعدة و الاستثمار دون التضيق على طالب المال بأسعار الفائدة و الغرامات المالية في حال تأخره عن الدفع، و الأساس في هذا هو الاعتماد على مبدأ مقدار الربح و الخسارة حسب رأس المال المستثمر.

\* التقليل من الاحتكار الذي تفرضه بعض الشركات الاستثمارية.

\* احياء نظام الزكاة مع تشجيع الادخار لا الاكتناز.

\* تسهيل التعاملات المصرفية بين الدول الإسلامية .

المذكور أعلاه يظهر التزام المصارف الإسلامية بتحقيق أهداف اصحاب المصلحة بما فهمه الداخليين من مساهمين ادارة عليا و موظفين، و الخارجيين من المتعاملين و المجتمع الذي تعمل به و تخضع لنظامه بتوظيف و استغلال المال من اجل الاستثمار و التنمية، تحقيقاً لعدالة التوزيع و وضع المال في مساره الإسلامي<sup>(3)</sup>.

## 2. الاخلاق و الاخلاقيات بالمنظومة المصرفية الإسلامية:

### 3 . 1. تحديد الفرق بين الأخلاق و الاخلاقيات:

تعريف كلمة الاخلاق دائما يواجه مفهوم الاخلاقيات المقترن به، و في اللغة العربية، المصطلحان مشتقان من نفس المصدر "خلق"، و الخلق لغة- بضم اللام و سكونها- هو الدين والطبع والسجية والمروءة<sup>(4)</sup>، و الخلق حالة النفس الراسخة تصدر عنها الأفعال من خير أو شر من غير الحاجة الى فكر أو روية (الجمع أخلاق)<sup>(5)</sup>، و اخلاقي بوجه عام سمة ما هو أخلاقي من عمل فردي أو جماعي و تقابله اللاأخلاقي، و مصطلح اخلاقي يطلق ايضا على التوافق التام مع القانون الأخلاقي و تلاقي كل من الارادة و القصد مع القانون الأخلاقي<sup>(6)</sup>، أي كل ما يتفق و قواعد الأخلاق أو قواعد السلوك المقررة في المجتمع.

و بخصوص تحديد هذين المفهومين أبرز الفيلسوف Paul Ricœur ان لاشيء على المستوى الاشتقاقي يميز بين هذين المصطلحين، إلا ان الاول من أصل يوناني (ethos, éthiké, théoria) في حين أن الآخر من اصل لاتيني و نقلوه الى لغتهم بلفظ (mores, moralis)، وقد استخدم المتقدمون من الفلاسفة الغرب اللفظين بمعنى واحد باعتبارهما مترادفين و ان كنا نجد بينهم من يؤثر استعمال هذا اللفظ او ذاك (7).

أما البعض من المفكرين الذين يميزون بين الاخلاق "Morals" و الاخلاقيات "Ethics"، و يعتبرون ان هناك فرق كبير بينهما، للاعتبارات التالية:

- اعتبار الاخلاق ذات رؤية دينية و طابع سماوي، أما الاخلاقيات تخص الافراد و تحمل طابع غير ديني، إلا أنه و في أغلب الاحيان يصعب الفصل بين المفهومين لان الافراد يعتمدون في تكوين أخلاقياتهم على الاساس الديني و العقائدي، فضلا عن العادات و التقاليد و القانون الوضعي الذي يحكم حياتهم اليومية و معاملاتهم بالدولة التي يقطنون بها.
  - الاخلاق تأخذ وضع مطلق غير قابل للنقد أو التغيير، أما الاخلاقيات فهي ذات بعد نسبي قابل للتعديل.
  - الاخلاق ذات صلة و وثيقة بالمعتقد و الايمان، أما الاخلاقيات فتخاطب الضمير و العقل، و قوة الأخلاقيات التي يتعامل الفرد بها تتجسد بقوة ضميره المتصل بقوة الايمان و درجاته.
  - الاخلاق هي أمر الزامي لا عدول عنه، أما الاخلاقيات فهي التزام افتراضي تحكمه الغايات و الوسائل (8).
  - الاخلاق تبحث في حقيقة الخير و الشر، أما الاخلاقيات فهي علم موضوعه أحكام قيمية بالأعمال التي توصف بالحسن و القبح (9).
- 3 . 2 . أسس التوجه من الاخلاق الى الاخلاقيات بالنظام الاقتصادي الاسلامي:

يعرف علم الاقتصاد من قبل عديد المفكرين بالعلم اللاخلاقى Amoral و الذي لا يرتبط بالأخلاق، غير أن المفكرين المسلمين يرون نقيض ذلك، لان الاخلاق جوهرية و ملزمة بالنظام الاقتصادي الاسلامي المبني على العقيدة و الشريعة الاسلامية التي تخص الدين و الدنيا، أي العبادات، المعاملات، و الأخلاق، على عكس الانظمة الاقتصادية الوضعية غير الملزمة (10).

الاسلام هو الدين الذي يحكم المعاملات و العقود وفق مبادئ و قيم أخلاقية قابلة للتطبيق بأي زمان و أي مكان و أساس تلك القيم ما يلي:

### 3 . 2 . 1. توفر عنصر الرضى، التراضي و طيب النفس :

حرص التشريع الاسلامي على انشاء العقود (التجارية) المالية و الاقتصادية بالتراضي الكامل بين الاطراف المتعاقدة لا الرضا الكافي، اي العقد يقوم على أساس الخيار التعيين، الشرط، الرؤية، العيب، و خيار المجلس، و هذا الشكل من العقود هو الذي يحكم التعاملات المصرفية الاسلامية لتحقيق مبدأ الوضوح، و توفر المعلومة للطرفين دون تدليس أو غش، على عكس النظام المصرفي التقليدي حيث يملئ أحد الطرفين شروطه و الطرف الاخر يقبل مذعنا و مكرها بسبب الحاجة، و إلا فلا يتم العقد، و هو ما يحكم القروض الربوية بحيث يخضع المدين الى شروط الدائن .

### 3 . 2 . 2. حسن النية:

تتطلب التعاملات المصرفية الاسلامية توفر عنصر حسن النية بإنشاء، تنفيذ، و تفسير العقد بين الاطراف بتغيب الغش التحايل، التدليس، التزييف، الغرر... الخ، بحيث النية الحسنة لأطراف التعامل من مودع، وسيط، و مستثمر لا تصلح إلا للعمل الصالح، و بهذا تكون الاخلاق الاسلامية في التعاملات المالية و الاقتصادية ضد الأخلاق الميكافيلية التي ترى أن "الغاية تبرر الوسيلة" بالتأكيد على الجمع بين كل من الغاية و الوسيلة الشريفة في التعامل (11).

### 3 . 2 . 3. اسس عقود الامانة، الضمانة، و المرابحة:

النظام المصرفي الاسلامي يعتبر وسيط مالي يتعامل بعقود الامان و التي من أشكالها المرابحة، التولية، الوضعية، و الاسترسال المسؤولة على المخاطر المترتبة عن تقصيره أو تعديه في عمله، أما عقود الضمان فيتحمل المصرف فيها جميع المخاطر التي تتعرض لها

السلعة محل الوساطة، سواء قَصَرَ الوسيط أو لم يُقَصِر، أما المضاربة و التي تعد الصيغة الشرعية للاستثمار في المال، اين يقوم المصرف بدور مزدوج مرة مضارب في علاقته مع أصحاب الودائع، و مرة أخرى صاحب المال في علاقته مع المستثمرين<sup>(12)</sup>.  
المصرف الإسلامي و بالصيغ الثلاثة للعقود يراعي مصلحة المودعين و المستثمرين على أساس المعلومات التي تتوفر لديه، إلا أنه و في هذه الحالة يواجه العديد من المخاطر و التجاوزات الاخلاقية التي يقوم بها المستثمرين كالانتهازية، توفير معلومات غير سليمة عن الاستثمار، اظهار النية الحسنة للعمل مع اضرار نية الاختلاس أو الانسحاب دون اتمام المشروع، ما يعود على البنك بالخسارة و يضر بمصالح المودعين، أما من جانبهم المضاربين يمكن أن يتوجهوا الى الاحتيال و تزوير الحسابات المالية للاستثمار أو الاعلان عن عوائد ضعيفة للاستثمار للاستئثار بالثروة لنفسهم، ما يشكل عجز مالي للبنك و توزيع غير عادل للثروة، وهنا نقول أن التشريع الإسلامي وضع الاخلاق الملزمة للتعاملات و التي تواجه أخلاقيات المصرفي، المودع، و المستثمر المبنية على درجة ايمانهم و عقائدهم ما يفتح مجالاً لحدوث التجاوزات للأخلاقية بالتعاملات المصرفية الإسلامية، و التي يسمو الدين الإسلامي عنها<sup>(13)</sup>.

#### 4. أخلاقيات الموظفين بالمصارف الإسلامية

المصارف الإسلامية على غرار المصارف التقليدية يجب أن تعمل على نشر الأخلاقيات المهنية التي يجب أن يتحلى بها الموظفين باعتبارهم مورد يخلق التميز و الاستمرارية عبر عدة آليات و منها نشر المدونات الاخلاقية، تعيين القائد القدوة، و التدريب الاخلاقي و التي نشرها فيما يلي :

4. 1. التدريب الاخلاقي: المصرفي بالبنك الإسلامي يجب أن يخضع الى نمطين من التدريب الاخلاقي وهما:

##### 4. 1. 1. التدريب الاخلاقي الفني لموظفي المصارف الإسلامية :

بحيث يتضمن التدريب الفني تكوين الموظفين على تقنيات المحاسبة و التحليل المالي للمشاريع الاقتصادية، و التمكين من اليات المراجعة المحاسبية و التدقيق المالي المعمول بها بالمصارف التقليدية، فضلاً عن تأهيلهم حول كل ما يخص التقنيات الالكترونية، الانترنت، و البرمجيات المالية و المحاسبية الحديثة المساعدة على اتمام العمل و اتخاذ القرار السليم و الاخلاقي.

##### 4. 1. 2. التدريب الاخلاقي الشرعي لموظفي المصارف الإسلامية:

التدريب الشرعي للموظفين بالمصارف الإسلامية فيجب أن يضمن تأهيلهم حول صيغ التمويل و الاستثمار الشرعية من مريحة، مضاربة، استصناع، سلم، الاجارة، و البيع بالاجل ... و غيرها من صيغ العقود الشرعية، مع ضرورة تأهيلهم على آليات المراجعة الشرعية، ليتمكن الموظفين من تحديد الفروقات و أوجه الاختلاف بين المعاملات الإسلامية و التقليدية<sup>(14)</sup>.

4. 2. المدونات الاخلاقية: التأهيل السلوكي و الاخلاقي للموظفين بالمصارف الإسلامية يعتمد على أسس الشريعة الإسلامية، و القانون الحاكم بالبلد محل نشاط المصرف، و المدونات الاخلاقية تعرف مفاهيمها بأنها مجموعة القيم الأساسية التي يتمسك بها الكيان، أما اجرائيا فهي مجموعة المبادئ التوجيهية المكتوبة و الصادرة عن المصرف الإسلامي لتوجيه سلوك موظفيه و الإدارة على حد سواء لمساعدتهم على أداء أعمالهم وفقاً للقيم الأساسية و المعايير الاخلاقية التي تحددها التعاليم الإسلامية<sup>(15)</sup>، و عليه نجد أن و المدونات الاخلاقية بالمصارف الإسلامية تحصر على :

4. 2. 1. قواعد السلوك المهني المؤثرة في أداء الموظفين: و هي قواعد تحاكي قوة العقيدة و الايمان لدى الموظف لأنها مبنية على التعاليم الدينية و التي تعمل على تعزيز مبدأ الرقابة الذاتية لدى المصرفي من خلال ادراكه لمفهوم رقابة الرب (الله سبحانه و تعالى) لعبده في السر و العلن، و من القواعد التي يجب أن يراعيها المصرفي تجنباً لأي سلوك غير أخلاقي ما يلي:

- احقاق الحق و ابطال الباطل بتجنب الغش، المحاباة بتفضيل عميل على آخر.
- الرفق و العفو مع الزملاء و العملاء: المؤسسة المالية الإسلامية الناجحة يجب أن يسود مناخها التنظيمي قنوات الاتصال الرسمية و غير الرسمية بين الموظفين لتعزيز الرفق في التعامل، و منه الثقة و النبي عن المنكر فيما بينهم، كما أن الرفق في التعامل اتجاه العميل يحسن من صورة و سمعة المصرف و يزيد من عامل الثقة بينه و بين عملائه<sup>(16)</sup>.
- الامانة: هي أن لا يستغل المصرفي منصبه لجر منفعة الى شخص ما، أو استغلال ممتلكات المصرف لإغراض شخصية، كما أن الامانة بالعمل المصرفي تتطلب حماية المودع و ماله من الاختلاس و استغلاله فيما يعود عليه بالنفع و المصرف أيضاً، و المصرفي الأمين

يلتزم السرية بخصوص تعاملات المودعين والمستثمرين ولا يفشئها لأنها قد تلحق الضرر بهم وتفيد المنافسين لهم بالسوق، ويقول تعالى: "إن خير من استأجرت القوي الأمين". (القصص، الآية 26)<sup>(17)</sup>.

• محاسبة النفس وتهذيبها: الرجوع بالنفس وتهذيبها هو أساس الالتزام الأخلاقي للأفراد، وحث الإسلام عن محاسبة النفس ليعدل المسلم عن تصرفاته غير السوية، وفي هذا قال عمر بن الخطاب رضي الله عنه: "حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا، وزنوا أعمالكم قبل أن تزن عليكم"<sup>(18)</sup>.

#### 4. 2. التزام قواعد السلوك الأخلاقي اتجاه أصحاب الملكية والمستثمرين مع المصرف الإسلامي:

أساس العلاقة التي تحكم بين الموظف وأصحاب الملكية المصرفية وأصحاب الحسابات الاستثمارية هو الوكالة، أي تفويضهم له بأداء المهام عنهم، ومن هذا المنطلق يستوجب على الموظف التصرف السليم الذي يحقق مصلحة الموكل كما يلي:

• طاعة الرؤساء وتنفيذ أمرهم: الإسلام يوصي بطاعة ولي الأمر والموظف بالمصرف الإسلامي ينبغي أن يعمل بذلك، أي طاعة رؤسائه فيما يأمرونه به، والطاعة تكون بالمعروف حتى وإن كره الموظف من رئيسه شيئاً لا يجب أن يخلط بين ذلك والطاعة بالمعروف في الأوامر.

• الكفاءة و إتقان العمل: الكفاءة وإتقان العمل من الأساسيات بالتشريع الإسلامي لقوله تعالى: "وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون" (التوبة . الآية 105) وحتى الوضعي منه، والكفاءة بالعمل المصرفي الإسلامي وإتقانه تتطلب تخصص الموظف وتمتعه بالمهارات الفنية والإدارية المرفقة باحترام الوقت وعدم الإسراف في استهلاك الموارد المتاحة بين يديه ويقول تعالى: "والذين إذا أنفقوا لم يسرفوا ولم يقتروا وكان بين ذلك قواماً" (الفرقان . الآية 67)، كما أن الكفاءة وإتقان المطلوبين بالتشريع الإسلامي هما قرينين لمفهوم الجودة بالمفهوم التسييري الحديث.

• العمل على اغتنام الفرص التي تصب في صالح المصرف وعدم تفويتها تهاونا أو اهمالا.

• تجنب تلقي الهدايا ممن لهم مصلحة مع المصرف وقصدوا الهداء لإغراض غير شرعية.

• الالتزام بالوظيفة وبذل الجهد لها، مع ضرورة الامتناع عن العمل لدى الغير بما يخل بواجبات المصرفي الوظيفية<sup>(19)</sup>.

#### 4. 3. 3. قواعد السلوك اتجاه أصحاب المصلحة الخارجيين:

• الصدق: أساسه احترام العميل والمستثمرين بشكل عام ويقوم على الوضوح وتغيبب التدليس.

• الاحترام: التزام المصرفي باللباقة وآداب الحديث والقواعد النظامية اتجاه الزملاء، الرؤساء، والعلماء دون تعد أو تطاول هو أساس نجاح أي منظمة، فضلا عن وجوب احترام كل من الموظف والتنظيم المصرفي الإسلامي لعادات و تقاليد المجتمع المتواجد به، والمتعامل معه لضمان الاستقرار والاستمرارية.

• المسؤولية الاجتماعية و المواطنة: يقتضي كلا المفهومين التزام المصرف الإسلامي بالقوانين الوضعية للبلد محل نشاطه مع مراعاته احترام قوانين التشغيل والبيئة بالاستثمارات التي يدخل بها، والمصرف الإسلامي أساسه تحقيق العدل والتوازن من خلال أعماله ومشاركته التنموية في الصحة والتعليم ... الخ<sup>(20)</sup>.

القائد القدوة: من الناحية المعيارية عرف مفهوم القائد القدوة عدة تعاريف منها ما قدمه Brown القيادة الأخلاقية هي "إظهار السلوك المناسب من الناحية المعيارية عبر الأفعال الشخصية، وتعزيز مثل هذا السلوك لدى الموظفين تحت إشرافه، عبر الاتصال في الاتجاهين الصاعد والهابط، لصنع القرار الأخلاقي"، أما بالجانب الإسلامي لا يوجد لفظ القائد لا بالقران الكريم ولا السنة<sup>(21)</sup>، غير أن الرسول صلى الله عليه وسلم كان القدوة الحسنة في الرفق بأتباعه حيث قال فيه تعالى: "فبما رحمة من الله لنت لهم، ولو كنت فظا غليظ القلب لانفضوا من حولك، فاعف عنهم و استغفر لهم و شاورهم في الأمر، فإذا عزم فتوكل على الله ان الله يحب المتوكلين" (آل عمران . الآية 159)، و الرسول صلى الله عليه وسلم كان يعظ رفاقه بالرفق بالرعية والاتباع، على أن لا يعني الرفق وبأي حال من الأحوال التسبب الإداري أو التغاضي عن من يستهين بالنظم التسييرية، بل هو التوجيه المقترن بالرفق بالموظفين من خلال اقتراب القائد منهم وإدراكه لقدراتهم.

و بالمنهج الإسلامي كان الرسول أحسن مثال للقدوة الحسنة والقيادة الأخلاقية إذ يقول تعالى: "لقد كان لكم في رسول الله أسوة حسنة لمن كان يرجو الله و اليوم الآخر و ذكر الله كثيرا" (الأحزاب . الآية 21)، بحيث تمتع الرسول عليه الصلاة و السلام بمكارم الاخلاق من حيث الصدق، الأمانة، الأيثار، حب الغير، العدل، النزاهة، الالتزام، واحترام الوقت... وغيرها من المكارم<sup>(22)</sup>، و هي القيم التي نستخلص منها المميزات الأخلاقية التي يجب أن يتسم بها القائد القدوة بالمصرف الإسلامي و نقسمها الى ما يلي:

السمات الأخلاقية الشخصية: و هي الأخلاقيات الذاتية للقائد التي يجب أن يتمتع بها من صفات كالأمانة، النزاهة، الثقة و سلوكيات شخصية كتحرري الفعل الصواب، الاهتمام بشؤون الآخرين، و الانفتاح على الموظفين تحت نطاق اشرافه و التشاور معهم.

المدير الأخلاقي: و هو المدير الذي يبادر بالمبادئ الأخلاقية أثناء اتخاذه للقرارات، و يجعل هذه العملية مرصودة من قبل الموظفين التابعين له، أي المدير القدوة من خلال أفعاله المرئية، كما أن المدير الأخلاقي هو الذي يضع معايير أخلاقية واضحة بالمنظمة تنظم السلوك الأخلاقي للموظفين تحت اشرافه أي يلتزم بمنح المكافأة و بايقاع العقاب<sup>(23)</sup>.

5. الاطار التطبيقي:

1,5. منهج البحث: استخدم بالبحث المنهج الوصفي التحليلي، لملامحة طبيعة الدراسة، واعتمد الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات.

2,5 . مجتمع الدراسة: يتألف مجتمع الدراسة من 33 موظف ببنك البركة الإسلامي الجزائر بفرع تلمسان (201)، و فرع سيدي بلعباس (204).

3,5 عينة الدراسة: قام الباحثين بالاختبار من خلال توجيه الاستبيان لكل مجتمع الدراسة و المتمثل في 33 موظف ببنك البركة الإسلامي و تم استرجاعها بأكملها لصغر حجم العينة.

4,5 أداة الدراسة: يهدف جمع البيانات من موظفي بنك البركة محل البحث اعتمد الباحثين على الاستبيان الذي صمم ليضم: خصائص العينة الديموغرافية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الرتبة، الخبرة)، و 18 فقرة مقسمة على محورين كالآتي:

- المحور الأول: المتغير المستقل أخلاق التشريع الإسلامي المالية المعمول بها بالمصرف الإسلامي، و يتكون من 08 فقرات.
- المحور الثاني: المتغير التابع أخلاقيات الموظفين بالمصرف الإسلامي، و يتكون من 10 فقرات.

اعتمد الباحثين في الاستبيان الشكل المغلق (Closed Questionnaire)، الذي حدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال، و قد تم استخدام مقياس ليكارت المتدرج ذي النقاط الخمسة لقياس العبارات و هو كالتالي:

#### الجدول رقم (01): مقياس الإجابة على الفقرات

التصنيف	موافق	موافق الى حد ما	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
الدرجة	05	04	03	02	01

#### 5,5. التحليل الاحصائي :

أستخدم برنامج الحزمة الاحصائية SPSS لتحليل بيانات الدراسة، حيث حسب النسب المؤوية و التكرارات لوصف عينة الدراسة، كما استخرج معامل الثبات الداخلي (ألفا كرونباخ) لمجالات الدراسة و الاستبيان ككل، و حسب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لاتجاه العينة نحو أبعاد الدراسة، فضلا عن ذلك اعتمدا على تحليل الانحدار الخطي البسيط و (F-Test و T. Test) لتحديد معنوية النموذج.

ثبات الأداة : تم تقنين فقرات الاستبيان وذلك للتأكد من ثبات فقراتها كالتالي:

### طريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha:

تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان، وقد بين جدول رقم (02) أن معاملات الثبات مرتفعة على مستوى جميع مجالات الاستبيان والتي بلغت في المجموع 0.836، أي أكبر من قيمة ألفا كرونباخ المعيارية 0.6 %، وهي نسبة مقبولة في بحوث الإدارة، أما فيما يخص المحور الثاني أخلاقيات الموظفين بالمصرف الإسلامي الذي حقق مستوى ثبات يساوي 0.392 وهو أقل من قيمة ألفا كرونباخ المعيارية 0.6 %، البرنامج اقترح حذف الفقرة (9): أساس توجيهك الأخلاقي مبني على العقيدة الإسلامية لتحقيق مستوى ثبات يقدر بـ 0.405، والفقرة (16): تجتهد دوما لاحترام الوقت و تقليص مدة انتظار العميل، لتحقيق مستوى ثبات يقدر بـ 0.534، والفقرة (17) تبلغ عن التجاوزات الأخلاقية حتى وان كانت من قبل مسئولك المباشر، مستوى ثبات يقدر بـ 0,678 ولأن الفقرات مهمة ولن يؤثر حذفها على قيمة الثبات الكلية قرر الباحثين الإبقاء عليها.

#### الجدول رقم (02): معامل الثبات طريقة ألفا كرونباخ

المحاور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول: أخلاق التشريع الإسلامي المالية بالمصرف الإسلامي.	8	0.880
المحور الثاني: الأخلاقيات الفردية للموظفين بالمصرف الإسلامي.	10	0.392
مجموع الفقرات	18	0.836

المصدر: مخرجات برنامج SPSS حول استبيان البحث.

#### 5, 6، دراسة خصائص العينة

#### الجدول رقم (03): خصائص عينة الدراسة من حيث مجموعة المتغيرات التالية:

النسبة المئوية	التكرار	الخصائص	
72.72	24	الذكر	الجنس
27.28	09	الانثى	
29.4	10	[ 30.20 ]	السن
47.1	15	[ 40 . 31 ]	
23.5	08	[ 50 . 41 ]	
78.79	26	جامعي	المستوى التعليمي
21.21	07	دراسات عليا	



41.2	14	مكلف بالدراسات	الرتبة
17.6	06	محاسب	
17.6	06	مدقق مالي ومحاسبي	
05.9	02	تقني	
14.7	05	كاتب	
23.5	08	[ 05 .01 ]	سنوات الخبرة
44.1	15	[ 10 .06 ]	
29.4	10	اكثر من 10 سنوات	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS حول استبيان البحث.

يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة الذكور بالعينة 70.6 % وهي أعلى من نسبة الاناث، أما الفئة العمرية الأكثر شيوعاً بالعينة هي أكبر من 31 سنة و أقل من 40 سنة بنسبة 44.1 %، بينما المؤهل العلمي الغالب على العينة المدروسة هو المستوى الجامعي بنسبة 76.5 %، بينما مدى الخبرة العملية الأكثر انتشاراً بين حجم العينة هو ما بين سنة و 06 و 10 سنوات خبرة بنسبة 44.1 %، لاجلبيية برتبة مكلف بالدراسات و التي وصلت نسبتها الى 41.2 %.

تبين النتائج أن نسبة كبيرة من أفراد العينة يملك تأهيل جامعي وهو عامل محفز على دراسة المناخ الأخلاقي بالبنك الإسلامي على مستواه الفردي و التنظيمي، و بخبرة تقع ضمن الوسط و يعتمد عليها في تحديد الممارسات الأخلاقية و تصور مؤسسة مصرفية إسلامية أخلاقية .

#### 5,7, تحليل فقرات الدراسة:

لتحديد مستوى اعتماد بنك البركة الإسلامي على أحكام التشريع الإسلامي ، و تأثيرها على بناء أخلاقيات الموظفين به، اعتمد الباحثين على مقياس ليكارت الخماسي بحيث تعتبر درجة الواحد أدنى درجة، و عليه تصبح لدينا أربعة فئات و هي: (1-2) ، (2-3)، (3-4)، (4-5)، و عند تقسيم عدد الفئات على عدد الدرجات يصبح  $0.80 = 5/4$  و هو قيمة كل فئة ، لتصبح قيم الاجابات على النحو التالي:

درجة متدنية : من 1 الى أقل من 1.79.

درجة قليلة: تبدأ من 1.80 الى أقل من 2.59

درجة متوسطة: تبدأ من 2.60 الى أقل من 3.39

درجة مرتفعة: تبدأ من 3.40 الى أقل من 4.19

درجة مرتفعة جداً : تبدأ من 4.20 و تنتهي بـ 5.

\* إجابة السؤال الأول: ما واقع الالتزام بأخلاق التشريع المالي الإسلامي على مستوى المصرف الإسلامي "البركة"؟  
الجدول رقم (04): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية أخلاق التشريع الإسلامي المالية بالمصرف الإسلامي (أداة الدراسة مرتبة تنازليا)

رقم الفقرة	الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
02	مرتفعة جدا	05	0.637	04.70	بنود العقود بين المصرف و كل من المودعين تقوم على اجتهادات اخضعت لمبادئ للشريعة الإسلامية في التعاملات المالية.
07	مرتفعة جدا	05	0.584	04.70	يخضع موظفي المصرف الى التدريب الفني و الشرعي.
08	مرتفعة جدا	05	1.004	04.52	يعمل المصرف على تعزيز لجان الامتثال الشرعي و التدقيق الداخلي و الخارجي.
01	مرتفعة جدا	05	0.870	04.52	يسهر البنك على العمل وفق التشريع الإسلامي و يخضع لرقابة هيئة الشرعية
06	مرتفعة	04	0.882	04.18	يلتزم بنك البركة بالمساهمة الاجتماعية التي أساس المال مال الله، و البشر مستخلفون فيه.
03	مرتفعة	04	01.202	04.15	البنود في التعامل تخضع لخصوصية البلد الفقهي (ملكية ، حنبلية...)
05	مرتفعة	04	01.090	04.00	يسهر المصرف في تعامله مع شركائه على تطبيق و احترام مبادئ الشريعة الإسلامية و التي أساسها النية الحسنة في التعامل.
04	متوسطة	03	0.755	3.48	المدير يتم اختياره على أساس تكوينه الديني و الاكاديمي.

المصدر: مخرجات برنامج SPSS حول استبيان البحث.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن جميع فقرات محور أخلاق التشريع الإسلامي المالية المعمول بها بالمصرف الإسلامي مرتفعة نسبيا، إذ تؤكد على أن الاطار المحدد للعمل بالبنك الإسلامي بركة و كل بنود معاملاته انها ذات تأصيل تشريعي إسلامي من خلال الفقرة رقم 02 و التي حققت متوسط حسابي بلغ 04.70، كما أكد ارتفاع المتوسطات أن المصرف يعمل على تعزيز لجان الامتثال الشرعي و التدقيق الداخلي و الخارجي، فضلا عن تفعيل دور هيئة الرقابة الشرعية من خلال الفقرتان 08، و 01 اللتان بلغ متوسطهما الحسابي 04.52 كما أن بنك البركة يعتمد في تكوينه الاخلاقي على مراعاة المسؤولية الاجتماعية اتجاه أصحاب المصلحة و خاصة الخارجيين منهم باعتبار أن المال مال الله و البشر مستخلفين فيه لصفه بإحقاق و عدل لتحقيق التنمية الاجتماعية من خلال الفقرة رقم 06 و التي حدد وسطها الحسابي بـ 04.18، كما أنه و بمتوسط حسابي ضمن درجة المتوسط للفقرة رقم 04 و الذي بلغ 3.48، يرى موظفو الوكالتين أن اختيار المدير من قبل الادارة العليا يكون بناء على إمامه بالتكوين الديني و الاكاديمي .

إجابة السؤال الثاني: ما مدى عمل الموظفين بالأخلاقيات بالمصرف الإسلامي "البركة" ؟  
الجدول رقم (05): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأخلاقيات الموظفين الفردية ببنك البركة الإسلامي (أداة الدراسة مرتبة تنازليا)

رقم الفقرة	الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
09	مرتفعة جدا	02	0.364	04.85	أساس توجيهك الأخلاقي مبني على العقيدة الإسلامية.
13	مرتفعة جدا	02	0.517	04.73	العمل بمصرف إسلامي يمنحك الاستقرار والمكانة الاجتماعية
16	مرتفعة جدا	02	0.659	04.61	تجتهد دوما لاحترام الوقت وتقليص مدة انتظار العميل
10	مرتفعة جدا	02	0.506	04.55	تلتزم الأمانة والسرية في تعاملك مع عملاء.
15	مرتفعة جدا	02	0.751	04.42	تتعامل بنزاهة و تراعي مصلحة المودعين و البنك عند دراستك ملفات أصحاب المشاريع.
18	مرتفعة جدا	02	0.719	04.27	الراتب الذي تتقاضاه بالمصرف يغنيك عن عمل ثاني أو الاضطرار لتلقى هدايا أو الاختلاس.
12	مرتفعة جدا	02	0.869	04.24	تعود الى رفقاتك للمشورة معهم حول التعاملات التي تواجهها معضلات أخلاقية.
11	مرتفعة	02	1.111	04.12	تلتزم باحترام المشرف على أساس الادعاء القانوني .
17	مرتفعة	02	0.833	03.55	تبلغ عن التجاوزات الأخلاقية حتى وان كانت من قبل مسئولك المباشر.
14	منخفضة	01	0.938	02.45	مسؤول الوكالة يتمتع باللين والسمات الأخلاقية التي تمكنك من الثقة به

المصدر: مخرجات برنامج SPSS حول استبيان البحث.

الجدول أعلاه يوضح أن جميع فقرات محور أخلاقيات الموظف بالمصرف الإسلامي متوسطاتها مرتفعة، ما عدا الفقرة رقم 14 التي تبرز نظرة الموظفين لمسؤولهم و مقدار تمتعه بالرفق و اللين معهم والسمات الأخلاقية التي يتمتع بها بمتوسط منخفض قدره 02.45، أما باقي الفقرات تظهر أن الأساس الأخلاقي للمصرفي ببنك البركة هو الشريعة الإسلامية من خلال ارتفاع متوسط الفقرة رقم 09 ليصل إلى 04.85. كما أكد المصرفيين ببنك البركة أن الانتماء إلى مؤسسة مالية ذات توجه اقتصادي إسلامي يحقق لهم الاستقرار و المكانة الاجتماعية الحسنة و ذلك لخصوصية المجتمع الجزائري الذي يسعى للابتعاد عن كل ما هو ربوي و التخلي التدريجي عن النظام المصرفي الكلاسيكي، بعدما جاء في الفقرة رقم 13 و التي عرفت متوسط حسابي مرتفع وصل إلى 04.73، أما الفقرات رقم 16، 10، 15 أكدت على أن الموظف يراعي الأمانة، النزاهة، السرية في التعامل مع معطيات كل من المودعين و المستثمرين بمتوسطات حسابية مرتفعة بلغت على التوالي 04.61، 04.55، 04.42، في حين أكدت الفقرة رقم 11 أن أساس احترام الموظفين لرؤسائهم أساسه

الاذعان القانوني بمتوسط حسابي بلغ 04.12، في حين أكد الموظفين استعدادهم للإبلاغ عن التجاوزات الأخلاقية مهما كانت صفة المخالف ورتبه من خلال ارتفاع المتوسط الحسابي للفقرة رقم 17 ليصل الى 03.55.

\* أجابة السؤال الثالث: هل تؤثر أحكام الصيرفة الإسلامية المنتهجة بالمصرف الإسلامي "بركة" على أخلاقيات موظفيه؟  
دراسة الفرضية: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لأحكام الصيرفة الإسلامية المعمول بها بالمصرف الإسلامي بركة على أخلاقيات موظفيه.  
الجدول رقم (06): تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير أخلاق الصيرفة الإسلامية على الأخلاقيات الفردية للموظفين بالبنك الإسلامي .

المتغير التابع	R <sup>2</sup>	قيمة F	مستوى الدلالة	معامل الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة
أخلاقيات الموظفين	0.799	35.366	0.000	0.656	4.834	0.000

المصدر: مخرجات برنامج SPSS حول استبيان البحث.

وفقا للنتائج التفسيرية أعلاه نرفض فرضية العدم، ونقر بوجود تأثير قوي لأخلاق التشريع المالي الإسلامي المعمول بها في البنوك الإسلامية على اخلاقيات المصرفي بصفته موظف يؤثر ويتأثر بالقيم التنظيمية التي تحكم مناخ عمله، لأن معامل التحديد R<sup>2</sup> يساوي 0.799 وهي قيمة أعلى من 0.5% المتعارف عليها بالبحوث المماثلة. كما بلغت قيمة F=35.366 عند مستوى دلالة يقدر بـ 0.000، وهي اقل من  $\alpha = 0.05$  ما يدل على التأثير القوي للمتغير المستقل أخلاق التشريع الإسلامي المالية على أخلاقيات، سلوك وأداء الموظفين، بالإضافة الى نتيجة اختبار t الذي بلغ 4.834 وهي قيمة أكبر من t الجدولة التي تبلغ 1.684، وهو ما يؤكد ضرورة الاعتماد على أخلاقيات التشريع الإسلامي الحاكمة للمعاملات المالية للمصارف، وعليه نرفض فرضية العدم وتقبل الفرضية الدالة على وجود تأثير للأخلاق الإسلامية الصيرفية على أخلاق الموظف بالمصرف وأدائه.

## 6. الخاتمة:

خلصت الدراسة الى رفض فرضية العدم والقبول بالفرضية البديلة الدالة على أن أخلاق الفكر الإسلامي المرتبطة بالتعاملات المالية المصرفية تلزم المصرفي بالسلوك القويم، كما أنها ترفع من حس الانتماء لديه اتجاه المصرف العامل به، فضلا على انها تنهي لدى هذا الاخير تقدير الخطأ الأخلاقي وسبل معالجته وتمنحه الحجة المرضية لإصلاحه، وأكدت الدراسة أن التدريب الشرعي للمصرفي ضرورة لا بد منها لأنه يمكنه من التثبث بالأخلاقيات، ويرفع من أدائه فيما يخص الالتزام بالوقت، واللياقة وآداب التعامل اتجاه كل من أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين للمصرف، كما يعمل التدريب الشرعي و الأخلاقي على التقليل من مظاهر الرشوة والاختلاس بالمصرف الإسلامي، وعليه يمكننا القول بأن التأطير و التدريب الأخلاقي داخل المنظمة يمكن الموظفين من الاعتماد على الرقابة الذاتية، وروح الضمير المهني، و التي أساسها الرقابة الإلهية التي يؤمن كل موظف بالبنك بوجودها.

انتهت الدراسة أيضا الى أن اكتمال صورة البناء الأخلاقي الجيد بالمصرف الإسلامي أساسه توفر قائد قدوة أخلاقيا يعمل على تعزيز الأخلاقيات التنظيمية، و يراعي تطبيق الاحكام الشرعية و القوانين الوضعية، كما ان الجانب المقابلتي بالدراسة مع المصرفيين بالبنك الإسلامي بركة أكد أن للقانون الوضعي الذي يحكم أسس المعاملات المصرفية على مستوى الجزائر تأثير على أخلاقياتهم، فضلا على أن الاطار المصرفي القانوني بالجزائر يلزم المصارف الإسلامية الى محاكاته.

## 7. قائمة المراجع:

### القرآن الكريم

1. محمد العقول، (2011)، "المعوقات والتحديات التي تواجه المصارف الإسلامية"، مداخلة بالملتقى العلمي الدولي الأول حول الصيغ المبتكرة للتمويل المصرفي الإسلامي، جامعة آل البيت، ص 74.
2. سعد عبد محمد، (2014) "العلاقة بين البنك المركزي و المصارف الإسلامية"، كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 40 <https://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&ald=90100>، تاريخ الاطلاع 2018.11.28 ، ص 352.
3. عبد الحميد محمود البعلي، "أخلاقيات العمل المصرفي الإسلامي"، ص 101، <http://iefpedia.com>، تاريخ الاطلاع 2018.11.22.
4. عثمانى امينة، (2015)، تحليل الأسس النظرية للأخلاقيات في الإدارة وآليات إرسائها دراسة حالة الجامعة الجزائرية، مجلة العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية جامعة المسيلة ، الجزائر ، العدد 14، [http://virtuelcampus.univ-msila.dz/facsegc/wp-content/uploads/2016/03/Revue\\_SEG\\_C\\_N\\_14.pdf](http://virtuelcampus.univ-msila.dz/facsegc/wp-content/uploads/2016/03/Revue_SEG_C_N_14.pdf)، تاريخ الاطلاع 2016.09.25، ص 13.
5. عبد القادر الشبخلي، (1999)، أخلاقيات الوظيفة العامة ، الطبعة الأولى ، دار المجدلوي للنشر ، الاردن ، ص 12.
6. مراد وهبة، (2007)، المعجم الفلسفي، الطبعة الخامسة ، دار قباء الحديثة ، القاهرة، ص 35 .
7. Ghislain Deslandes (2012) , **le management éthique**, Dunod ,Paris, p13,14.
8. عبد الرزاق بلعباس (2012)، "التمويل الإسلامي بين الاخلاق و الاخلاقيات"، دراسات اقتصادية اسلامية، المجلد 18، العدد 2، <https://econpapers.repec.org/article/risisesar/>، تاريخ الاطلاع 2018.11.22، ص 96 .
9. عبد القادر الشبخلي، المرجع نفسه، ص 12.
10. فؤاد عبد الله العمر، (1999)، "أخلاق العمل و سلوك العاملين في الخدمة العامة و الرقابة عليها من منظور اسلامي"، المعهد الاسلامي للبحوث و التدريب، البنك الاسلامي للتنمية، مكتبة الملك فهد للنشر، جدة، المملكة العربية السعودية، الطبعة الاولى، <https://www.kantakji.com/media/8886/162>، تاريخ الاطلاع 2018.11.25، ص 07.
11. عبد الرزاق بلعباس، "المرجع نفسه"، ص 96.
12. عبد الحميد محمود البعلي، "المرجع نفسه"، ص 101.
13. طارق بلحاج (2011)، "مشكلة الخطر الاخلاقي في البنوك الإسلامية، طبيعتها، أثارها، و سبل معالجها"، مداخلة بالملتقى الدولي الأول للاقتصاد الإسلامي... الواقع ورهانات المستقبل، غرداية الجزائر، <http://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads/2011/03/>، تاريخ الاطلاع 2018.11.25، ص 4.
14. ياسر سعود دهلوي، (2019، 20 نوفمبر 2005)، "أدوات التاهيل المتكامل للعاملين في المؤسسات المالية الإسلامية و دوره الهيئات الشرعية و المعاهد في تدريبهم شرعا"، مداخلة مقدمة بالمؤتمر الخامس للهيئات الشرعية للمؤسسات المالية الإسلامية، مملكة البحرين، ص 19، 20.
15. فاطمة النشاش، أنمار الكيلاني، (2015) " تطوير مدونة أخلاقية للقيادة الخدمية التربوية في الأردن"، دراسات، العلوم التربوية، المجلد 42 ، العدد 2، <https://journals.ju.edu.jo/DirasatEdu/article/download/4400/4543>، تاريخ الاطلاع 2018.11.24، ص 350.
16. بوطرفة صورية، "أخلاقيات العمل من منظور الفكر الاقتصادي الإسلامي"، <http://iefpedia.com>، تاريخ الاطلاع 2018.11.23، ص 08.
17. بومدين يوسف، (2015)، "أخلاقيات الاعمال و ارتباطها بالممارسات السليمة للحوكمة في منظمات الاعمال المعاصرة من منظور اداري و اسلامي"، مجلة الاقتصاد و المالية، المجلد 1، العدد 1، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/9858>، تاريخ الاطلاع 2018.11.24، ص 89.

18. ربوح ياسين، (جوان 2015)، "طبيعة الوظيفة العمومية فالإسلام"، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 19، <https://revues.univ-ouargla.dz/index.php/numero-19-ssh>، تاريخ الاطلاع 2018.11.26، ص 196.
19. خالد بن جمعة بن عثمان الخراز، (2009)، "موسوعة الاخلاق"، مكتبة أهل الأثر للنشر والتوزيع، الكويت، الطبعة الاولى، ص 436.
20. أسعد حمدي و آخرون، (2017)، "أثر أبعاد الأخلاقيات على التسويق المصرفي الاسلامي . دراسة استطلاعية على المصارف العاملة بمحافظة السلمانية"، مجلة جامعة التنمية البشرية، المجلد 3، العدد 2، <https://www.researchgate.net/publication/317526806>، تاريخ الاطلاع 2018.11.26، ص 251.
21. سعيد مطلق الزويبي، (2005)، " القيادة في الفكر العسكري الإسلامي"، مجلة الفتح، العدد الثاني والعشرون، <https://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&ald=32638>، تاريخ الاطلاع 2018.11.29، ص 27.
22. سارة بهلولي، (مارس 2015)، "المسؤولية الاخلاقية للمنظمة في الاسلام بين الواقع و التطبيق"، مجلة الاقتصاد الاسلامي العالمية، النسخة الالكترونية، <https://giem.kantakji.com>، تاريخ الاطلاع 2018.11.30.
23. Shamas-ur-Rehman Toor & George Ofori, (Dec., 2009), " **Ethical Leadership: Examining the Relationships with Full Range Leadership Model**", Journal of Business Ethics, Vol. 90, No. 4, pp. 534. [www.jstor.org/stable/27735264](http://www.jstor.org/stable/27735264)