

تأثیر میزان آگاهی کارکنان بانک‌های دولتی از احکام و شرایط ربای قرضی بر عملکرد آنها (مطالعه موردی: شهرستان زاهدان)

بتول ملک رئیسی^۱

محمد رضا کیخا^۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۷/۱۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۳/۱۷

چکیده

ریاخوااری یکی از محرمات صریح دین اسلام است که حتی گاهی حیل‌های شرعی مربوط به آن تحریم شده است بنابراین مهم‌ترین اصل و مبنای حاکم بر نظام بانکداری اسلامی تحریم ربا و حذف ربا از این سیستم است به همین جهت پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران نخستین گام در جهت اسلامی کردن فعالیت‌های بانک، تصویب قانون عملیات بانکی بدون ربا بود. از آنجا که ربا قرضی در حیطه بانکداری امکان وقوع دارد در این پژوهش برآن شدیم تا میزان آگاهی کارکنان بانک‌های دولتی شهرستان زاهدان را بر احکام و شرایط ربا قرضی بررسی نماییم. این پژوهش به روش پیمایشی و با استفاده از پرسش‌نامه انجام شده و داده‌ها پس از ورود به نرم‌افزار و حذف داده‌های نامعتبر با استفاده از روش توصیفی و استنباطی در نرم‌افزار SPSS تحلیل و ارزیابی شده است. یافته‌های این پژوهش پس از بررسی روایی و پایایی، نشان می‌دهد که میانگین آگاهی کارکنان بانک‌های دولتی بدون تفاوت در سنوات و تحصیلات از احکام و شرایط ربا قرضی از حد متوسط بالاتر است اما پست سازمانی و دوره‌های آموزشی بانک در آگاهی افراد تأثیر معناداری داشته و در نتیجه هرچه آگاهی بیشتر بوده، تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان داشته است.

کلمات کلیدی: کارکنان بانک، زاهدان، ربا قرضی، بانکداری بدون ربا

طبقه‌بندی JEL: G210, K120, K410, G210

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

bahar_raisi@yahoo.com

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد الهیات و معارف اسلامی - فقه و مبنای حقوق

kaykha@hamoon.usb.ac.ir

۲. دانشیار دانشگاه سیستان و بلوچستان (نویسنده مسئول)

مقدمه

ربا در تمام تاریخ، توسط فرستادگان الهی تحریم شده است و حتی فیلسوفان مادی و غیرالهی نیز ربا را تحریم و رباخواری را تقبیح کرده‌اند همچنین یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین اصول و مبانی حاکم بر نظام اسلامی، تحریم رباست. ربا همواره در جوامع اسلامی مانعی بزرگ در برابر عدالت و تعالی، و چالشی بر سر راه پژوهشگران و مجریانی است که در تلاش برای احیای شیوه‌های عادلانه اسلامی هستند. قرآن کریم در ۶ جا، به‌طور مستقیم و صریح و با لحن شدید، به تحریم ربا پرداخته و ربا و فعالیت‌های پیرامون آن را اعلام جنگ با خدا و رسولش دانسته است. آیاتی که در آن به صراحت نام ربا ذکر شده است، عبارت‌اند از: سوره مبارکه بقره آیات: ۲۷۵-۲۷۶ و ۲۷۹-۲۷۸، سوره مبارکه آل عمران آیه: ۱۳۰، سوره مبارکه نساء آیه: ۱۶۱ و سوره مبارکه روم آیه:

۳۹

همچنین روایات بسیاری درباره‌ی تحریم ربا آمده است. رسول اکرم (ص) می‌فرماید: «و من أكل الربا ملأ الله بطنه من نار جهنم بقدر ما أكل و إن اكتسب منه مالا لم يقبل الله منه شيئا من عمله و لم يزل في لعنه الله و الملائكة ما كان عنده قيراط» : یعنی هر کس ربا بخورد، خداوند شکمش را به اندازه‌ای که ربا خورده است از آتش جهنم پر می‌سازد و اگر از طریق ربا مالی به دست آورد، هیچ عمل نیکی از او نپذیرد و تا زمانی که به اندازه‌ی یک قیراط از مال ربا پیش اوست، پیوسته خدا و ملائکه او را لعنت کنند. (حرعاملی، ۱۴۰۹) آن چنان که از آیات و روایات بر می‌آید، ربا و بهره در نظام مالی و پولی اسلام به شدت نهی شده است و در خصوص آن تعابیری برای تهدید و تعزیر مؤمنان به کار رفته است که در کمتر گناهی تا این حد سخت‌گیری شده و بر آن وعده عذاب شدید داده شده است. همچنین در روایات، به اثرات اجتماعی ویرانگر ربا و نابودی و عدم افزایش اموال ناشی از آن، اشاره شده است. این روایات همگی نشان می‌دهند که ربا اثرات کلان بر کل نظام جامعه می‌گذارد و چنین نیست که تنها دامن‌گیر عده‌ی درگیر در آن شود. یکی از مهم‌ترین دلایل حرمت ربا، طبق آیات و احادیث فراوان، نابودی و هلاکت جامعه است.

بنابراین با توجه به اینکه رباخواری یکی از محرمات صریح دین اسلام است و بعد از شرک، بزرگ‌ترین گناه محسوب می‌شود و حتی حیل‌های شرعی مربوط به آن تحریم شده است، می‌بایستی حساسیت تک تک افراد مسلمان را نسبت به آن در حد بالایی نگاه داشت و هرگز دست به عملی زده نشود که حتی شبهه ربا در آن می‌رود و به همین خاطر است که توجه به کارکرد صحیح بانک‌های اسلامی از اهمیت بسیاری برخوردار است. در بانکداری ربوی، هر فرد سپرده‌گذار بدون توجه به اینکه سپرده‌ی او صرف چه کاری می‌شود فقط به فکر درآمد ربوی حاصل از سپرده‌گذاری خویش است. در صورتی که در بانکداری اسلامی تک تک سپرده‌گذاران می‌توانند و باید

در فعالیت‌های جامعه خویش شریک باشند. با توجه به اهمیت بحث ربا در کشور ما قانون بانکداری بدون ربا به تصویب رسیده است در این پژوهش با یک کار میدانی براساس پرسش‌نامه محقق ساخته، جامعه آماری مان را به صورت تصادفی از بین شعب بانک‌های دولتی زاهدان انتخاب نمودیم تا به این مسأله دست پیدا کنیم که این افراد که به‌طور مستقیم با موضوع وام سروکار دارند تا چه میزان نسبت به این قوانین آگاهی دارند و در محدوده‌ی بانک‌های دولتی شهر زاهدان چه میزان از قوانین اجرا می‌شود و آگاهی کارکنان در اجرایی شدن قوانین چه مقدار مؤثر است. بر این اساس ما به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤالات هستیم:

- ۱- آگاهی کارکنان بانک‌های زاهدان از احکام و شرایط ربای قرضی چه میزان است؟
- ۲- آگاهی کارکنان بانک‌های زاهدان از احکام و شرایط ربای قرضی بر عملکرد آنان چه میزان تأثیر داشته است؟
- ۳- تأثیر سطح تحصیلات کارکنان بانک بر میزان آگاهی آنان از احکام و شرایط ربای قرضی چگونه است؟
- ۴- تأثیر پست کارمند روی میزان آگاهی از احکام و شرایط ربای قرضی چگونه است؟
- ۵- تأثیر سابقه کار روی میزان آگاهی از احکام و شرایط ربای قرضی چگونه است؟
- ۶- بانک از چه طریق می‌تواند میزان آگاهی کارکنان را بالا ببرد؟

ادبیات و پیشینه تحقیق

ربا واژه‌ای عربی است و ریشه آن «ربّ» است. تعریف ربا در لسان العرب این‌گونه آمده است: «لاصل فیه الزیاده من ربا المال اذا زاد وارتفع» یعنی معنای ربا در اصل همانا زیادی است وقتی گفته می‌شود «رباالمال» یعنی مال زیاد شد و رشد کرد. (ابن منظور، ۱۴۱۴)

ربا در لغت به مطلق زیادی اطلاق می‌شود در حالی که به هر زیادی در معاملات و مبادلات ربا گفته نمی‌شود و هر اضافه‌ای حرام نیست. چه بسا زیاد شدن مال در اثر تجارت باشد که نه تنها از آن نهی نشده بلکه مورد تشویق شارع مقدس هم قرار گرفته است. راغب اصفهانی در مفردات ربا را این‌گونه تعریف می‌نماید: «الربا الزیاده علی رأس المال، لکن خص فی الشرع بالزیاده علی وجه دون وجه» (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲) یعنی ربا در اصل زیادی بر اصل مال است ولی از نظر شرع به زیادی ویژه‌ای اطلاق می‌شود.

صاحب جواهر معتقد است ربای حرام در دو مورد تحقق می‌یابد: ۱- مبادله دو جنس مشابه با زیادی یکی از آنها به شرط مکیل و موزون بودن ۲- قرض دادن یکی به دیگری با شرط بازپرداخت اضافی (نجفی، ۱۹۸۱).

شهید ثانی در مسالک ربا را این‌گونه تعریف کرده است: ربا عبارت است از معامله دو کالا هم‌جنس که از طریق پیمانانه و وزن، اندازه‌گیری می‌شود به زیادت، یا قرض دادن با شرط بازپرداخت اضافی در هر کالایی، به شرط اینکه پرداخت‌کننده‌ی اضافی کافر حربی نباشد یا معاملات ربوی میان پدر و فرزند و زن و شوهر نباشد (شهید ثانی، ۱۴۲۵).

بنابراین مطابق فقه اسلامی، ربا هر نوع شرط زیاد در قرارداد قرض است اعم از اینکه آن زیاد ثابت باشد یا متغیر؛ بنابراین، اگر قرارداد بانکی قرارداد قرض باشد، اشتراط زیاد (بهره) چه ثابت باشد چه متغیر، ربا خواهد بود؛ اما اگر قرارداد بانکی قرارداد قرض نباشد، مانند قرارداد فروش اقساطی، اجاره به شرط تملیک، سلف، جعاله، مضاربه و شرکت، وجود زیاد (سود) ربا به شمار نمی‌آید؛ چه نرخ سود ثابت باشد یا متغیر؛ پس وجود سود معین در قراردادهای مبادله‌ای به هیچ عنوان به معنای ربا نیست (موسویان، ۱۳۸۴).

در فقه اسلامی ربا دو نوع است: ۱- ربای معاملی ۲- ربای قرضی. ربای معاملی آن است که در معامله‌ای دو چیز همانند را بی‌آنکه اندازه آنها برابر باشد، مبادله‌کنند. ربای قرضی به این صورت است که اگر کسی مالی را، خواه پول و خواه چیزی دیگری از کسی وام بگیرد، تنها پرداخت همان چیزی را که وام گرفته است بر او واجب می‌شود. بنابراین، اگر وام‌دهنده و وام‌گیرنده از آغاز شرط کنند که افزون بر مال وام گرفته شده، چیزی دیگر نیز باز پرداخته شود، این افزایش ربا و حرام است. البته این در جایی است که شرط کنند و گرنه اگر بدون شرط وام‌گیرنده خود چیزی افزون بر اصل مال را به هنگام بازپرداخت به وام‌دهنده بدهد کاری نیکو و پسندیده کرده و پاداش معنوی نیز خواهد داشت. شرطی هم که در وام سبب ربا می‌شود تنها مال بیشتر نیست بلکه اگر کاری را هم شرط کنند ربا خواهد بود مانند این که در برابر هزار تومان وام هم هزار تومان را بپردازد و هم شرط کند که کاری مانند دوختن لباس و حمل بار و مانند آن را برای وام‌دهنده انجام دهد. یا در برابر مبلغ معینی افزون بر آن مبلغ، بهره‌گیری از خانه یا خودروی وام‌گیرنده را هم شرط کند. یا ویژگی معینی را در بازپرداخت شرط کند مانند اینکه درهم‌های شکسته‌ای را وام دهد و شرط کند که در بازپرداخت درهم‌هایی سالم دریافت کند (غفوریان، ۱۳۷۶). امام در تحریرالوسیله می‌نویسد: مالی که وام می‌دهند، چه وزنی و پیمانانه‌ای باشد و چه شمارشی، نمی‌توان در بازپرداخت افزون بر اصل آن را گرفت (امام خمینی، ۱۳۶۳).

اکنون به ذکر چند نمونه از پژوهش‌هایی که در مورد ربا و مسائل پیرامون آن انجام شده خواهیم پرداخت:

کتاب مسأله ربا و بانک (مرتضی مطهری، ۱۳۸۰) که به توضیح مسأله ربا و بانک، فرق امانت و قرض، انواع ربا، ربا در قرآن و حدیث، تعریف قرض، فلسفه حرمت ربا و ... می‌پردازد.

کتاب برر سی طرق فرار از ربا (آیت الله ناصر مکارم شیرازی، ۱۳۸۰) که به توضیح ضرورت بحث حیل‌های ربا، حیل در لغت و اصطلاح فقها، اقسام ربا، انواع طرق فرار از ربا، آراء فقها، دلایل نظریات چهارگانه در باب حیل ربا، نقد و برر سی روایات حیل، نا سازگاری روایات فرار از ربا و فلسفه حرمت ربا می‌پردازد.

کتاب حقوق بانکی - ۲ (جمعی از نویسندگان اداره آموزش و مدیریت بانک ملی ایران، ۱۳۸۶) که به توضیح امور حقوقی قراردادهای، نحوه وصول مطالبات به استناد قراردادهای بانکی، ضمانت‌نامه بانکی و عقد اجاره می‌پردازد.

مقاله درآمدی بر تدوین شاخص ربا در بانکداری اسلامی (محمد جواد محقق، ۱۳۹۲) این نوشتار گامی در جهت تدوین شاخص جامع بانکداری اسلامی برداشته است.

با توجه به اهمیت بحث ربا در کشور ما قانون بانکداری بدون ربا به تصویب رسیده است حال می‌خواهیم با طراحی پرسش‌نامه محقق ساخته ببینیم کارکنان بانک‌ها چه میزان با این قانون مأنوس‌اند و به آن عمل می‌کنند؟!

بانکداری بدون ربا

مهم‌ترین و زیربنایی‌ترین اقدام در خصوص عملیات بانکی حذف ربا از این سیستم است. این درحالی است که ربا و بهره در اقتصاد سرمایه‌داری و بانکداری متعارف از جایگاه منحصر به فردی برخوردار است. بهره و ربا یکی از اصلی‌ترین عواملی است که بانکداری سنتی را به تکاپو وامی‌دارد و سازوکار اقتصادی براساس آن انجام می‌شود. در این نظام، بهره قیمت پول است و پول یک کالای اقتصادی مفید و کم‌یاب به حساب می‌آید که مصرف‌کنندگان آن حاضرند در مقابل استفاده از پول، قیمت آن را پرداخت کنند (محقق، ۱۳۹۰). ضرورت وجود بانک در صحنه اقتصاد از یک سو و آلوده بودن بانک‌ها به ربا از سوی دیگر، فعالان اقتصادی و متفکران مسلمان را به فکر ایجاد و تأسیس نظام بانکی در چارچوب اصول اسلام به عنوان جایگزین بانک‌های سنتی انداخت. بر این اساس اولین بانک اسلامی در اواخر دهه ۱۳۴۰ هجری شمسی به ابتکار دکتر نجار رهبر جمعیت اخوان المسلمین در مصر تأسیس شد و به تدریج بانک‌های دیگری در کشورهای سودان، کویت، اردن، بحرین، عربستان سعودی و ... به وجود آمد. در ایران نیز در همین سال‌ها، مؤسسات مالی اسلامی تحت عنوان صندوق‌های قرض‌الحسنه شکل گرفت که اولین آن‌ها به طور رسمی در سال ۱۳۴۸ در خیابان لرزاده تهران تأسیس گردید. هم‌زمان با شکل‌گیری این بانک‌ها، کتاب‌هایی هم جهت تغذیه فکری گرداندگان آن و نیز آشنایی بیشتر مردم با شیوه کارکرد آن‌ها به رشته تحریر درآمد. این کتاب‌ها گرچه عموماً نگرشی سیستمی به بانکداری اسلامی نداشتند، ولی در

شرایط زمانی خود نقش مهمی در راه‌اندازی و پشتیبانی نرم‌افزاری از بانک‌های اسلامی ایفا کردند که معروف‌ترین آن‌ها کتاب گران‌سنگ «البنک اللاربوی فی الاسلام» نوشته متفکر بزرگ شیعه، شهید آیت‌الله سیدمحمدباقر صدر بود (رجایی، ۱۳۸۰). بر این اساس از ورود صنعت بانکداری به ایران، نزدیک به یک قرن می‌گذرد و نظام بانکی کشور طی سالیان متمادی، ربوی و غیراسلامی بود. اسلام با تحریم ربا سعی در پیشگیری بی‌عدالتی و رفع موانع حرکت به سوی خدا و کمال داشته است. حرمت ربا در اسلام از یک سو، و نقش آن در اقتصاد و ارتباطدهندگی بازارها از سوی دیگر، یک چالش فراروی جوامع اسلامی و مسلمانان بوده است. پس از پیروزی انقلاب اسلامی، ضرورت بازنگری در نظام بانکی براساس اصول اقتصادی مکتب اسلام آشکار گردید و تصمیم به حذف ربا از نظام بانکی گرفته شد. ناظر بر همین مسائل و اهمیت انکارناپذیر نظام بانکی، با فاصله‌ی زمانی اندکی از پیروزی انقلاب اسلامی، اجرای عملیات بانکداری اسلامی در کشور، به‌عنوان یک ضرورت مطرح، و از سوی مدیران و مسئولان انقلاب پیگیری شد. ملی شدن بانک‌های خصوصی رژیم ساقط‌شده‌ی پهلوی، و به‌دنبال آن، ادغام ۳۶ بانک ربوی پیش از انقلاب در سال ۱۳۵۸، سرآغازی بر این ماجرا بود. (صمصامی و توکلی، ۱۳۹۱). به همین جهت است که معمولاً نخستین گام در جهت تحقق نظام بانکداری اسلامی، حذف ربا از آن است. پس از پیروزی انقلاب اسلامی در ایران، نخستین گام در جهت اسلامی کردن فعالیت‌های بانکی، تصویب قانون عملیات بانکی بدون ربا توسط مجلس شورای اسلامی در شهریور ماه سال ۱۳۶۲ و اجرای آن از ابتدای سال ۱۳۶۳ بود. این قانون که در واقع نشان‌دهنده‌ی عزم جدی جمهوری اسلامی ایران برای حذف ربا از عملیات بانکی در سال‌های نخست پیروزی انقلاب بود، در پنج فصل مشتمل بر اهداف و وظایف بانکی در جمهوری اسلامی ایران، تجهیز منابع پولی، تسهیلات اعطایی، بانک مرکزی ایران و سیاست پولی و فصلی با عنوان متفرقه به تصویب رسید (محقق، ۱۳۹۰).

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این پژوهش پس از جمع‌آوری داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است و جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، به تحلیل یافته‌های پژوهش در دو بخش یافته‌های توصیفی و یافته‌های استنباطی پرداخته شده است. با توجه به تعداد کل کارکنان بانک‌های دولتی زاهدان و با در نظر گرفتن خطای ۵ درصد حجم نمونه برآورده شده و براساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای حجم نمونه مورد نیاز از هر طبقه را انتخاب نمودیم اما با توجه به عدم همکاری بانک‌ها تنها حجم کل نمونه مدنظر قرار گرفته و نه حجم طبقات مختلف. لذا با توجه به تعداد کل کارکنان و همچنین با استفاده از فرمول ککران حجم نمونه را برآورد می‌کنیم. در بخش یافته‌های توصیفی جداول و

نمودارهای اولیه در ارتباط با مشخصات (سطح تحصیلات، پست سازمانی، سابقه کار، نام بانک، میزان آگاهی، تأثیر آگاهی بر عملکرد کارکنان و تأثیر عملکرد سازمان بر میزان آگاهی) آزمون‌شونده‌ها ترسیم می‌شود و در بخش یافته‌های استنباطی به دنبال بررسی فرضیات مطرح شده در این پژوهش هستیم.

تجزیه و تحلیل اطلاعات

نمونه فوق از میان ۲۳۰ نفر از کارکنان بانک‌های ملی، سپه، پست بانک، توسعه صادرات، صنعت و معدن، کشاورزی، مسکن و توسعه تعاون به دست آمده.

• بررسی یافته‌های توصیفی

در این بخش به ترسیم متغیرهای توصیفی (سطح تحصیلات، پست سازمانی، سابقه کار، نام بانک، میزان آگاهی، تأثیر آگاهی بر عملکرد کارکنان و تأثیر عملکرد سازمان بر میزان آگاهی) که بیانگر وضعیت کلی نمونه می‌باشند در قالب جدول و نمودار پرداخته ایم.

۱. ترسیم سطح تحصیلات پاسخ‌گویان در قالب جدول و نمودار:

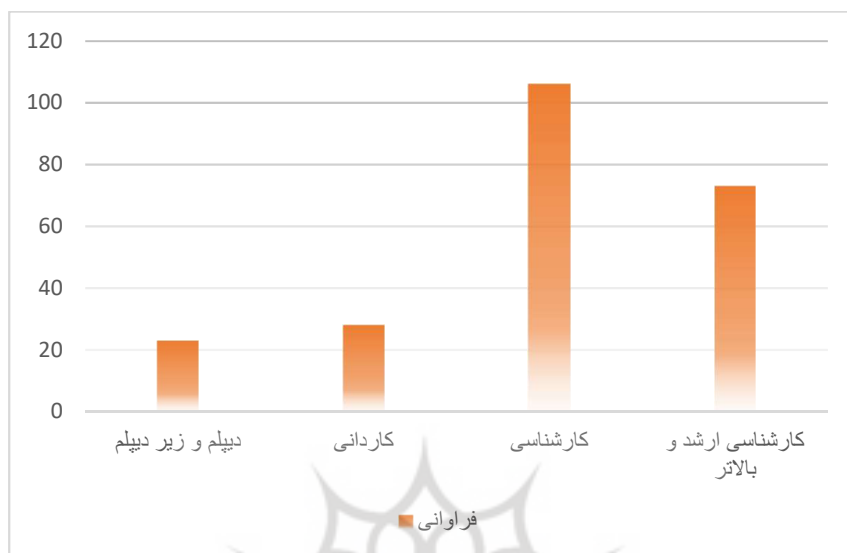
جدول ۱. جدول سطح تحصیلات کارمندان

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
دیپلم و زیر دیپلم	۲۳	۱۰٪
کاردانی	۲۸	۱۲/۲٪
کارشناسی	۱۰۶	۴۶/۱٪
کارشناسی ارشد و بالاتر	۷۳	۳۱/۷٪
تعداد کل	۲۳۰	۱۰۰٪

براساس جدول فوق:

- تعداد ۲۳ نفر یعنی ۱۰ درصد از پاسخ‌گویان دارای مدرک دیپلم و زیر دیپلم می‌باشند.
- تعداد ۲۸ نفر یعنی ۱۲/۲ درصد از پاسخ‌گویان دارای مدرک کاردانی هستند.
- تعداد ۱۰۶ نفر یعنی ۴۶/۱ درصد که نزدیک به نیمی از پاسخ‌گویان هستند دارای مدرک کارشناسی می‌باشند.

- و تعداد ۷۳ نفر یعنی ۳۱/۷ درصد که تقریباً یک سوم کارمندان هستند دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر از آن هستند.



نمودار ۱. نمودار سطح تحصیلات کارمندان

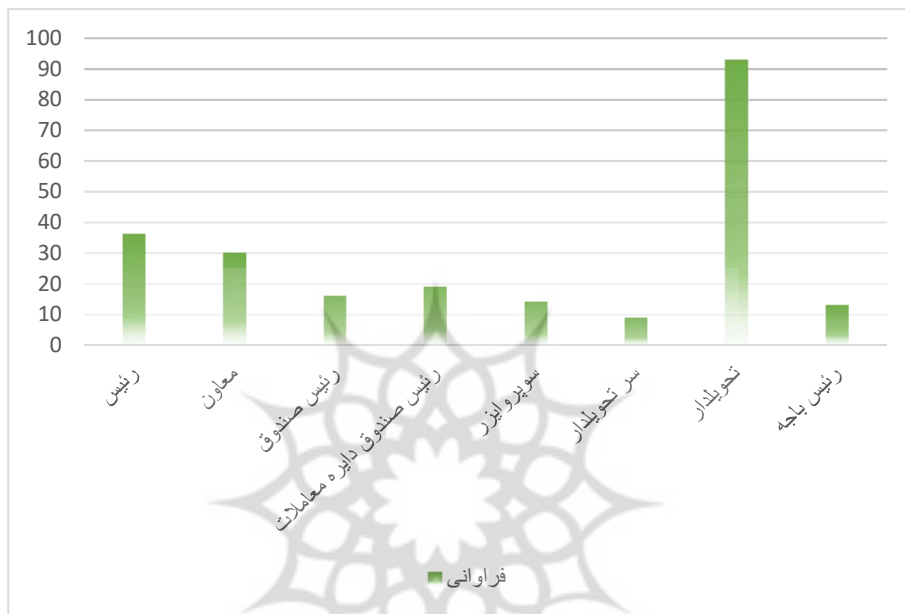
۲. ترسیم پست سازمانی پاسخ‌گویان در قالب جدول و نمودار:

جدول ۲. جدول پست سازمانی کارمندان

میزان تحصیلات	رئیس	معاون	رئیس صندوق	رئیس صندوق دایره معاملات	سوپروایزر	سر تحویلدار	تحویلدار	رئیس باجه
فراوانی	۳۶	۳۰	۱۶	۱۹	۱۴	۹	۹۳	۱۳
درصد فراوانی	۱۵/۷ %	۱۳ %	۷ %	۸/۳ %	۶/۱ %	۳/۹ %	۴۰/۴ %	۵/۷ %

جدول فوق مبین این می‌باشد که:

۳۶ نفر از کارمندان یعنی ۱۵/۷ درصد رئیس، ۳۰ نفر یعنی ۱۳ درصد معاون، ۱۶ نفر یعنی ۷ درصد رئیس صندوق، ۱۹ نفر یعنی ۸/۳ درصد رئیس صندوق دایره معاملات، ۱۴ نفر یعنی ۶/۱ درصد سوپروایزر، ۹ نفر یعنی ۳/۹ درصد سر تحویلدار، ۹۳ نفر یعنی ۴۰/۴ درصد تحویلدار و ۱۳ نفر یعنی ۵/۷ درصد رئیس باجه می‌باشند.



نمودار ۲. نمودار پست سازمانی کارمندان

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

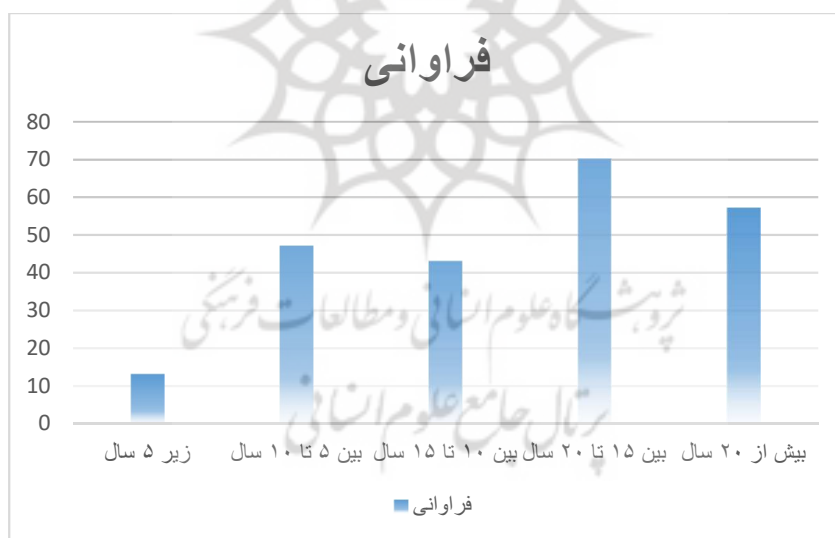
۳. ترسیم سابقه کار پاسخ‌گویان در قالب جدول و نمودار:

جدول ۳. جدول سابقه کار کارمندان

میزان تحصیلات	زیر ۵ سال	۵ تا ۱۰ سال	۱۰ تا ۱۵ سال	۱۵ تا ۲۰ سال	بیش از ۲۰ سال
فراوانی	۱۳	۴۷	۴۳	۷۰	۵۷
درصد فراوانی	۵/۷٪	۲۰/۴٪	۱۸/۷٪	۳۰/۴٪	۲۴/۸٪

جدول فوق مبین این می‌باشد که:

۱۳ نفر از کارمندان یعنی ۵/۷ درصد زیر ۵ سال، ۴۷ نفر یعنی ۲۰/۴ درصد بین ۵ تا ۱۰، ۴۳ نفر یعنی ۱۸/۷ درصد بین ۱۰ تا ۱۵، ۷۰ نفر یعنی ۳۰/۴ درصد بین ۱۵ تا ۲۰ و ۵۷ نفر یعنی ۲۴/۸ درصد بیش از ۲۰ سال سابقه کار دارند.



نمودار ۳. نمودار سابقه کار کارمندان

۴. ترسیم نام بانک پاسخ‌گویان در قالب جدول و نمودار:

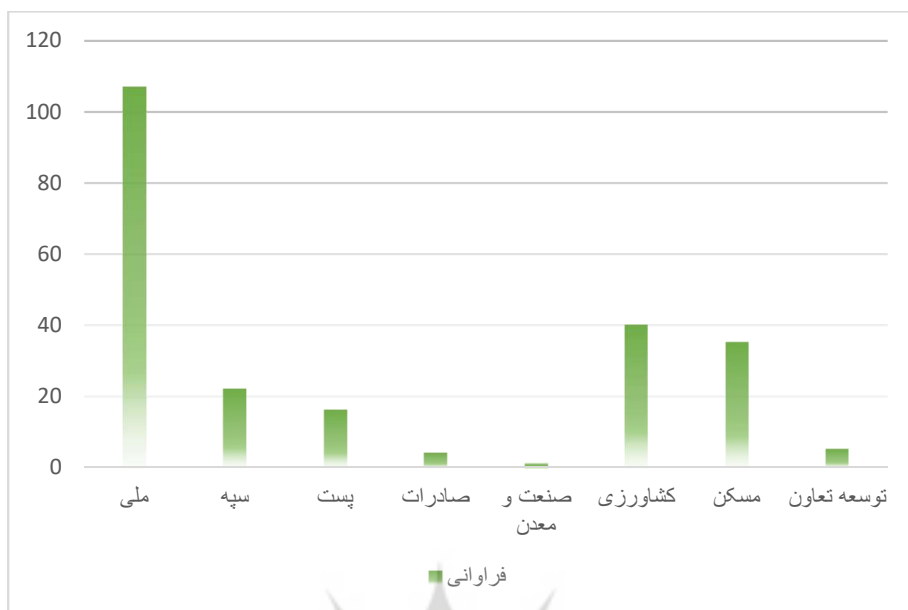
جدول ۴. جدول نام بانک کارمندان

میزان تحصیلات	ملی	سپه	پست بانک	توسعه صادرات	صنعت و معادن	کشاورزی	مسکن	توسعه تعاون
فراوانی	۱۰۷	۲۲	۱۶	۴	۱	۴۰	۳۵	۵
درصد فراوانی	۴۶/۵ ٪	۱۶ ۹ ٪	۷ ٪	۱۷ ٪	۰/۴ ٪	۱۷/۴ ٪	۱۵/۲ ٪	۲/۲ ٪

جدول فوق مبین این می‌باشد که :

۱۰۷ نفر از کارمندان یعنی ۴۶/۵ در صد (تقریباً نیمی از کارمندان) از بانک ملی، ۲۲ نفر یعنی ۹/۶ درصد از بانک سپه، ۱۶ درصد یعنی ۷ درصد از پست بانک، ۴ نفر یعنی ۱/۷ درصد از بانک صادرات، ۱ نفر یعنی ۰/۴ درصد از بانک صنعت و معدن، ۴۰ نفر یعنی ۱۷/۴ درصد از بانک کشاورزی، ۳۵ نفر یعنی ۱۵/۲ درصد از بانک مسکن و ۵ نفر یعنی ۲/۲ درصد از بانک توسعه تعاون انتخاب شده‌اند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



نمودار ۴. نمودار نام بانک کارمندان

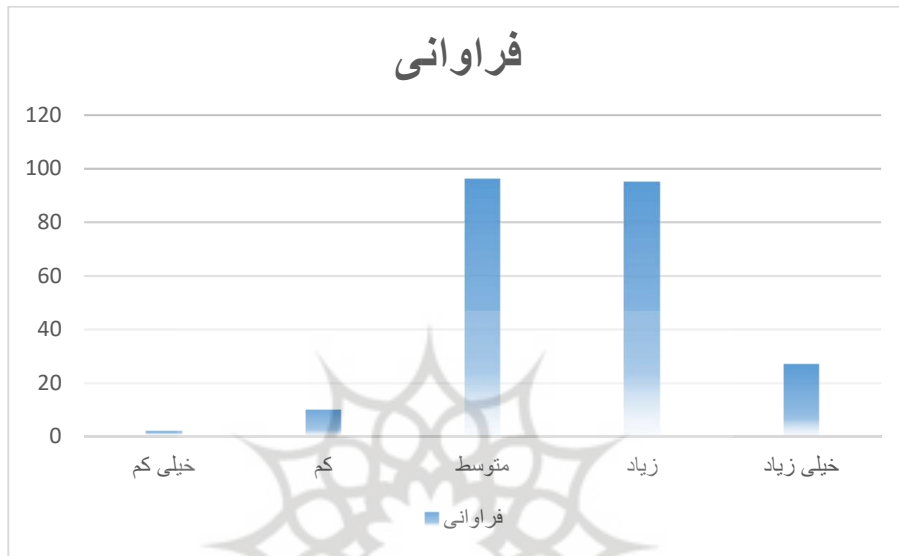
۵. ترسیم میزان آگاهی پاسخ‌گویان در قالب جدول و نمودار:

جدول ۵. جدول میزان آگاهی کارمندان

میزان آگاهی	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
فراوانی	۲	۱۰	۹۶	۹۵	۲۷
درصد فراوانی	۰/۹٪	۴/۳٪	۴۱/۷٪	۴۱/۳٪	۱۱/۷٪

جدول فوق مبین این می باشد که:

۲ نفر از کارمندان یعنی ۰/۹ درصد از آگاهی خیلی کمی برخوردارند، ۱۰ نفر یعنی ۴/۳ درصد از آگاهی کم، ۹۶ نفر یعنی ۴۱/۷ درصد از آگاهی متوسط، ۹۵ نفر یعنی ۴۱/۳ درصد از آگاهی زیاد و ۲۷ نفر یعنی ۱۱/۷ درصد از آگاهی خیلی زیاد برخوردارند.



نمودار ۵. نمودار میزان آگاهی کارمندان

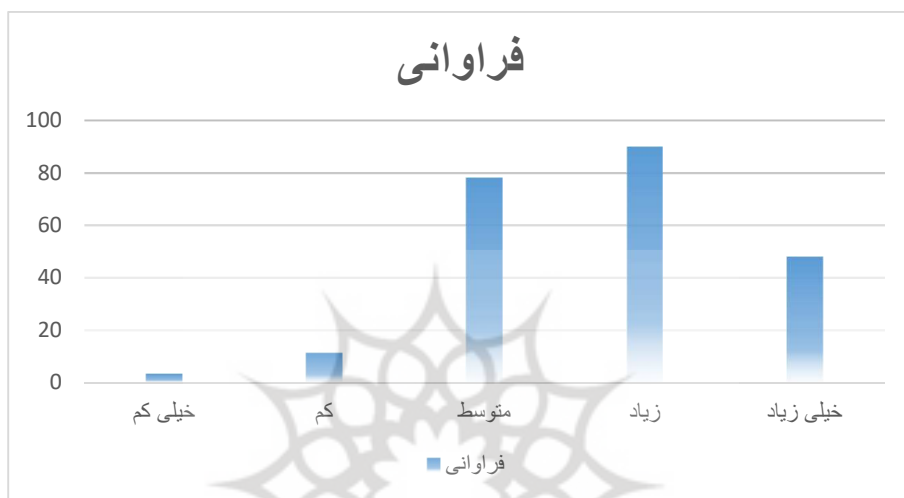
۶. ترسیم میزان تأثیر آگاهی بر روی عملکرد کارکنان در قالب جدول و نمودار:

جدول ۶. جدول میزان تأثیر آگاهی بر روی عملکرد کارکنان

میزان آگاهی	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
فراوانی	۳	۱۱	۷۸	۹۰	۴۸
درصد فراوانی	٪ ۱/۳	٪ ۴/۸	٪ ۳۳/۹	٪ ۳۹/۱	٪ ۲۰/۹

جدول فوق مبین این می‌باشد که:

۳ نفر از کارمندان یعنی ۱/۳ درصد اعتقاد به تأثیر خیلی کم آگاهی روی عملکرد، ۱۱ نفر یعنی ۴/۸ درصد اعتقاد به تأثیر کم آگاهی روی عملکرد، ۷۸ نفر یعنی ۳۳/۹ درصد اعتقاد به تأثیر متوسط آگاهی روی عملکرد، ۹۰ نفر یعنی ۳۹/۱ درصد اعتقاد به تأثیر زیاد آگاهی روی عملکرد و ۴۸ نفر یعنی ۲۰/۹ درصد اعتقاد به تأثیر خیلی زیاد آگاهی روی عملکرد دارند.



نمودار ۶. نمودار میزان آگاهی کارمندان

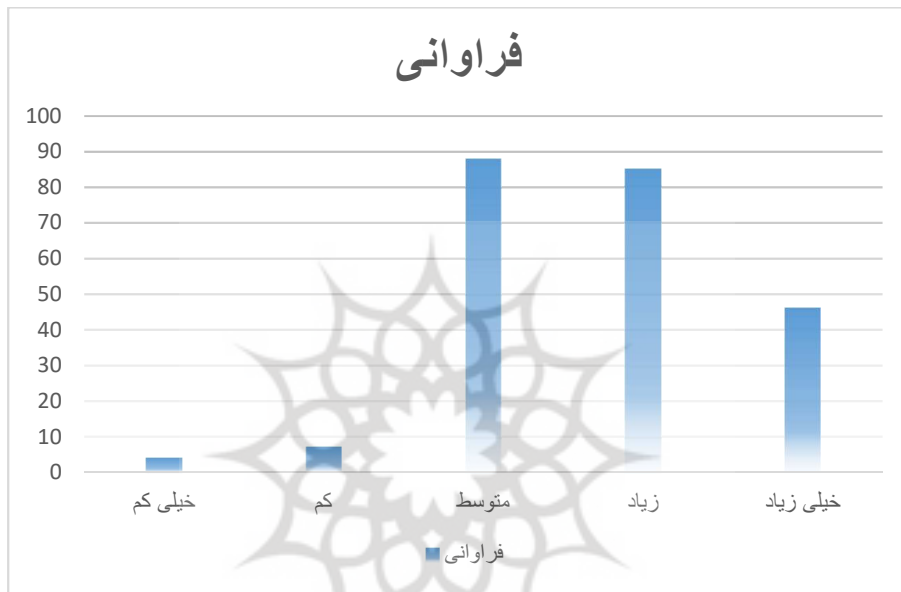
۷. ترسیم تأثیر عملکرد سازمان بر میزان آگاهی در قالب جدول و نمودار:

جدول ۷. جدول تأثیر عملکرد سازمان بر میزان آگاهی

میزان آگاهی	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
فراوانی	۴	۷	۸۸	۸۵	۴۶
درصد فراوانی	٪ ۱/۷	٪ ۳/۰	٪ ۳۸/۳	٪ ۳۷/۰	٪ ۲۰/۰

جدول فوق مبین این می باشد که:

۴ نفر از کارمندان یعنی ۱/۷ درصد اعتقاد به تأثیر خیلی کم عملکرد سازمان بر روی آگاهی کارکنان دارند، ۷ نفر یعنی ۳ درصد اعتقاد به تأثیر کم عملکرد سازمان بر روی آگاهی کارکنان، ۸۸ نفر یعنی ۳۸/۳ درصد اعتقاد به تأثیر متوسط عملکرد سازمان بر روی آگاهی کارکنان، ۸۵ نفر یعنی ۳۷ درصد اعتقاد به تأثیر زیاد عملکرد سازمان بر روی آگاهی کارکنان و ۴۶ نفر یعنی ۲۰ درصد اعتقاد به تأثیر خیلی زیاد عملکرد سازمان بر روی آگاهی کارکنان دارند.



نمودار ۷. نمودار تأثیر عملکرد سازمان بر میزان آگاهی

• یافته‌های استنباطی پژوهش:

قبل از بررسی فرضیه‌ها نرمال بودن داده‌ها را بررسی می‌کنیم:

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف K-S استفاده می‌کنیم که فرضیه‌های آن به صورت زیر بیان می‌شود. فرضیه: توزیع داده‌ها نرمال نیست.

جدول ۸. جدول آزمون نرمالیتی

متغیر	تعداد	میزان معنی‌داری
آگاهی کارکنان	۲۲۹	۰/۲
عملکرد کارکنان	۲۲۷	۰/۲
عملکرد سازمان	۲۲۷	۰/۰

با توجه به اینکه میزان معنی‌داری برای هر سه متغیر کمتر از ۰/۰۵ شده پس فرضیه مورد نظر را می‌پذیریم و نتیجه می‌گیریم که توزیع داده‌ها نرمال نیستند.

فرضیه ی اول:

فرضیه: آگاهی کارکنان بانک‌های دولتی زاهدان از احکام و شرایط ربای قرضی نسبتاً بالاست .

جدول ۹. جدول آزمون مقایسه تک نمونه‌ای

	آماره آزمون t	درجه آزادی df	معنی‌داری (sig)	اختلاف میانگین‌ها	فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف میانگین نمونه با عدد ۳	
					حد پایین	حد بالا
آگاهی	۱/۸۴۴ ۲	۲۲۹	۰/۰۰۰	۰/۶۰۶۹۲	۰/۵۱۳۸	۰/۷۰۰۰

بر اساس جدول شماره ۵ مشاهده می‌شود که میانگین پاسخ‌گویی به سؤال میزان آگاهی بین کارمندان بیشتر به سمت متوسط و زیاد (۴۱/۷٪ متوسط و ۴۱/۳٪ زیاد) تمایل دارد. پس انتظار داریم براساس جدول ۵ میزان آگاهی بین کارمندان نسبتاً بالا باشد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

جدول ۱۰. جدول آزمون مقایسه تک نمونه‌ای

	آماره آزمون t	درجه آزادی df	معنی‌داری (sig)	اختلاف میانگین‌ها	فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف میانگین نمونه با عدد ۳	
					حد بالا	حد پایین
تأثیر میزان آگاهی از بر عملکرد	۱۲/۹۶۶	۲۲۹	۰/۰۰۰	۰/۷۰۸۹۶	۰/۶۰۱۲	۰/۸۱۶۷

با توجه جدول شماره ۹ و مشاهده میزان معنی‌داری در جدول و مشاهده کمتر بودن مقدار معنی‌داری از ۰/۰۵ و همچنین مثبت بودن اختلاف میانگین‌ها در جدول فرضیه مورد نظر یعنی بالا بودن میزان آگاهی را می‌پذیریم.

فرضیه ی دوم:

فرضیه: میزان آگاهی کارکنان از احکام و شرایط ربای قرضی بر عملکرد آنان تأثیر معنادار دارد. براساس جدول شماره ۶ مشاهده می‌شود که میانگین پاسخ‌گویی به سؤال میزان تأثیر آگاهی بر عملکرد کارکنان بین کارمندان بیشتر به سمت متوسط و زیاد (۳۳/۹٪ متوسط و ۳۹/۱٪ زیاد) تمایل دارد. پس انتظار داریم بر اساس جدول ۶ میزان آگاهی بر عملکرد کارکنان تأثیر نسبتاً بالایی داشته باشد.

با توجه جدول شماره ۱۰ و مشاهده میزان معنی‌داری در جدول کمتر بودن مقدار معنی‌داری از ۰/۰۵ و همچنین مثبت بودن اختلاف میانگین‌ها در جدول فرضیه مورد نظر یعنی بالا بودن تأثیر میزان آگاهی بر عملکرد کارکنان را می‌پذیریم.

فرضیه ی سوم:

فرضیه: سطح تحصیلات روی میزان آگاهی کارکنان از احکام و شرایط ربای قرضی تأثیر معنادار دارد. ($\mu_1 \neq \dots \neq \mu_4$)

جدول ۱۱. جدول آنالیز واریانس یک طرفه

میزان آگاهی کارکنان	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F آماره	Sig.
بین گروهی	۰/۲۴۸	۳	۰/۰۸۳	۰/۱۵۹	۰/۹۲۴
درون گروهی	۱۱۶/۹۸۳	۲۲۵	۰/۵۲۰		
کل	۱۱۷/۲۳۱	۲۲۸			

برای بررسی تأثیر سطح تحصیلات بر روی آگاهی کارکنان از آزمون تحلیل واریانس (ANOVA) یک طرفه استفاده می‌کنیم. اگر معنی‌داری در سطح خطای ۵ درصد کمتر از ۰/۰۵ شد فرضیه پذیرفته شده و آگاهی در بین سطوح مختلف تحصیلی متفاوت است.

برطبق نتیجه‌ی به‌دست آمده از جدول ۱۱ و آزمون آنالیز واریانس یک طرفه مشاهده می‌کنیم که میزان معنی‌داری عدد ۰/۹۲۴ به دست آمده که بسیار بالا و بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد. لذا فرضیه فوق را نمی‌توانیم بپذیریم و این یعنی میانگین آگاهی در میان سطوح مختلف تحصیلات با یکدیگر تفاوتی ندارند. در نتیجه تحصیلات بر میزان آگاهی کارمندان تأثیری ندارد.

فرضیه ی چهارم:

فرضیه: پست کارمند روی میزان آگاهی کارکنان از احکام و شرایط ربای قرضی تأثیر معنادار دارد. ($\mu_1 \neq \dots \neq \mu_8$)

جدول ۱۲. جدول آنالیز واریانس یک طرفه

میزان آگاهی کارکنان	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F آماره	Sig.
بین گروهی	۱۰/۱۵۱	۷	۱/۴۵۰	۲/۹۹۶	۰/۰۰۵
درون گروهی	۱۰۷/۴۵۰	۲۲۲	۰/۴۸۴		
کل	۱۱۷/۶۰۱	۲۲۹			

برای بررسی تأثیر پست کارمند بر روی میزان آگاهی کارکنان از آزمون تحلیل واریانس (ANOVA) یک طرفه استفاده می‌کنیم. اگر معنی‌داری در سطح خطای ۵ درصد کمتر از ۰/۰۵ شد فرضیه پذیرفته شده و آگاهی در بین سطوح مختلف تحصیلی متفاوت است.

برطبق نتیجه‌ی به‌دست آمده از جدول ۱۲ و آزمون آنالیز واریانس یک‌طرفه مشاهده می‌کنیم که میزان معنی‌داری عدد $0/05$ به‌دست آمده که بسیار پایین و کمتر از $0/05$ می‌باشد. لذا فرضیه فوق را می‌توانیم بپذیریم و این یعنی میانگین آگاهی در میان پست‌های مختلف کاری با یکدیگر تفاوتی دارند. در نتیجه پست کارمند بر میزان آگاهی کارمندان تأثیری دارد.

با انجام آزمون‌های Tukey و LSD مشاهده گردید که این اختلاف میانگین به دلیل آگاهی بسیار پایین سوپروایزرها نسبت به دیگر سمت‌ها می‌باشد و همچنین میزان آگاهی تحویلدارها با رؤسا و رؤسای صندوق معاملات نیز دارای اختلاف است. مابقی سمت‌ها از لحاظ آگاهی با یکدیگر تغییر محسوسی نداشتند.

فرضیه ی پنجم:

فرضیه: سابقه کار روی میزان آگاهی کارکنان از احکام و شرایط ربای قرضی تأثیر معنادار دارد.
($\mu_1 \neq \dots \neq \mu_5$)

جدول ۱۳. جدول آنالیز واریانس یک‌طرفه

میزان آگاهی کارکنان	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F آماره	Sig.
بین گروهی	۳/۳۹۷	۴	۰/۸۴۹	۶۷۳	۰/۱۵۷
درون گروهی	۱۱۴/۲۰۵	۲۲۵	۰/۵۰۸		
کل	۱۱۷/۶۰۱	۲۲۹			

برای بررسی تأثیر سابقه کار بر روی میزان آگاهی کارکنان از آزمون تحلیل واریانس (ANOVA) یک‌طرفه استفاده می‌کنیم. اگر معنی‌داری در سطح خطای ۵ درصد کمتر از $0/05$ شد فرضیه پذیرفته شده و آگاهی در بین سنوات مختلف کاری متفاوت است. برطبق نتیجه‌ی به‌دست آمده از جدول ۱۳ و آزمون آنالیز واریانس یک‌طرفه مشاهده می‌کنیم که میزان معنی‌داری عدد $0/157$ به‌دست آمده که بیشتر از $0/05$ می‌باشد. لذا فرضیه فوق را نمی‌توانیم بپذیریم و این یعنی میانگین آگاهی در میان سطوح مختلف سنوات با یکدیگر تفاوتی ندارند. در نتیجه سابقه کاری بر میزان آگاهی کارمندان تأثیری ندارد.

فرضیه ی ششم:

فرضیه: بانک می‌تواند با گذاشتن دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در میزان آگاهی تأثیرگذار باشد.

جدول ۱۴. جدول آزمون مقایسه تک نمونه ای

	آماره آزمون t	درجه آزادی df	معنی‌داری (sig)	اختلاف میانگین‌ها	فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف میانگین نمونه با عدد ۳	
					حد پایین	حد بالا
آگاهی	۱۲/۱۲۸	۲۲۹	۰/۰۰۰	۰/۶۷۴۳۵	۰/۵۶۴۵	۰/۷۸۳۹

بر اساس جدول شماره ۷ مشاهده می‌شود که میانگین پاسخ‌گویی به سؤال میزان آگاهی بین کارمندان بیشتر به سمت متوسط و زیاد (۳/۳۸٪ متوسط و ۳۷٪ زیاد) تمایل دارد. پس انتظار داریم براساس جدول ۷ تأثیر عملکرد سازمان بر میزان آگاهی کارکنان بالا باشد. با توجه جدول شماره ۱۴ و مشاهده میزان معنی‌داری در جدول و مشاهده کمتر بودن مقدار معنی‌داری از ۰/۰۵ و همچنین مثبت بودن اختلاف میانگین‌ها در جدول فرضیه مورد نظر یعنی بالا بودن تأثیر عملکرد سازمان بر آگاهی را می‌پذیریم.

نتیجه‌گیری

هدف کلی این تحقیق بررسی تأثیر میزان آگاهی کارکنان بانک‌های دولتی شهرستان زاهدان از احکام و شرایط ربای قرضی بر عملکرد آنان است. در این زمینه پژوهش مشابهی به‌دست ما نرسیده است به همین دلیل به بیان نتایج این تحقیق براساس سؤالات آن می‌پردازیم، برای این مهم، سطح آگاهی جامعه مورد نظر سنجیده شد که نتایج آن به شرح ذیل بیان می‌گردد:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

✓ آگاهی کارکنان بانک‌های دولتی زاهدان از احکام و شرایط ربای قرضی چه میزان است؟

با توجه به نتایج آماری ملاحظه می‌شود که:

۲ نفر از کارمندان یعنی ۰/۹ درصد از آگاهی خیلی کمی برخوردارند، ۱۰ نفر یعنی ۴/۳ درصد از آگاهی کم، ۹۶ نفر یعنی ۴۱/۷ درصد از آگاهی متوسط، ۹۵ نفر یعنی ۴۱/۳ درصد از آگاهی زیاد و ۲۷ نفر یعنی ۱۱/۷ درصد از آگاهی خیلی زیاد برخوردارند.

بنابراین نتیجه می‌گیریم که میزان آگاهی از حد متوسط بالاتر است و آگاهی در بین کارمندان نسبتاً بالاست. بنابراین این فرضیه که آگاهی کارکنان بانک‌های دولتی زاهدان از احکام و شرایط ربای قرضی نسبتاً بالاست، به اثبات می‌رسد.

✓ آگاهی کارکنان بانک‌های دولتی زاهدان از احکام و شرایط ربای قرضی بر عملکرد آنان چه میزان تأثیر داشته است؟

با توجه به نتایج آماری ملاحظه می‌شود که:

۳ نفر از کارمندان یعنی ۱/۳ درصد اعتقاد به تأثیر خیلی کم آگاهی روی عملکرد، ۱۱ نفر یعنی ۴/۸ درصد اعتقاد به تأثیر کم آگاهی روی عملکرد، ۷۸ نفر یعنی ۳۳/۹ درصد اعتقاد به تأثیر متوسط آگاهی روی عملکرد، ۹۰ نفر یعنی ۳۹/۱ درصد اعتقاد به تأثیر زیاد آگاهی روی عملکرد و ۴۸ نفر یعنی ۲۰/۹ درصد اعتقاد به تأثیر خیلی زیاد آگاهی روی عملکرد دارند.

با توجه به اطلاعات فوق میانگین پاسخ‌گویی به سؤال میزان تأثیر آگاهی بر عملکرد کارکنان بین کارمندان بیشتر به سمت متوسط و زیاد (۳۳/۹٪ متوسط و ۳۹/۱٪ زیاد) تمایل دارد. بنابراین این فرضیه که میزان آگاهی کارکنان از احکام و شرایط ربای قرضی بر عملکرد آنان تأثیر معنادار دارد، به اثبات می‌رسد.

✓ تأثیر سطح تحصیلات کارکنان بانک بر میزان آگاهی آنان از احکام و شرایط ربای قرضی چگونه است؟

با توجه به نتایج آماری ملاحظه می‌شود که:

- تعداد ۲۳ نفر یعنی ۱۰ درصد از پاسخ‌گویان دارای مدرک دیپلم و زیر دیپلم می‌باشند.
- تعداد ۲۸ نفر یعنی ۱۲/۲ درصد از پاسخ‌گویان دارای مدرک کاردانی هستند.
- تعداد ۱۰۶ نفر یعنی ۴۶/۱ درصد که نزدیک به نیمی از پاسخ‌گویان هستند دارای مدرک کارشناسی می‌باشند.
- و تعداد ۷۳ نفر یعنی ۳۱/۷ درصد که تقریباً یک سوم کارمندان هستند دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر از آن هستند.

برای بررسی تأثیر سطح تحصیلات بر روی آگاهی کارکنان از آزمون تحلیل واریانس (ANOVA) یک‌طرفه استفاده شد برطبق نتیجه‌ی به‌دست آمده، میزان معنی‌داری عدد $0/924$ به‌دست آمده که بسیار بالا و بیشتر از $0/05$ می‌باشد. لذا این فرضیه که سطح تحصیلات روی میزان آگاهی کارکنان از احکام و شرایط ربای قرضی تأثیر معنادار دارد، را نمی‌توانیم بپذیریم و این یعنی میانگین آگاهی در میان سطوح مختلف تحصیلات با یکدیگر تفاوتی ندارند. در نتیجه تحصیلات بر میزان آگاهی کارمندان تأثیری ندارد.

✓ تأثیر پست کارمند روی میزان آگاهی از احکام و شرایط ربای قرضی چگونه است؟

با توجه به نتایج آماری ملاحظه می‌شود که:

۳۶ نفر از کارمندان یعنی $15/7$ درصد رئیس، ۳۰ نفر یعنی ۱۳ درصد معاون، ۱۶ نفر یعنی ۷ درصد رئیس صندوق، ۱۹ نفر یعنی $8/3$ درصد رئیس صندوق دایره معاملات، ۱۴ نفر یعنی $6/1$ درصد سوپروایزر، ۹ نفر یعنی $3/9$ درصد سر تحویلدار، ۹۳ نفر یعنی $40/4$ درصد تحویلدار و ۱۳ نفر یعنی $5/7$ درصد رئیس باجه می‌باشند.

برای بررسی تأثیر پست کارمند بر روی میزان آگاهی کارکنان از آزمون تحلیل واریانس (ANOVA) یک‌طرفه استفاده شد برطبق نتیجه‌ی به‌دست آمده، میزان معنی‌داری عدد $0/005$ به‌دست آمده که بسیار پایین و کمتر از $0/05$ می‌باشد. لذا این فرضیه که پست کارمند روی میزان آگاهی کارکنان از احکام و شرایط ربای قرضی تأثیر معنادار دارد، را می‌توانیم بپذیریم و این یعنی میانگین آگاهی در میان پست‌های مختلف کاری با یکدیگر تفاوتی دارند. در نتیجه پست کارمند بر میزان آگاهی کارمندان تأثیری دارد.

با انجام آزمون‌های Tukey و LSD مشاهده گردید که این اختلاف میانگین به دلیل آگاهی بسیار پایین سوپروایزرها نسبت به دیگر سمت‌ها می‌باشد و همچنین میزان آگاهی تحویلدارها با رؤسا و رؤسای صندوق معاملات نیز دارای اختلاف است. مابقی سمت‌ها از لحاظ آگاهی با یکدیگر تغییر محسوسی نداشتند.

✓ تأثیر سابقه کار روی میزان آگاهی از احکام و شرایط ربای قرضی چگونه است؟

با توجه به نتایج آماری ملاحظه می‌شود که:

۱۳ نفر از کارمندان یعنی $5/7$ درصد زیر ۵ سال، ۴۷ نفر یعنی $20/4$ درصد بین ۵ تا ۱۰، ۴۳ نفر یعنی $18/7$ درصد بین ۱۰ تا ۱۵، ۷۰ نفر یعنی $30/4$ درصد بین ۱۵ تا ۲۰ درصد و ۵۷ نفر یعنی $24/8$ درصد بیش از ۲۰ سال سابقه کار دارند.

برای بررسی تأثیر سابقه کار بر روی میزان آگاهی کارکنان از آزمون تحلیل واریانس (ANOVA) یک طرفه استفاده شد. بر طبق نتیجه‌ی به دست آمده، میزان معنی‌داری عدد ۰/۱۵۷ به دست آمده که بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد. لذا این فرضیه که سابقه کار روی میزان آگاهی کارکنان از احکام و شرایط ربای فرضی تأثیر معنادار دارد، را نمی‌توانیم بپذیریم و این یعنی میانگین آگاهی در میان سطوح مختلف سنوات با یکدیگر تفاوتی ندارند. در نتیجه سابقه کاری بر میزان آگاهی کارمندان تأثیری ندارد.

✓ بانک از چه طریق می‌تواند میزان آگاهی کارکنان را بالا ببرد؟

با توجه به نتایج آماری ملاحظه می‌شود که :

۴ نفر از کارمندان یعنی ۱/۷ درصد اعتقاد به تأثیر خیلی کم عملکرد سازمان بر روی آگاهی کارکنان دارند، ۷ نفر یعنی ۳ درصد اعتقاد به تأثیر کم عملکرد سازمان بر روی آگاهی کارکنان، ۸۸ نفر یعنی ۳۸/۳ اعتقاد به تأثیر متوسط عملکرد سازمان بر روی آگاهی کارکنان، ۸۵ نفر یعنی ۳۷ درصد اعتقاد به تأثیر زیاد عملکرد سازمان بر روی آگاهی کارکنان و ۴۶ نفر یعنی ۲۰ درصد اعتقاد به تأثیر خیلی زیاد عملکرد سازمان بر روی آگاهی کارکنان دارند.

پس دوره‌های بانک بر میزان آگاهی کارمندان تأثیرگذار است بنابراین این فرضیه که بانک می‌تواند با گذاشتن دوره‌های آموزشی ضمن خدمت در میزان آگاهی تأثیرگذار باشد به اثبات می‌رسد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

۱. قرآن کریم
۲. ابن منظور، ابوالفضل، جمال الدین، محمدبن مکرم (۱۴۱۴) لسان العرب، بیروت، دارالفکر للطباعة و النشر و التوزیع
۳. امام خمینی، روح الله (۱۳۶۳) تحریر الوسیله، ج ۱، قم، دفتر انتشارات اسلامی
۴. حرعاملی، محمدبن حسن (۱۴۰۹) وسائل الشیعه، ج ۱۸، قم، انتشارات آل‌البتیت علیهم السلام
۵. راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۱۲) مفردات الفاظ قرآن، سوریه، دارالعلم
۶. رجایی، محمد (۱۳۸۰) مقایسه اجمالی تجهیز و تخصیص منابع پولی در نظام بانکی ربوی و غیرربوی در ایران، ماهنامه معرفت، شماره ۴۱
۷. شهیدتانی (بی تا) روضه البهیة فی شرح اللمعة دمشقیة، بیروت، التاریخ العربی
۸. صمصامی، حسین و توکلی، امیرحسین (۱۳۹۱) اثر اجرای بانکداری بدون ربا بر سرمایه‌گذاری، رشد اقتصادی و تورم در ایران، معرفت اقتصادی، شماره ۲
۹. غفوریان، محمدرضا (۱۳۷۶) ارزیابی راه‌های گریز از ربا در نگاه امام خمینی و شهید صدر، فصلنامه فقه شماره ۱۱ و ۱۲
۱۰. محقق، محمدجواد (۱۳۹۰) درآمدی بر تدوین شاخص ربا در بانکداری اسلامی، معرفت اقتصادی، شماره ۴
۱۱. موسویان، سیدعباس (۱۳۸۴) ارزیابی قراردادهای و شیوه‌های اعطای تسهیلات در بانکداری بدون ربا، اقتصاد اسلامی، شماره ۱۹
۱۲. نجفی، محمدحسن (۱۹۸۱) جواهرالکلام فی شرح شرائع الاسلام، ج ۷، بیروت، دارالاحیاء التراث العربی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی