

## أثر التدريب المؤسسي المتكامل في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن

حسام احمد علي الصمادي

طالب دكتوراه مصارف اسلامية، قسم المصارف الاسلامية، كلية المال والاعمال، جامعة العلوم الاسلامية العالمية،  
الأردن

البريد الالكتروني: 6190504021@std.wise.edu.jo

د. زياد محمد محمود عبيدات

أستاذ مشارك مصارف اسلامية، قسم المصارف الاسلامية، كلية المال والاعمال، جامعة العلوم الاسلامية العالمية،  
الأردن

البريد الالكتروني: Zyad.obeidat@wise.edu.jo

### المخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب المؤسسي المتكامل بأبعاده المختلفة (الشرعي، القانوني، المالي، الإداري) في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن، وتحليل أثر التدريب المؤسسي المتكامل بأبعاده المختلفة في تحسين ورفع إنتاجية العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وذلك باستخدام برمجية (SPSS). ومن أهم نتائج الدراسة: أن التدريب الشرعي والقانوني أصبح ذا أهمية متزايدة للمؤسسات المالية الإسلامية في الأردن، في حين أن التدريب المالي والإداري أصبح ذا أهمية متوسطة. وأن تقوم المؤسسات المالية الإسلامية الأردنية بتوفير معلمين أكثر خبرة ومهارة من الداخل. وهذا يظهر استراتيجية متعددة الأوجه لتحسين التواصل والفهم والاستمرارية والمعرفة للمؤسسة، مما يساعدها على تحقيق أهدافها بشكل أكثر فعالية، وذلك من خلال تصميم دورات شرعية شاملة لجميع الأحكام الفقهية المتعلقة بالمعاملات المالية، وخاصة الجديدة منها، لضمان العلم والوعي والالتزام الكامل بالشريعة الإسلامية في كافة الأمور مع التركيز على التدريب القانوني. كما اقترحت على المؤسسات المالية الإسلامية الأردنية زيادة الاستثمار في التدريب المالي والإداري. مما يحسن الأهداف المؤسسية والمزايا المالية والإدارية.

**الكلمات المفتاحية:** التدريب المؤسسي، تأهيل العاملين، التدريب الشرعي، التدريب المالي، التدريب الإداري.

# The Impact of Integrated Institutional Training on the Habilitation of Employees of Islamic Financial Institutions in Jordan

**Hussam Ahmad Ali Al-Smadi**

PhD student in Islamic banking, Department of Islamic Banking, College of Finance and Business, International University of Islamic Sciences, Jordan

Email: @std.wise.edu.jo6190504021

**Dr. Ziad Muhammad Mahmoud Obaidat**

Associate Professor of Islamic Banking, Department of Islamic Banking, College of Finance and Business, International University of Islamic Sciences, Jordan

Email: Zyad.obeidat@wise.edu.jo

## ABSTRACT

The study aimed to identify the impact of integrated institutional training in its various dimensions (legal, legal, financial, administrative) in qualifying workers in Islamic financial institutions in Jordan and to analyze the impact of integrated institutional training in its various dimensions in improving and raising the productivity of workers in Islamic financial institutions in Jordan. The study followed the descriptive analytical approach using SPSS software. Among the most important results of the study: Sharia and legal training has become increasingly crucial for Islamic financial institutions in Jordan, while financial and administrative training has become of moderate importance. Jordanian Islamic financial institutions should provide more experienced and skilled teachers from within. This shows a multi-faceted strategy to improve communication, understanding, continuity, and knowledge of the institution, which helps it achieve its goals more effectively by designing comprehensive Sharia courses for all jurisprudential rulings related to financial transactions, especially new ones, to ensure knowledge, awareness and total commitment to Islamic Sharia in all matters with Focus on legal training. It also suggested that Jordanian Islamic financial institutions increase investment in financial and administrative training, which improves institutional goals and financial and administrative benefits.

**Keywords:** Institutional Training, Employee Qualification, Sharia Training, Financial Training, Administrative Training.

## 1. المقدمة:

يُعد المورد البشري من أهم الثروات الرئيسية، إذ يمثل ركنًا رئيس في العملية الإنتاجية، لذا أولت الشريعة الإسلامية العنصر البشري عناية كبيرة، واهتمامًا بالغًا؛ لكونه المستخلف في إعمار الأرض، وظهر ذلك في مواطن عدة في القرآن الكريم، فقال تعالى: هُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلْفَ الْأَرْضِ، والمورد البشري الكفؤ والمدرّب والمُعد إعدادًا جيدًا قادر على الاستخدام الأمثل للموارد وتسخيرها في العملية الإنتاجية بما يواكب متطلبات الحياة وتطورها. ويعتبر التدريب من المفاهيم الإدارية الحديثة، والذي يحظى بأهمية بالغة لدى الكثير من المؤسسات المالية أو غيرها من المؤسسات، ومن خلاله تتمكن المؤسسات من تحقيق المواءمة بين متطلبات الوظائف وبين كفايات ومهارات الأفراد لديها، ومن جهة أخرى الارتقاء بمستوى المهارات والكفايات التي يملكها العاملون في تلك المؤسسات، وتعزيز قدرتهم على التكيف مع المتغيرات الجديدة والطائرة في ظل التطور المستمر في عالم التكنولوجيا والمعلومات، لذا أصبح تدريب المورد البشري وتنميته من الموضوعات الهامة والتي تسعى إليها المؤسسات، كونه يمثل أداة محورية لتحقيق أهداف المؤسسة، وتحسين جودة الخدمات المقدمة، ورفع الكفاءة الإنتاجية لديها.

## 2. أهمية الدراسة

### الأهمية العلمية:

1. قلة الدراسات التي تناولت أثر التدريب المؤسسي المتكامل بأبعاده (الشرعي، القانوني، المالي، والإداري) في تحسين ورفع إنتاجية العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن.
2. استطاع نتائج هذه الدراسة تصورًا واضحًا للمسؤولين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن عن أثر التدريب المؤسسي المتكامل للعاملين لديها.
3. إثراء المحتوى العلمي بمعلومات في مجال أثر التدريب المؤسسي المتكامل في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية.

### ثانيًا: الأهمية العملية:

1. تكمن أهميتها العلمية فيما قدمته من نتائج، وتوصيات يمكن أن تستفيد منها إدارة الموارد البشرية في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن.
2. محاولة سد فجوة تصميم البرامج التدريبية المؤسسية المتكاملة لتأهيل وتنمية العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية، مما يعكس إيجابًا على تحسين وزيادة الكفاءة الإنتاجية في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن.
3. مشكلة الدراسة

وتتمحور مشكلة الدراسة في ان على المؤسسات المالية الإسلامية أن تعمل بشكل جيد لمواجهة التغيرات. ولذلك يجب رعاية العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية وتزويدهم بالمهارات الشرعية والقانونية والمالية والإدارية اللازمة. وهناك حاجة إلى برنامج تدريب مؤسسي شامل ومنسق. وإن الافتقار إلى الموارد البشرية الماهرة والمتعلمة للاستجابة للتغيرات والصعوبات الخارجية قد يعيق قدرة المؤسسات المالية الإسلامية الأردنية على تحقيق أهدافها. وبالتالي، يجب أن يكون التدريب المؤسسي المتكامل استراتيجيًا لإنشاء وإدارة البرامج التي تحقق الأهداف في المؤسسات المالية الإسلامية ويمكن إيجاز مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس الآتي:

ما أثر التدريب المؤسسي المتكامل بأبعاده الشرعية والقانونية والمالية والإدارية في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن؟

وما يتفرع عنه من الأسئلة الفرعية الآتية:

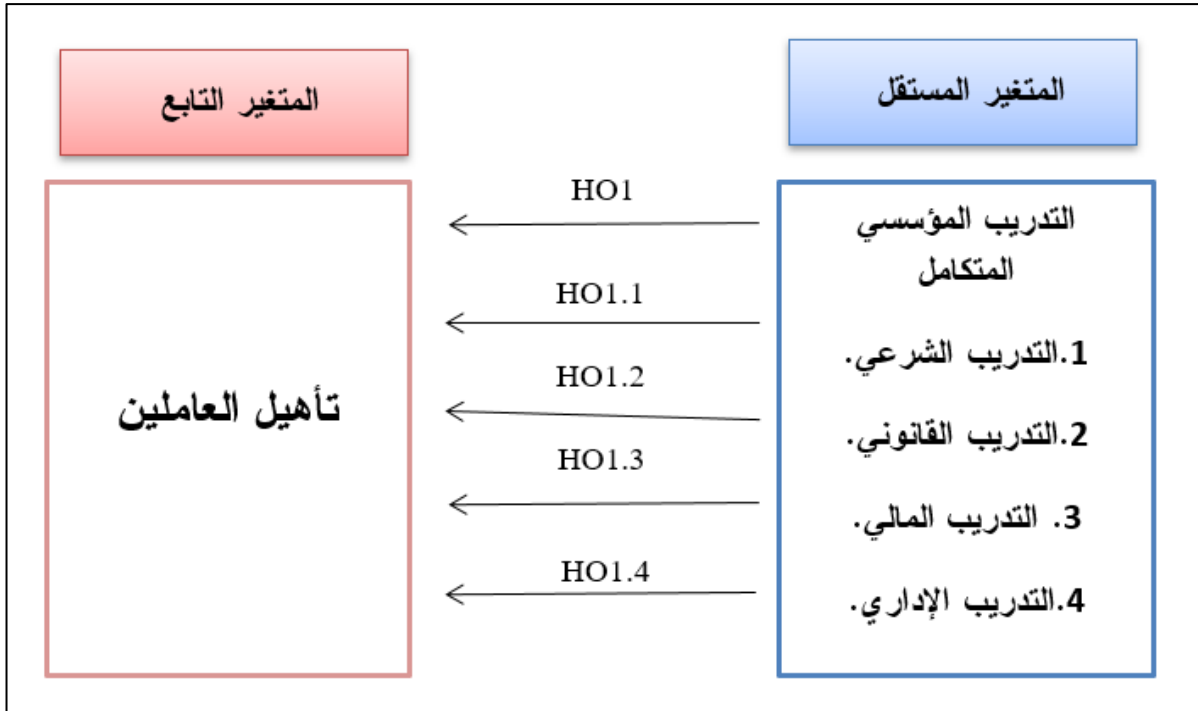
1. ما أثر التدريب الشرعي في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن؟
2. ما أثر التدريب القانوني في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن؟
3. ما أثر التدريب المالي في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن؟
4. ما أثر التدريب الإداري في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن؟

## 4. أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- التعرف على ماهية التدريب المؤسسي المتكامل بأبعاده المختلفة، نظرًا لأهميته في الأداء المؤسسي في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن.

- 2- بيان المبادئ التي يركز عليها التدريب المؤسسي المتكامل بأبعاده مجتمعة.  
3- تحليل أثر التدريب المتكامل بأبعاده المختلفة (الشرعي، القانوني، المالي، الإداري) في تحسين ورفع إنتاجية العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن.  
وتم إعداد نموذج الدراسة لبيان العلاقة بين المتغيرات، التي تعكس المتغير المستقل (التدريب المؤسسي المتكامل) والمتغير التابع (تأهيل العاملين) كالتالي:



الشكل (1): أنموذج الدراسة من إعداد الباحث بالاعتماد على (البلتاجي، 2005)<sup>(1)</sup>. و(كعبار، 2011)<sup>(2)</sup>

##### 5. فرضيات الدراسة

تم بناء فرضيات الدراسة اعتماداً على مشكلة الدراسة وعناصرها المختلفة لتحقيق أهداف الدراسة المرجوة، وهي:

- الفرضية الرئيسية **H0**: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتدريب المؤسسي المتكامل بأبعاده (الشرعية والمالية والإدارية والقانونية) في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن. ويتفرع من هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية كالتالي:
- الفرضية الفرعية الأولى **H01**: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتدريب الشرعي في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن.
- الفرضية الفرعية الثانية **H02**: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتدريب المالي في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن.
- الفرضية الفرعية الثالثة **H03**: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتدريب الإداري في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن.

(1) البلتاجي، محمد. (2005). دور المعاهد الإسلامية في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية، بحث مقدم إلى المؤتمر الخامس للهيئات الشرعية للمؤسسات المالية الإسلامية، مملكة البحرين، 19-20 نوفمبر، 2005.

(2) كعبار، محمد سالم. (2011). استراتيجية التدريب في رفع كفاءة العاملين – دراسة تطبيقية على التدريب الفني المتوسط بمصلحة العمل والتدريب المهني بشعبة المرقب بليبيا في الفترة من (2005-2009). أطروحة دكتوراه، الدراسات التجارية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، السودان.

• **الفرضية الفرعية الرابعة H04:** لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتدريب القانوني في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن.

#### 6. مصطلحات الدراسة

1. **التدريب:** هو اكتساب المعرفة والمهارة والكفاية عن طريق مجموعة من البرامج المتنوعة الهادفة إلى تأهيل موظفين مختصين في المنتجات المصرفية الإسلامية، بالإضافة إلى البرامج المتقدمة في تطوير المنتجات، بهدف إعداد مطوري المنتجات المصرفية الإسلامية يجمع المشاركون فيها الجوانب الفقهية والمصرفية<sup>(1)</sup>.
2. **التدريب الشرعي:** هي العملية المخططة لتغيير الاتجاهات السلوكية للعاملين واكتسابهم المعارف والمهارات لبلوغ أداء فعال في مجال أو نشاط معين، وتطوير قدرات الموظفين في الجوانب الشرعية لتحقيق احتياجات المؤسسة من أداء القوى العاملة<sup>(2)</sup>.
3. **التدريب القانوني:** هي العملية المخططة التي يتضمن التزام العاملين بممارسة الأعمال المصرفية المسموح بها، وفقاً لصيغ معاملات المؤسسات المالية الإسلامية التي لا تتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية، سواء في مجال قبول الودائع وتقديم الخدمات المصرفية الأخرى، أو في مجال التمويل والاستثمار<sup>(3)</sup>.
4. **التدريب المالي:** هي العملية المخططة لكيفية استخدام المقاييس الرياضية والمحاسبية لتقييم كيفية استخدام المؤسسة لمواردها بهدف خلق الأرباح<sup>(4)</sup>.
5. **التدريب الإداري:** هي العملية المخططة لتحديد المهارات الإدارية المطلوبة، ورفعها لدى أفراد إدارة معينة، والتي يتم تفصيلها في مجموعة من الأهداف المطلوب تحقيقها بنهاية التدريب<sup>(5)</sup>.
6. **التدريب المؤسسي المتكامل:** هو عملية إدارية منظمة ومستمرة، تقوم به المؤسسات المالية الإسلامية، لتزويد العاملين لديها بالجوانب الشرعية والقانونية والمالية والإدارية اللازمة لتعزيز وتطوير مهاراتهم العلمية والعملية، بغية رفع كفاءة الأفراد وتحسين جودة الخدمة المقدمة، مما ينعكس أثره في تحقيق أهداف المؤسسة المالية الإسلامية.
7. **تأهيل العاملين:** هو تمكين الأفراد وتطوير مهاراتهم المهنية لتعزيز مساهماتهم في تطوير العمل<sup>(6)</sup>.

#### 7. منهجية الدراسة

##### منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال وصف متغيرات الدراسة والمتمثلة في التدريب المؤسسي المتكامل بأبعاده المختلفة كمتغير مستقل، وتأهيل العاملين كمتغير تابع، ووصف وتحليل العلاقة السببية بين متغيرات الدراسة. والجانب التطبيقي من الدراسة يعتمد على أداة الاستبيان باعتبارها أداة من أدوات جمع المعلومات والبيانات من أجل معرفة درجة تأثير وقوة العلاقة بين متغيرات الدراسة، كما تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي من أجل التحليل الإحصائي وإجراء الاختبارات وذلك باستخدام برنامجية (SPSS).

##### مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع وعينة الدراسة في العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن، مثل البنوك الإسلامية العاملة في الأردن (البنك العربي الإسلامي الدولي، البنك الإسلامي الأردني، بنك صفوة الإسلامي، ومصرف الراجحي)، وشركات التأمين الإسلامية، (شركة التأمين الإسلامية، وشركة الأولى للتأمين الإسلامي، وشركة المنارة للتأمين الإسلامي)، واختار الباحث من شركات التمويل الإسلامية الأردنية، (النموذجية الإسلامية للتمويل

(1) البلتاجي، دور المعاهد الإسلامية في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية، مرجع سابق.

(2) عبد الباري، مشعل. (2005). برنامج صناعة الرقابة الشرعية، الكويت: بيت المشورة للتدريب الشرعي، ص: 27.

(3) العزاوي، محمد عبد الوهاب. (2019). الرقابة الشرعية في المصارف الإسلامية بين الواقع والطموح (بحث ترقية)، جامعة الموصل، ص 10.

(4) Farlex، (2009). Business and Investing Terms Explained، International Financial Dictionary. USA.

(5) يوسف، محمد محمود. (2010). العوائد المتوقعة من التدريب على العمالة والمنشأة، (بحث منشور) كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القاهرة، ص 17.

(6) Goetsch ،david L. & Davis ،stanlcy B. (1997)، Introduction to total quality ،prentice –hall ،inc. ،new jersey، p174.

الأصغر، إثمار للتمويل الأصغر الإسلامي، دار التمويل الإسلامي، شركة السماح للتمويل والاستثمار الإسلامي) وتم اختيار مؤسسة تنمية أموال الأيتام، وصندوق الحج للائتمان، ومؤسسات مالية إسلامية رسمية.

#### مصادر البيانات

**أولاً: المصادر الأولية:** والتي تم الاستعانة بها في الجانب التطبيقي من الدراسة، والمتمثلة في الاستبيان لجمع المعلومات اللازمة محل الدراسة، وتحليلها الإحصائي، من خلال استخدام الاختبارات الإحصائية التي تحقق هذا الغرض، وصولاً لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة، إلى جانب الملاحظة والمقابلة مع الأشخاص ذو العلاقة.

**ثانياً: المصادر الثانوية:** وفي الجانب النظري من الدراسة تم استخدام الكتب والمراجع العربية والأجنبية، والدوريات والمقالات والدراسات المنشورة والتي تناولت موضوع الدراسة، والتقارير والنشرات الصادرة عن المؤسسات المالية الإسلامية ذات العلاقة، بالإضافة إلى شبكة الانترنت.

#### 8. حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة بالحدود المكانية والبشرية والموضوعية، والتي يمكن تعميم نتائج الدراسة عليها، وهي كالآتي:

- **الحدود المكانية:** تتمثل حدود الدراسة المكانية في المؤسسات المالية الإسلامية العاملة في الأردن، والمتمثلة في البنوك الإسلامية، وشركات التأمين الإسلامية، ومؤسسات التمويل الإسلامية، والمؤسسات المالية الإسلامية الرسمية في الأردن.
- **الحدود البشرية:** الأفراد العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن (البنوك الإسلامية الأردنية، شركات التمويل الإسلامية الأردنية، شركات التأمين الإسلامية الأردنية والمؤسسات المالية الإسلامية الرسمية الأردنية).
- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة الحالية على المتغيرين: التدريب المؤسسي المتكامل كمتغير مستقل، وتأهيل العاملين كمتغير تابع.
- التدريب المؤسسي المتكامل كمتغير مستقل، وتأهيل العاملين كمتغير تابع.

#### 9. الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع التدريب وأثره على أداء وكفاءة العاملين وتناولته من زوايا مختلفة، وعلى حد علم الباحث، فإن هذه الدراسة تعتبر من الأولى من نوعها، والتي تضم التدريب المؤسسي المتكامل بأبعاده المختلفة. وقد تنوعت هذه الدراسات بين العربية والاجنبية، وسوف تستعرض هذه الدراسة جملة من الدراسات التي تم الاستفادة منها، مرتبة زمنياً من الأقدم إلى الأحدث.

#### الدراسات العربية

1-دراسة الجهيمي(2005) ، بعنوان: " أثر التدريب على تنمية القوى البشرية بالتركيز على القطاع المصرفي سبها- ليبيا"<sup>(1)</sup>.

هدفت هذه الدراسة إلى قياس كفاءة وفاعلية البرنامج في إعداد وتأهيل المشاركين فيه للعمل في القطاع المصرفي. وتناولت الدراسة حاجة المنظمات الإنتاجية والخدمية وعلى وجه الخصوص قطاع البنوك إلى تدريب وتنمية القوى العاملة اتبعت الدراسة أسلوب المنهج الوصفي التحليلي. ومن النتائج التي توصلت إليها؛ أن فاعلية الدورة التدريبية تتأثر بمكان انعقادها فالدورات التدريبية الداخليه هي أكثر فاعلية من الدورات التدريبية الخارجية؛ لكونها يغلب عليها الطابع الترفيهي في بعض الأحيان، وإن أكبر الآثار الإيجابية للتدريب على الموظفين في البنوك هو تنمية المهارات وزيادة المعلومات. كما وأوصت الدراسة بأن يتم تصميم البرامج

(1) الجهيمي، أحمد أبو خنجر. (2005). أثر التدريب على تنمية القوى البشرية بالتركيز على القطاع المصرفي سبها- ليبيا (رسالة ماجستير)، جامعة النيلين، ليبيا.

التدريبية بما يتناسب مع مستوى المتدربين وخبراتهم، اختيار المدربين اصحاب الكفاءات التي تجمع بيت التأهيل العلمي والخبرة العملية. تتفق هذه الدراسة مع دراسة الهجيمي بيان أثر التدريب وأهميته لدى العاملين في القطاع المصرفي سبها- ليبيا، وتمتاز عنها في أنها تتناول أهمية التدريب المؤسسي المتكامل بأبعاده المختلفة وأثره في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية العاملة في الأردن.

وتم الاستفادة من دراسة الهجيمي في التعرف على أهمية وأثر التدريب للعاملين في القطاع المصرفي، وكذلك التعرف على الأسلوب المتبع لمثل هذا النوع من الدراسات.

دراسة (البلتاجي، 2005)، بعنوان " دور المعاهد المصرفية في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية"<sup>(1)</sup>.

هدفت الدراسة إلى بيان الطبيعة المميزة للمؤسسات المالية الإسلامية، وأهمية التأهيل العلمي والعملية للعاملين في المؤسسات المالية الإسلامية، فضلاً عن دور المعاهد المصرفية في تأهيل الكوادر البشرية للمؤسسات المالية الإسلامية. حيث تناولت الطبيعة المميزة للمؤسسات المالية الإسلامية، وتأهيل الكوادر البشرية للصناعة المصرفية الإسلامية، وبيان دور المعاهد المصرفية في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية. وتوصلت الدراسة إلى أن الكوادر البشرية من أهم مقومات نجاح المؤسسات المالية الإسلامية، والعاملين بالبنوك التقليدية غير مؤهلين للعمل مباشرة بالمؤسسات المالية الإسلامية قبل الحصول على برامج تدريبية في العمل المصرفي الإسلامي، كما توصلت إلى عدم وجود جهة متخصصة لإعداد المصرفي الفقيه. وخرجت الدراسة بالعديد من التوصيات وأهمها؛ ضرورة الاهتمام بالمعاهد المصرفية بدور أكبر في إعداد المناهج العلمية والعملية لإعداد الكوادر البشرية للمؤسسات المالية الإسلامية، وأوصت بضرورة الاهتمام بإعداد كوادر بشرية مؤهلة تأهيلاً علمياً وعملياً وشرعياً للعمل بالمؤسسات المالية الإسلامية.

الدراسة الحالية ودراسة البلتاجي كلاهما يتفقان في بيان أهمية التأهيل العلمي والعملية للعاملين في المؤسسات المالية الإسلامية، في حين أن الدراسة الحالية تسلط الضوء على المؤسسات المالية الإسلامية العاملة في الأردن على وجه الخصوص. وتم الاستفادة من دراسة البلتاجي في بيان أهمية التأهيل العلمي والعملية للعاملين في المؤسسات المالية الإسلامية، ودور المعاهد في تأهيل العاملين وخاصة في العمل المصرفي الإسلامي.

دراسة (العوذ، 2006)، بعنوان " أثر التدريب على الكفاءة الإنتاجية للعاملين"<sup>(2)</sup>.

هدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر التدريب على الكفاءة الإنتاجية للعاملين بشركة سكر كنانة، كما هدفت إلى التعرف على مدى إسهام التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين لتحقيق أهداف المنشأة واقتراح ما يمكن عمله للإرتقاء بهذا الجانب الحيوي الهام في مجال الإدارة وتطويره بغرض المساهمة في تنمية الأفراد. كما تناولت الدراسة أدبيات التدريب وتنمية القوى العاملة من حيث المفهوم والأهمية والأهداف والأنواع ومراحل العملية التدريبية المختلفة، وأيضاً الكفاءة الإنتاجية من حيث المفهوم والعوامل المحدده لها وطرق قياسها، كذلك تناولت الدراسة شركة سكر كنانة من حيث النشأة ودورها في الاقتصاد السوداني ومراحل العملية التدريبية فيها. واعتمدت الدراسة في منهجها على المنهج الوصفي التحليلي، والاعتماد على الاستبيان في جمع المعلومات الأولية، العينة العشوائية البسيطة. وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج ومنها؛ وجود علاقة بين التدريب وزيادة الكفاءة الإنتاجية للعاملين والتدريب له دور فعال في زيادة الإنتاج، برامج التدريب المقدمة ناجحة وتخدم الغرض الذي وضعت من أجله. ومما أوصت به الدراسة؛ تعميم وترقية التدريب المستمر في أثناء الخدمة للعاملين على أن تكون برامج التدريب مرتبطة بالاحتياجات الفعلية لزيادة الإنتاجية ورفع كفاءة العاملين مع الاهتمام بتقييم تلك البرامج، توفير قاعدة للبيانات مزودة بالمعلومات الدقيقة الضرورية لعملية تخطيط القوى العاملة لتمكين إدارة الموارد البشرية من تحديد الاحتياجات التدريبية بكفاءة وفعالية.

تتفق الدراسة الحالية مع دراسة العوذ في التطرق لموضوع التدريب ودوره في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين، وتمتاز عنها في أنها تتعامل شركة سكر كنانة فقط في حين الدراسة الحالية تتعامل مع عينة من المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن.

(1) البلتاجي، محمد (2005). دور المعاهد المصرفية في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية، بحث مقدم للمؤتمر الخامس للهيئات الشرعية للمؤسسات المالية الإسلامية، 29-20 نوفمبر، مملكة البحرين.

(2) العوذ، هويدا صالح محمد (2006) أثر التدريب على الكفاءة الإنتاجية للعاملين، (رسالة ماجستير غير منشورة)، التخطيط التنموي، جامعة الخرطوم.

تم الاستفادة من دراسة العوض في معرفة أثر التدريب على الكفاءة الإنتاجية للعاملين في المؤسسات أيا كان شكلها، والمؤسسات المالية على وجه الخصوص، وكذلك الاستفادة من الآثار الإيجابية التي يحققها التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين لتحقيق أهداف المؤسسات.

**2-دراسة (الهابيل وآخرون 2011)، "مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية بشركات التأمين العاملة في قطاع غزة"<sup>(1)</sup>.**

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية برامج التدريب في شركات التأمين العاملة في قطاع غزة، في تطوير الموارد البشرية بما يكفل تحقيق الأهداف والتطلعات لشركات التأمين. تناولت الدراسة أنماط التدريب، ومرحلة العملية التدريبية، وأنواع وطرق تدريب الموظفين. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب الإحصاء وأسلوب الحصر الشامل للعاملين في قطاع التأمين والبالغ عددهم (50) موظفًا في شركة ترست العالمية للتأمين وشركة التأمين الوطنية وشركة المجموعة الأهلية للتأمين وشركة الملتزم للتأمين والاستثمار. ومن النتائج التي توصلت إليها؛ ضرورة تقييم مستوى الأفراد قبل وبعد التحاقهم بالدورات التدريبية من أجل الوقوف على حجم التغيير الحاصل لقدراتهم ومهاراتهم وأن تكون عملية التدريب مستمرة ما دامت الشركة قائمة ولا تتوقف إلا بتصفية الشركة وانتهاء عملها. وخلصت الدراسة إلى العديد من التوصيات ومنها؛ على الإدارة العليا تبني فكرة التدريب على أنها ضرورة ملحة ومستمرة تهدف إلى تطوير العنصر البشري. ولهذا يتوجب عقد المزيد من الدورات التدريبية من أجل الارتقاء بالمستوى العلمي والعملية لموظفي شركات التأمين العاملة في قطاع غزة، وأن يتم التخطيط لنشاطات التدريب بشكل مستمر باتباع الأسلوب الشمولي الذي يولي اهتماماً لكافة عناصر المدخلات والعمليات والمخرجات والتغذية العكسية، ويجب أن تكون الفترة الزمنية المخصصة للتدريب ملائمة لطبيعة البرنامج التدريبي وذلك لضمان الحصول على أفضل النتائج.

تتفق الدراسة الحالية مع دراسة الهابيل وآخرون في التعرف على أهمية التدريب للعاملين في شركات التأمين لما له أثر إيجابي على الشركة، في حين أن الدراسة الحالية تبين أهمية التدريب للعاملين في المؤسسات المالية الإسلامية؛ كالبنوك الإسلامية، وشركات التمويل الإسلامية بالإضافة إلى شركات التأمين الإسلامية العاملة في الأردن. وتم الاستفادة من دراسة الهابيل وآخرون في معرفة أهمية وأنواع وطرق التدريب المتبعة في المؤسسات المالية أيا كان شكلها، وكذلك الاستفادة من الدراسة في الجانب العملي التطبيقي.

**3-دراسة (غنيم، 2018)، بعنوان: " أثر التدريب على جودة أداء العاملين في البنوك الإسلامية: دراسة قياسية على العاملين في البنك الإسلامي الفلسطيني"<sup>(2)</sup>.**

هدفت الدراسة إلى بيان أثر التدريب على جودة أداء العاملين في البنك الإسلامي الفلسطيني في قطاع غزة. حيث تناولت الدراسة البرامج التدريبية التي يقدمها البنك الإسلامي الفلسطيني في قطاع غزة لتعزيز جودة أداء العاملين. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام التحليل القياسي. ومن النتائج التي أسفرت عنها الدراسة وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين التدريب في جميع محاوره من محتوى البرامج التدريبية، وتحديد الاحتياجات التدريبية، وأهداف وطرق التدريب، وجودة أداء العاملين في البنوك الإسلامية في عينة الدراسة. وأوصت الدراسة بضرورة دعم الاستثمار في رأس المال البشري من خلال تبني برامج تدريب شاملة تطل جميع العاملين على اختلاف المستويات الإدارية.

الدراسة الحالية ودراسة غنيم يتفقان على بيان أهمية تدريب العاملين في البنوك الإسلامية، إلا أن دراسة غنيم تكونت عينتها من الأفراد العاملين في البنك الفلسطيني الأردني، في حين أن الدراسة الحالية تستهدف العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن من شركات التأمين والتمويل، ولا تقتصر على البنوك الإسلامية، إلى جانب شمولها التدريب المؤسسي المتكامل بأبعاده المختلفة.

(1) الهابيل، وسيم إسماعيل. وأبو عرب، شعبان محمد. وأبو ستة، عماد جمعة. (2011) مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية بشركات التأمين العاملة في قطاع غزة. (بحث منشور) مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، مج (13)، ع(1).

(2) غنيم، محمد عبد الهادي. (2018). أثر التدريب على جودة أداء العاملين في البنوك الإسلامية: دراسة قياسية على العاملين في البنك الإسلامي الفلسطيني، (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.

تم الاستفادة من دراسة غنيم من خلال التعرف على أهمية ودور التدريب للعاملين وخاصة في قطاع البنوك الإسلامية، وكذلك الاستفادة من المنهج والأسلوب المتبع في الدراسة.  
4- دراسة عبد الحكيم (2018)، بعنوان: " دور تدريب وتحفيز الموارد البشرية في تعزيز الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية"<sup>(1)</sup>.

هدفت الدراسة إلى بيان دور تدريب وتحفيز الموارد البشرية في تحسين فرص تحقيق أداء متميز ومستدام للمؤسسة الاقتصادية، وبيان الدور الذي يلعبه كل من التدريب والتحفيز في إكساب الموارد البشرية المهارات والكفاءات اللازمة، ودفعهم إلى أداء عملهم بكل احترافية. تناولت الدراسة المفاهيم الأساسية في تدريب الموارد البشرية وتحفيزها، وبيان جوانب مساهمة التدريب والتحفيز في تعزيز الأداء المستدام. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدام أداة الاستبانة. توصلت الدراسة إلى أن هناك دور لتدريب وتحفيز الموارد البشرية بنسبة (81.5%) في تعزيز الأداء المستدام للمؤسسات محل الدراسة. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام أكثر بتدريب وتحفيز الموارد البشرية والتنوع في الحوافز المقدمة لهم، من أجل تعزيز الأداء المستدام. تتفق الدراسة الحالية مع دراسة عبد الحكيم في بيان أهمية ودور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسات. وكذلك المنهج المتبع في الدراسة، وتختلف عنها من حيث بيئة الدراسة والحدود المكانية والبشرية، كما أن الدراسة الحالية تركز على المؤسسات المالية الإسلامية العاملة في الأردن. تم الاستفادة من دراسة عبد الحكيم في صياغة أهمية وأهداف التدريب، وما يحققه من آثار إيجابية تنعكس على كفاءة وأداء الموارد البشرية في المؤسسة.

5- دراسة هجو (2019)، بعنوان: " أثر التدريب التخصصي على أداء العاملين ببنك السودان المركزي"<sup>(2)</sup>.

هدفت الدراسة إلى توفير نتائج للمقارنة بين أثر إتباع أسلوب التدريب العام (التقليدي) وأسلوب التدريب التخصصي ودوره في تحسين مستوى وقدرات ومعارف العاملين ببنك السودان المركزي. تناولت الدراسة مفهوم التدريب وأهميته وأهدافه بالنسبة للمنظمات، مع بيان أنواع وأساليب التدريب، ثم تناولت أداء العاملين وطرق وتقييم أساليب الأداء. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة والمقابلة كوسيلة لجمع البيانات. ومن النتائج التي توصلت إليها؛ أن التطور في أسلوب التدريب ببنك السودان المركزي يؤثر إيجابياً على أداء العاملين ورفع مستواهم، وقدراتهم، ومعارفهم. وقد أوصت الدراسة بالاستمرار في تطبيق أسلوب التدريب الحالي لتأثيره الإيجابي على الأداء بجانب الاستمرار في تطوير وتحسين أنشطة التدريب التي تتم ممارستها لترشيدها للنفقات.

تتفق الدراسة الحالية مع دراسة هجو في بيان أثر التدريب في مستوى أداء العاملين في البنوك، إلا أن دراسة هجو ركزت على العاملين في بنك السودان المركزي، في حين أن الدراسة الحالية ركزت على العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية العاملة في الأردن. حيث تم الاستفادة من دراسة هجو في بيان أهداف وأهمية التدريب للعاملين في القطاع المصرفي، وكذلك الاستفادة من المنهجية والأسلوب المتبع في الدراسة وأدوات الدراسة التي تم استخدامها من أجل تحقيق أهداف الدراسة بالاستبانة والمقابلة.

6- دراسة أحمد (2020)، بعنوان: " دور التدريب في تطوير قدرات العاملين بالمؤسسات الخاصة: دراسة تطبيقية على بنك البركة السوداني"<sup>(3)</sup>.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة التدريب في إزالة مشاكل العاملين وحفزهم وترقيتهم من خلال تحديد العلاقة بين التدريب وتطوير القدرات، ودراسة العلاقة بين الاحتياجات التدريبية وتطوير القدرات. تناولت

(1) عبد الحكيم، جربي (2018). دور تدريب وتحفيز الموارد البشرية في تعزيز الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف، (رسالة دكتوراه غير منشورة) كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر.

(2) هجو، علي موسى (2019). أثر التدريب التخصصي على أداء العاملين ببنك السودان المركزي، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة النيلين، الخرطوم.

(3) أحمد، نادية صابر عبد الحافظ. (2020). دور التدريب في تطوير قدرات العاملين بالمؤسسات الخاصة: دراسة تطبيقية على بنك البركة السوداني. (رسالة دكتوراه غير منشورة) إدارة الأعمال، جامعة النيلين، السودان.

الدراسة دور التدريب في تطوير قدرات العاملين بالمؤسسات الخاصة. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج منها؛ يتم تحديد الاحتياجات التدريبية طبقاً لواقع العمل، ومساهمة العاملين في البنك في تصميم البرامج التدريبية أدت إلى تفعيل وانسيابه الخدمة. وأوصت الدراسة العمل على تحديد الاحتياجات التدريبية لأنها تمثل مرحلة التشخيص في العملية التدريبية، والعمل والتنسيق بين المؤسسات العامة والخاصة لتدريب العاملين في قطاع البنوك لأنه يحقق أعلى مستوى لتطوير القدرات. تتفق الدراسة الحالية مع دراسة أحمد في بيان دور ومساهمة التدريب في تحسين أداء وقدرات العاملين في البنوك، إلا أن الدراسة الحالية تختلف عن دراسة أحمد من حيث الحدود المكانية والبشرية فهي تركز على العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية العاملة في الأردن ومن ضمنها البنوك الإسلامية. تم الاستفادة من دراسة أحمد في صياغة أهداف وأهمية التدريب للعاملين في البنوك وكذلك أهمية التدريب للمؤسسة نفسها.

#### الدراسات الأجنبية

### 1- Natt & Alhabshi & Zainal (2009) A Proposed Framework For Human Capital Development in The Islamic Financial Services Industry<sup>(1)</sup>

إطار مقترح لتنمية رأس المال البشري في صناعة الخدمات المالية الإسلامية. هدفت الدراسة إلى بيان التحديات التي تواجه قياس الفجوات وتنمية رأس المال البشري لتلبية ازدهار صناعة الخدمات المالية الإسلامية. على الرغم من الاعتراف بالحاجة إلى قوى عاملة مدربة تدريباً عالياً في صناعة الخدمات المالية الإسلامية، إلا أن جذور المشكلة ترجع في المقام الأول إلى عدم تطابق المهارات داخل صناعة التمويل الإسلامي. وتقتصر الدراسة نهجاً شاملاً لتنمية رأس المال البشري كحل أساسي لعدم تطابق المهارات داخل صناعة الخدمات المالية الإسلامية والتقليدية على حد سواء. وتكمن مساهمة الدراسة TD الإطار المقترح لتطوير رأس المال البشري في التمويل الإسلامي. وتوصلت الدراسة إلى أن تطوير رأس المال البشري له قيمة أكاديمية وعملية، وذلك من خلال التعاون الوثيق بين المؤسسات في العالم الإسلامي. تتفق الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في بيان دور التدريب للعاملين في صناعة الخدمات المالية الإسلامية، إلا أن الدراسة الحالية تناولت أثر التدريب المؤسسي المتكامل في المؤسسات المالية الإسلامية بأبعاده مختلفة؛ كالبعد الشرعي والقانوني والمالي إلى جانب البعد الإداري في تأهيل عاملها.

### 2- Afroz (2018) Effects of Training on Employee Performance - A Study on Banking Sector Tangail Bangladesh<sup>(2)</sup>.

أثر التدريب على أداء الموظفين دراسة عن القطاع المصرفي، بنغلاديش بينت الدراسة ضرورة التدريب والتطوير والذي يعد أداة استراتيجية لا غنى عنها لتحسين أداء الموظفين في القطاع المصرفي، كما وهدفت إلى معرفة أثر التدريب على أداء الموظفين في القطاع المصرفي في بنغلاديش، حيث أن التدريب (مشاركة الموظف، والتحفيز والرضا الوظيفي) يعتبر متغيراً مستقلاً بينما المتغير التابع أداء الموظف. وقد تم استخدام المنهج التحليلي الاستقرائي لجمع البيانات من خلال المصدر الأساسي من الاستبيانات. وتمثلت عينة الدراسة في قطاع البنوك في بنغلاديش، ولغرض إجراء التحليل الوصفي، اختبار T، وعلاقته الارتباط، وتحليل الانحدار. وأظهرت نتائج الدراسة أن تدريب الموظف له تأثير على أداءه، فضلاً عن وجود علاقة بين تدريب الموظفين وأداء الموظفين، وأن أكثر موظف يحصل على تدريب يكون أكثر كفاءة في الأداء. تتفق هذه الدراسة مع دراسة Afroz في التطرق لموضوع التدريب ودوره في رفع كفاءة العاملين، وتمتاز عنها في أنها تتعامل مع المؤسسات المالية الإسلامية العاملة في الأردن.

<sup>(1)</sup> Natt, Agil, Alhabshi, Syed Othman, Zainal, Mohd-Pisal (2009). A Proposed Framework for Human Capital Development in the Islamic Financial Services Industry. The Journal of Knowledge Economy & Knowledge Management 2009, Volume I Spring.

<sup>(2)</sup> Ali, Syed Ahmad, Ahmed, Muhammad (2018). Shariah Training: Addressing Gaps For Employees Development In Islamic Banks, Article, Al-Qalam.

### 3- Ali & Ahmed, (2018) ، Shariah Training: Addressing Gaps For Employees Development In Islamic Banks<sup>(1)</sup>

**التدريب الشرعي: معالجة الفجوات في تطوير الموظفين في البنوك الإسلامية**  
هدفت هذه الدراسة إلى بيان أهمية التدريب الشرعي للعاملين في البنوك الإسلامية، وبيان أثر التدريب الشرعي في تحديد كفاءة الموظفين واتجاهاتهم والممارسات المصرفية الإسلامية. تناولت الدراسة دور التدريب الشرعي من خلال أربع فئات متميزة ومترابطة، وهي: دور الامتثال للشريعة، ودور خلق الوعي، ودور تطوير المنتج. ودور تطوير العملية التدريبية للبنوك الإسلامية دور في فهم احتياجات موظفيها بشكل أفضل، من خلال تمييزها بوضوح عن البنوك التقليدية. علاوة على ذلك، فإن استخدام التدريب الشرعي سيؤدي إلى تحسين مواقف الموظفين وتصوراتهم تجاه الخدمات المصرفية الإسلامية من خلال سد الفجوة بين المعرفة النظرية والعملية للموظفين في مجال الخدمات المصرفية الإسلامية.

تتفق الدراسة الحالية مع دراسة Ali & Ahmad في بيان أهمية التدريب الشرعي للعاملين في البنوك الإسلامية، ودوره في تحسين أداء العاملين في البنوك الإسلامية، إلا أن الدراسة الحالية تبين أثر التدريب المؤسسي المتكامل بأبعاده المختلفة في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية العاملة في الأردن.

#### ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة على هدف مشترك وهو بيان الأثر الإيجابي لتدريب العاملين في القطاع المصرفي خاصة وكافة القطاعات عامة، كما استخدمت الدراسات السابقة أداة الاستبيان لجمع البيانات، ووظفت الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي. إلا أن الدراسة الحالية تتميز عن الدراسات السابقة - والذي يجعلها الأولى من نوعها - بالآتي:

1. تحاول هذه الدراسة تناول برنامج تدريبي مؤسسي متكامل، حيث يضم بأبعاده المختلفة؛ البعد الشرعي، والبعد القانوني، والبعد المالي، إلى جانب البعد الإداري.
2. تضم هذه الدراسة في عينتها المؤسسات المالية الإسلامية العاملة في الأردن، من البنوك الإسلامية، وشركات التمويل الإسلامية، وكذلك شركات التأمين الإسلامية والمؤسسات المالية الإسلامية الرسمية في الأردن.

#### 10. منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي من أجل تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى النتائج، حيث تركز هذه الدراسة على فهم العلاقة بين متغيرات الدراسة، وهي "التدريب المؤسسي المتكامل" و"تأهيل العاملين"، ويهدف الباحث من خلال هذا المنهج إلى استكشاف اتجاهات هذه المتغيرات وفهم مدى تأثيرها ضمن سياق المشكلة المدروسة. ويُعد هذا المنهج مناسباً بشكل خاص للدراسات التطبيقية والميدانية نظراً لقدرته على وصف وتحليل العلاقات بين المتغيرات واستنتاج فهم أعمق للتفاعلات بينها.

كما استخدم المنهج الوصفي في هذه الدراسة لوصف المتغيرات بشكل شامل، بينما تم استخدام المنهج التحليلي لفحص أثر التدريب المؤسسي المتكامل في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن.

#### مجتمع وعينة الدراسة

##### أولاً: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن، حيث تنقسم إلى ثلاث مؤسسات مالية إسلامية، وتتضمن كل مؤسسة مجموعة من الشركات والبنوك، والتي يمكن حصرها كما يلي:

- 1- البنوك الإسلامية الأردنية، وهي: البنك الإسلامي الأردني، والبنك العربي الإسلامي الدولي، وبنك صفوة الإسلامي.
- 2- البنوك الإسلامية الأجنبية العاملة في الأردن وتتمثل في مصرف الراجحي.
- 3- شركات التأمين الإسلامية الأردنية، وهي: شركة التأمين الإسلامية، وشركة الأولى للتأمين الإسلامي، وشركة المنارة للتأمين الإسلامي.

<sup>(1)</sup> Abdul-Rahman ، Y. The Art of Islamic Banking and Finance: Tools and Techniques for Community- based banking، John Wiley & Sons، Inc. New Jersey، U.S.A.2010.

4- شركات التمويل الإسلامية الأردنية، وهي: النموذجية الإسلامية للتمويل الأصغر، إثمار للتمويل الأصغر الإسلامي، دار التمويل الإسلامي، شركة السماح للتمويل والاستثمار الإسلامي.  
5- مؤسسات مالية إسلامية أردنية رسمية، وهي: مؤسسة تنمية أموال الأيتام، وصندوق الحج للادخار والاستثمار.

#### ثانياً: عينة الدراسة

تتمثل عينة الدراسة في العاملين في جميع المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن كمكون أساسي لمجتمع الدراسة، والتي تتألف من البنوك الإسلامية العاملة في الأردن الآتية: البنك الإسلامي الأردني، البنك العربي الإسلامي الدولي، بنك صفوة الإسلامي، ومصرف الراجحي، وشركات التمويل الإسلامية والتي تضم: إثمار للتمويل الأصغر الإسلامي، دار التمويل الإسلامي، النموذجية الإسلامية للتمويل الأصغر، شركة السماح للتمويل والاستثمار الإسلامي، بالإضافة إلى العاملين في شركات التأمين الإسلامية التي تشمل: شركة التأمين الإسلامية، شركة الأولى للتأمين الإسلامي، وشركة المنارة للتأمين الإسلامي، وكذلك العاملين في مؤسسات مالية إسلامية رسمية أخرى في الأردن وهي: مؤسسة تنمية أموال الأيتام، وصندوق الحج للادخار والاستثمار. حيث استخدم الباحث استراتيجيات المسح الشامل لتحديد عينة الدراسة.

#### 11. نتائج الدراسة

يتضمن هذا القسم من الدراسة نتائج اختبار فرضيات الدراسة التي تم الوصول إليها باستخدام الأساليب الإحصائية الاستدلالية المناسبة. تم تحليل الفرضيات الرئيسية والفرعية باستخدام تحليل الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression Analysis). وفيما يلي نتائج اختبارات فرضيات الدراسة.

#### الفرع الأول: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

تهدف الفرضية الرئيسية الأولى إلى التعرف على أثر التدريب المؤسسي المتكامل في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن. حيث تنص هذه الفرضية على أنه:  
"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتدريب المؤسسي المتكامل بأبعاده (الشرعي والمالي والإداري والقانوني) في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن". وظهرت النتائج كما يأتي:

#### الجدول (1): ملخص النموذج وتحليل تباين الانحدار للفرضية الرئيسية الأولى H01

تحليل التباين ANOVA			ملخص النموذج				المتغير التابع
Sig F*	قيمة F المحسوبة	درجات الحرية	الخطأ المعياري للنموذج	Adjusted R <sup>2</sup> معامل التحديد المعدل	R <sup>2</sup> معامل التحديد	R معامل الارتباط	
0.000	887.553	4	0.140	0.902	0.903	0.950	تأهيل العاملين

\* التأثير دلال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )

يوضح الجدول (1) وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة بين التدريب المؤسسي المتكامل وتأهيل العاملين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ( $R=0.950$ )، وبلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2=0.903$ )، وهذا يشير إلى أن متغير التدريب المؤسسي المتكامل فسر ما نسبته (90.3%) من التغير الحاصل في تأهيل العاملين، وأن ما قيمته (9.7%) يعزى لعوامل أخرى. أما قيمة معامل التحديد المعدل Adj. R<sup>2</sup> فقد بلغت (0.902)، وبلغ الفرق بينها وبين معامل التحديد (0.001)، وهي قيمة ضئيلة جداً، مما يشير إلى قدرة متغيرات النموذج المقبولة على التنبؤ بقيم متغير تأهيل العاملين.

كما يتبين من الجدول معنوية النموذج، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (887.553) وبمستوى الدلالة (SigF=0.000) وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر دال إحصائياً لمتغير التدريب المؤسسي المتكامل على تأهيل العاملين عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، وعند 4 درجة حرية.

وبناءً على ذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية الرئيسية، وقبول الفرضية البديلة، التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتدريب المؤسسي المتكامل بأبعاده (الشرعي والمالي والإداري والقانوني) في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن"

الجدول (2): معاملات الانحدار للفرضية الرئيسية الأولى H01

معاملات الانحدار					
Sig T*	قيمة T المحسوبة	قيمة Beta	الخطأ المعياري	B المعاملات	الابعاد
0.149	1.445	0.040	0.026	0.037	التدريب الشرعي
0.000	27.043	0.734	0.024	0.653	التدريب القانوني
0.000	6.966	0.230	0.027	0.186	التدريب المالي
0.000	3.641	0.105	0.016	0.059	التدريب الإداري

\* التأثير دلال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )

يبين الجدول (2) قيم معاملات الانحدار لأبعاد متغير التدريب المؤسسي المتكامل، حيث يتبين أن قيمة B عند البعد (الشرعي) قد بلغت (0.037)، وبلغت قيمة T المحسوبة عند هذا المتغير (1.445) وبمستوى الدلالة (SigT=0.149)، وهي أكبر من 0.05، مما يشير إلى عدم وجود أثر معنوي للبُعد الشرعي على تأهيل العاملين، بينما جاءت قيمة B عند البعد (القانوني) قد بلغت (0.653)، وبلغت قيمة T المحسوبة عند هذا المتغير (27.043) وبمستوى الدلالة (SigT=0.000)، وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر معنوي إيجابي للبُعد القانوني على تأهيل العاملين، وجاءت قيمة B عند البعد (المالي) قد بلغت (0.186)، وبلغت قيمة T المحسوبة عند هذا المتغير (6.966) وبمستوى الدلالة (SigT=0.000)، وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر معنوي إيجابي للبُعد المالي على تأهيل العاملين، وأخيراً جاءت قيمة B عند البعد (الإداري) قد بلغت (0.059)، وبلغت قيمة T المحسوبة عند هذا المتغير (3.641) وبمستوى الدلالة (SigT=0.000)، وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر معنوي إيجابي للبُعد الإداري على تأهيل العاملين.

### الفرع الثاني: نتائج اختبار الفرضيات المتفرعة من الفرضية الرئيسية الأولى

للتحقق من تأثير التدريب المؤسسي المتكامل على تأهيل العاملين بأبعاده منفردة، تم تجزئة الفرضية الرئيسية إلى أربعة فرضيات فرعية، وفيما يأتي نتائج اختبار الفرضيات المتفرعة من الفرضية الرئيسية الأولى.

#### أولاً: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

تهدف الفرضية الفرعية الأولى إلى التعرف على أثر التدريب الشرعي في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن. حيث تنص هذه الفرضية على أنه:

"لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتدريب الشرعي (متطلبات التدريب الشرعي، المحتوى التدريب الشرعي ومخرجات التدريب الشرعي) في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن". وظهرت النتائج كما يأتي:

الجدول (3): ملخص النموذج وتحليل تباين الانحدار للفرضية الفرعية الأولى H01-1

تحليل التباين ANOVA			ملخص النموذج				المتغير التابع
Sig F*	قيمة F المحسوبة	درجات الحرية	الخطأ المعياري للنموذج	Adjusted R <sup>2</sup> معامل التحديد المعدل	R <sup>2</sup> معامل التحديد	R معامل الارتباط	

0.000	205.087	3	0.279	0.615	0.618	0.786	تأهيل العاملين
-------	---------	---	-------	-------	-------	-------	----------------

\* التأثير دلال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )

يوضح الجدول (3) وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة بين التدريب الشرعي وتأهيل العاملين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ( $R=0.786$ )، وبلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2=0.618$ )، وهذا يشير إلى أن بُعد التدريب الشرعي يفسر ما نسبته (61.8%) من التغير الحاصل في تأهيل العاملين، وأن ما قيمته (38.2%) يعزى لعوامل أخرى. أما قيمة معامل التحديد المعدل  $Adj.R^2$  فقد بلغت (61.5%)، وبلغ الفرق بينها وبين معامل التحديد ( $0.003$ )، وهي قيمة ضئيلة جداً، مما يشير إلى قدرة متغيرات النموذج المقبولة على التنبؤ بقيم متغير تأهيل العاملين.

كما يتبين من الجدول معنوية النموذج، حيث بلغت قيمة  $F$  المحسوبة (205.087) وبمستوى الدلالة ( $SigF=0.000$ ) وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر دال إحصائياً لبُعد التدريب الشرعي على تأهيل العاملين عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، وعند 3 درجة حرية.

وبناءً على ذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية الفرعية، وقبول الفرضية البديلة، التي تنص على أنه:  $H01-1$  "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتدريب الشرعي (متطلبات التدريب الشرعي، المحتوى التدريبي الشرعي ومخرجات التدريب الشرعي) في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن"

الجدول (4): معاملات الانحدار للفرضية الفرعية الأولى H01-1

معاملات الانحدار					
Sig T* مستوى الدلالة	قيمة T المحسوبة	قيمة Beta	الخطأ المعياري	B المعاملات	الابعاد
0.000	4.146	0.204	0.042	0.172	متطلبات التدريب الشرعي
0.008	2.678	0.119	0.037	0.099	المحتوى التدريبي الشرعي
0.000	11.203	0.538	0.039	0.439	مخرجات التدريب الشرعي

\* التأثير دلال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )

يُبين الجدول (4) قيم معاملات الانحدار لأبعاد بُعد التدريب الشرعي، حيث يتبين أن قيمة  $B$  لبُعد (متطلبات التدريب الشرعي) قد بلغت (0.172)، وبلغت قيمة  $T$  المحسوبة عند هذا المتغير (4.146) وبمستوى الدلالة ( $SigT=0.000$ )، وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر معنوي إيجابي لبُعد (متطلبات التدريب الشرعي) على تأهيل العاملين، بينما جاءت قيمة  $B$  لبُعد (المحتوى التدريبي الشرعي) قد بلغت (0.099)، وبلغت قيمة  $T$  المحسوبة عند هذا المتغير (2.678) وبمستوى الدلالة ( $SigT=0.008$ )، وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر معنوي إيجابي لبُعد (المحتوى التدريبي الشرعي) على تأهيل العاملين، وأخيراً جاءت قيمة  $B$  عند لبُعد (مخرجات التدريب الشرعي) قد بلغت (0.439)، وبلغت قيمة  $T$  المحسوبة عند هذا المتغير (11.203) وبمستوى الدلالة ( $SigT=0.000$ )، وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر معنوي إيجابي لبُعد (مخرجات التدريب الشرعي) على تأهيل العاملين.

ثانياً: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

تهدف الفرضية الفرعية الثانية إلى التعرف على أثر التدريب القانوني في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن. حيث تنص هذه الفرضية على أنه:  $H01-2$  "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتدريب القانوني (متطلبات التدريب القانوني، المحتوى التدريبي القانوني ومخرجات التدريب القانوني) في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن". وظهرت النتائج كما يأتي:

الجدول (5): ملخص النموذج وتحليل تباين الانحدار للفرضية الفرعية الثانية H01-2

تحليل التباين ANOVA			ملخص النموذج				المتغير التابع
Sig F*	قيمة F المحسوبة	درجات الحرية	الخطأ المعياري للنموذج	Adjusted R <sup>2</sup> معامل التحديد المعدل	R <sup>2</sup> معامل التحديد	R معامل الارتباط	
0.000	668.644	3	0.180	0.839	0.840	0.917	تأهيل العاملين

\* التأثير دلال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )

يوضح الجدول (5) وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة بين التدريب القانوني وتأهيل العاملين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ( $R=0.917$ )، وبلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2=0.840$ )، وهذا يشير إلى أن بُعد التدريب القانوني فسر ما نسبته (84.0%) من التغير الحاصل في تأهيل العاملين، وأن ما قيمته (16.0%) يعزى لعوامل أخرى. أما قيمة معامل التحديد المعدل  $Adj.R^2$  فقد بلغت (83.9%)، وبلغ الفرق بينها وبين معامل التحديد (0.001)، وهي قيمة ضئيلة جداً، مما يشير إلى قدرة متغيرات النموذج المقبولة على التنبؤ بقيم متغير تأهيل العاملين.

كما يتبين من الجدول معنوية النموذج، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (668.644) وبمستوى الدلالة ( $SigF=0.000$ ) وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر دال إحصائياً لبُعد التدريب القانوني على تأهيل العاملين عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، وعند 3 درجة حرية.

وبناءً على ذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية الفرعية، وقبول الفرضية البديلة، التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتدريب القانوني (متطلبات التدريب القانوني، المحتوى التدريبي القانوني ومخرجات التدريب القانوني) في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن"

الجدول (6): معاملات الانحدار للفرضية الفرعية الثانية H01-2

معاملات الانحدار					
Sig T*	قيمة T المحسوبة	قيمة Beta	الخطأ المعياري	B معاملات	الابعاد
0.000	5.093	0.168	0.026	0.134	متطلبات التدريب القانوني
0.000	14.054	0.390	0.021	0.298	المحتوى التدريبي القانوني
0.000	15.026	0.477	0.025	0.382	مخرجات التدريب القانوني

\* التأثير دلال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )

يبين الجدول (6) قيم معاملات الانحدار لأبعاد التدريب القانوني، حيث يتبين أن قيمة B لبُعد (متطلبات التدريب القانوني) قد بلغت (0.134)، وبلغت قيمة T المحسوبة عند هذا المتغير (5.093) وبمستوى الدلالة ( $SigT=0.000$ )، وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر معنوي إيجابي لبُعد (متطلبات التدريب القانوني) على تأهيل العاملين، بينما جاءت قيمة B لبُعد (المحتوى التدريبي القانوني) قد بلغت (0.298)، وبلغت قيمة T المحسوبة عند هذا المتغير (14.054) وبمستوى الدلالة ( $SigT=0.000$ )، وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر معنوي إيجابي لبُعد (المحتوى التدريبي القانوني) على تأهيل العاملين، وأخيراً جاءت قيمة B لبُعد (مخرجات التدريب القانوني) قد بلغت (0.382)، وبلغت قيمة T المحسوبة عند هذا المتغير (15.026)

وبمستوى الدلالة (SigT=0.000)، وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر معنوي إيجابي لُبُعد (مخرجات التدريب القانوني) على تأهيل العاملين.  
ثالثاً: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة  
تهدف الفرضية الفرعية الثالثة إلى التعرف على أثر التدريب المالي في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن. حيث تنص هذه الفرضية على أنه:  
H01-3 "لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتدريب المالي (متطلبات التدريب المالي، المحتوى التدريب المالي ومخرجات التدريب المالي) في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن". وظهرت النتائج كما يأتي:

الجدول (7): ملخص النموذج وتحليل تباين الانحدار للفرضية الفرعية الثالثة H01-3

تحليل التباين ANOVA			ملخص النموذج				المتغير التابع
Sig F*	قيمة F المحسوبة	درجات الحرية	الخطأ المعياري للنموذج	Adjusted R <sup>2</sup> معامل التحديد المعدل	R <sup>2</sup> معامل التحديد	R معامل الارتباط	
0.000	643.412	3	0.183	0.834	0.835	0.914	تأهيل العاملين

\* التأثير دلال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )

يوضح الجدول (7) وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة بين التدريب المالي وتأهيل العاملين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ( $R=0.914$ )، وبلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2=0.835$ )، وهذا يشير إلى أن بُعد التدريب المالي فسر ما نسبته (83.5%) من التغير الحاصل في تأهيل العاملين، وأن ما قيمته (16.5%) يعزى لعوامل أخرى. أما قيمة معامل التحديد المعدل  $Adj.R^2$  فقد بلغت (83.4%)، وبلغ الفرق بينها وبين معامل التحديد (0.001)، وهي قيمة ضئيلة جداً، مما يشير إلى قدرة متغيرات النموذج المقبولة على التنبؤ بقيم متغير تأهيل العاملين. كما يتبين من الجدول معنوية النموذج، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (643.412) وبمستوى الدلالة (SigF=0.000) وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر دال إحصائياً لُبُعد التدريب المالي على تأهيل العاملين عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، وعند 3 درجة حرية.

وبناءً على ذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية الفرعية، وقبول الفرضية البديلة، التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتدريب المالي (متطلبات التدريب المالي، المحتوى التدريب المالي ومخرجات التدريب المالي) في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن".

الجدول (8): معاملات الانحدار للفرضية الفرعية الثالثة H01-3

معاملات الانحدار					
Sig T*	قيمة T المحسوبة	Beta	الخطأ المعياري	B	الابعاد
0.000	39.245	0.835	0.018	0.716	متطلبات التدريب المالي
0.001	3.414	0.115	0.017	0.060	المحتوى التدريب المالي
0.000	4.083	0.139	0.018	0.074	مخرجات التدريب المالي

\* التأثير دلال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )

يبين الجدول (8) قيم معاملات الانحدار لأبعاد بُعد التدريب المالي، حيث يتبين أن قيمة B لُبُعد (متطلبات التدريب المالي) قد بلغت (0.716)، وبلغت قيمة T المحسوبة عند هذا المتغير (39.245) وبمستوى الدلالة (SigT=0.000)، وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر معنوي إيجابي لُبُعد (متطلبات التدريب المالي) على تأهيل العاملين، بينما جاءت قيمة B لُبُعد (المحتوى التدريب المالي) قد بلغت (0.060)، وبلغت قيمة T

المحسوبة عند هذا المتغير (3.414) وبمستوى الدلالة ( $\text{SigT}=0.001$ )، وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر معنوي إيجابي لُبعد (المحتوى التدريبي المالي) على تأهيل العاملين، وأخيراً جاءت قيمة B لُبعد (مخرجات التدريب المالي) قد بلغت (0.074)، وبلغت قيمة T المحسوبة عند هذا المتغير (4.083) وبمستوى الدلالة ( $\text{SigT}=0.000$ )، وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر معنوي إيجابي لُبعد (مخرجات التدريب المالي) على تأهيل العاملين.

#### رابعاً: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

تهدف الفرضية الفرعية الرابعة إلى التعرف على أثر التدريب الإداري في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن. حيث تنص هذه الفرضية على أنه:

H01-4 "لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتدريب الإداري (متطلبات التدريب الإداري، المحتوى التدريبي الإداري ومخرجات التدريب الإداري) في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن". وظهرت النتائج كما يأتي:

#### الجدول (9): ملخص النموذج وتحليل تباين الانحدار للفرضية الفرعية الرابعة H01-4

تحليل التباين ANOVA			ملخص النموذج				المتغير التابع
Sig F*	قيمة F المحسوبة	درجات الحرية	الخطأ المعياري للنموذج	Adjusted R <sup>2</sup> معامل التحديد المعدل	R <sup>2</sup> معامل التحديد	R معامل الارتباط	
0.000	35.690	3	0.398	0.213	0.219	0.468	تأهيل العاملين

\* التأثير دلال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )

يوضح الجدول (9) وجود علاقة ارتباط متوسطة وموجبة بين بُعد التدريب الإداري وتأهيل العاملين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ( $R=0.468$ )، وبلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2=0.219$ )، وهذا يشير إلى أن بُعد التدريب الإداري يفسر ما نسبته (21.9%) من التغير الحاصل في تأهيل العاملين، وأن ما قيمته (78.5%) يعزى لعوامل أخرى. أما قيمة معامل التحديد المعدل  $\text{Adj. R}^2$  فقد بلغت (21.3%)، وبلغ الفرق بينها وبين معامل التحديد (0.006)، وهي قيمة ضئيلة جداً، مما يشير إلى قدرة متغيرات النموذج المقبولة على التنبؤ بقيم متغير تأهيل العاملين. كما يتبين من الجدول معنوية النموذج، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (35.690) وبمستوى الدلالة ( $\text{SigF}=0.000$ ) وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر دال إحصائياً لُبعد التدريب الإداري على تأهيل العاملين عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، وعند 3 درجة حرية.

وبناءً على ذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية الفرعية، وقبول الفرضية البديلة، التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتدريب الإداري (متطلبات التدريب الإداري، المحتوى التدريبي الإداري ومخرجات التدريب الإداري) في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن"

#### الجدول (10): معاملات الانحدار للفرضية الفرعية الرابعة H01-4

معاملات الانحدار					
Sig T*	قيمة T المحسوبة	قيمة Beta	الخطأ المعياري	B المعاملات	الابعاد
0.054	1.932	0.182	0.053	0.103	متطلبات التدريب الإداري
0.509	0.661	0.067	0.056	0.037	المحتوى التدريبي الإداري
0.003	3.015	0.249	0.038	0.115	مخرجات التدريب الإداري

\* التأثير دلال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )

يُبين الجدول (10) قيم معاملات الانحدار لأبعاد بُعد التدريب الإداري، حيث يتبين أن قيمة B لبُعد (متطلبات التدريب الإداري) قد بلغت (0.103)، وبلغت قيمة T المحسوبة عند هذا المتغير (1.932) وبمستوى الدلالة (SigT=0.0.054)، وهي أكبر من 0.05، مما يشير إلى عدم وجود أثر معنوي لبُعد (متطلبات التدريب الإداري) على تأهيل العاملين، بينما جاءت قيمة B لبُعد (المحتوى التدريبي الإداري) قد بلغت (0.037)، وبلغت قيمة T المحسوبة عند هذا المتغير (0.661) وبمستوى الدلالة (SigT=0.509)، وهي أكبر من 0.05، مما يشير إلى عدم وجود أثر معنوي لبُعد (المحتوى التدريبي الإداري) على تأهيل العاملين، وأخيراً جاءت قيمة B لبُعد (مخرجات التدريب الإداري) قد بلغت (0.115)، وبلغت قيمة T المحسوبة عند هذا المتغير (3.015) وبمستوى الدلالة (SigT=0.003)، وهي أكبر من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر معنوي إيجابي لبُعد (مخرجات التدريب الإداري) على تأهيل العاملين.

## 12. مناقشة الفرضيات

قد توافقت نتائج الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (الحاجي، 2021) والتي توصلت إلى أن استخدام أساليب التدريب والتطوير يسهم في تعزيز كفاءة العاملين، وتوافقت مع نتيجة دراسة (كعبار، 2011) والتي توصلت إلى أن استخدام أساليب التدريب والتطوير يلعب دوراً هاماً في رفع كفاءة العاملين. كما توافقت نتائج الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (Nushrat Nahida Afroz، 2018) والتي توصلت إلى أن تدريب الموظف له تأثير على أداءه، ووجود علاقة بين تدريب الموظفين وأداء الموظفين، وأن أكثر موظف يحصل على تمرين يكون أكثر كفاءة في الأداء، وكما توافقت نتائج الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (Rosman، Abdul Rahman، 2013) والتي توصلت إلى أن المصدر الرئيسي للكفاءة التقنية فيما بين البنوك الإسلامية هو حجم عملياتها وكفاءة وتأهيل العاملين فيها، وإن إدارة البنوك قادرة على تأهيل العاملين فضلاً عن قدرتها على التحكم بكفاءة التكاليف واستخدام مدخلات لتحقيق أقصى قدر من الكفاءة.

## النتائج والتوصيات

### النتائج

بناءً على مخرجات التحليل الإحصائي ونتائج اختبار الفرضيات، توصلت الدراسة للنتائج الآتية:

1. ارتفاع مستوى اهتمام المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن بالتدريب الشرعي، كما ظهرت جميع الأبعاد بأهمية نسبية مرتفعة، وهذا يدل على ارتفاع مستوى وعي وإدراك إدارات المؤسسات المالية الإسلامية لضمان التزام المؤسسات المالية الإسلامية بالمبادئ الشرعية ولضمان تقديم الخدمات المالية بطريقة متوافقة مع الشريعة الإسلامية.
2. ارتفاع مستوى اهتمام المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن بالتدريب القانوني، كما ظهرت جميع الأبعاد بأهمية نسبية مرتفعة، وهذا يدل على ارتفاع مستوى وعي وإدراك إدارات المؤسسات المالية الإسلامية لضمان الامتثال القانوني والتشريعي للمؤسسات المالية الإسلامية في الأردن، ولضمان سلامة ونجاح أعمالها.
3. توسط مستوى اهتمام المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن بالتدريب المالي، كما ظهر كلا من (متطلبات التدريب المالي والمحتوى التدريبي المالي) بأهمية نسبية مرتفعة، وهذا يدل على ارتفاع مستوى وعي وإدراك إدارات المؤسسات المالية الإسلامية لتعزيز الأداء المالي والمصرفي بما يتماشى مع المبادئ الشرعية، وتطوير القدرات البشرية والتنمية المهنية للعاملين، وضمان الامتثال للتشريعات والمعايير المالية. في حين ظهرت مخرجات التدريب المالي بأهمية نسبية متوسطة.
4. توسط مستوى اهتمام المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن بالتدريب الإداري، كما ظهرت جميع الأبعاد بأهمية نسبية متوسطة، يُظهر ذلك اهتمام المؤسسات بتحسين الأداء الإداري ومواكبة التطورات التكنولوجية، والحفاظ على التنافسية في السوق، من خلال تطوير مهارات الموظفين والاستجابة لمتطلبات التنظيم والرقابة في هذه المؤسسات.
5. ارتفاع مستوى اهتمام المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن بالتدريب المؤسسي المتكامل، كما ظهر كلا من (التدريب الشرعي والتدريب القانوني) بأهمية نسبية مرتفعة، يُفسر ذلك ارتفاع مستوى الوعي والإدراك لدى

إدارات هذه المؤسسات بأهمية تحقيق التميز التنافسي وتحسين أداء العاملين، إلى جانب تطوير القدرات التنظيمية والامتثال للمعايير والتشريعات، وتعزيز الثقافة التنظيمية.

6. أشارت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى الى وجود أثر دال إحصائياً للتدريب المؤسسي المتكامل بأبعادها (القانوني، المالي والإداري) باستثناء بُعد (الشرعي) في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن، وجود هذا الأثر يشير إلى تحسين أداء العاملين وأداء المؤسسة بشكل عام، يتضمن ذلك زيادة الإنتاجية والكفاءة، وتحسين مستوى الجودة، والتقليل من الأخطاء والمخاطر، وتطوير الإدارة والقيادة، وتحسين الامتثال القانوني.

7. أشارت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى الى وجود أثر دال إحصائياً للتدريب الشرعي بأبعادها (متطلبات التدريب الشرعي، المحتوى التدريب الشرعي ومخرجات التدريب الشرعي) في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن، وذلك لتعزيز الثقافة المالية الإسلامية وتحسين الأداء المؤسسي بما يتوافق مع المبادئ الشرعية ويحقق الاستدامة المالية.

8. أشارت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية الى وجود أثر دال إحصائياً للتدريب القانوني بأبعادها (متطلبات التدريب القانوني، المحتوى التدريب القانوني ومخرجات التدريب القانوني) في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن، وجود هذا الأثر يشير إلى تحسين الأداء والامتثال للقوانين وتعزيز الثقة في الشركة. 9. أشارت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة الى وجود أثر دال إحصائياً للتدريب المالي بأبعادها (متطلبات التدريب المالي، المحتوى التدريب المالي ومخرجات التدريب المالي) في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن، وجود هذا الأثر يشير إلى تحسين مستوى الكفاءة والأداء، وتعزيز فهمهم للمبادئ المالية الإسلامية، وزيادة الثقة بين العملاء والمؤسسات المالية.

10. أشارت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة الى وجود أثر دال إحصائياً للتدريب الإداري في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن، وذلك من خلال البُعد المتعلق بمخرجات التدريب الإداري. يُفيد وجود هذا الأثر تحسين القدرات الإدارية وتعزيز الأداء المؤسسي بشكل عام. على الجانب الآخر، عدم وجود أثر دال إحصائياً للتدريب الإداري في أبعاده الأخرى، مثل متطلبات التدريب الإداري والمحتوى التدريبي الإداري، يُعزى إلى عدة عوامل، منها عدم تكامل البرامج التدريبية، وقلة التقييم الفعال، وتحديات في التنفيذ، وعدم توافر الدعم الإداري الكافي.

### التوصيات:

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، فأنها توصي بما يأتي:

1. زيادة اهتمام المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن بتأمين المدربين ذوي خبرات وكفاءه من داخل المؤسسة مما يعكس استراتيجيات متعددة الجوانب تهدف إلى تعزيز التواصل والتفاهم والاستمرارية وتوفير المعرفة الخاصة بالمؤسسة، مما يساهم في تحقيق أهدافها بشكل أكثر فعالية وفعالية.

2. قيام المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن بتصميم الدورات الشرعية بشكل شامل لكافة الأحكام الفقهية المتعلقة بالمعاملات المالية وخاصة المستجدة منها لضمان توفير المعرفة والتوعية والامتثال الكامل للشرعية الإسلامية في جميع جوانب المعاملات المالية في المؤسسات المالية الإسلامية، بما في ذلك التطورات الجديدة والمستجدات في هذا المجال.

3. قيام المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن بتقييم الدورات التدريبية الشرعية المقدمة لضمان جودتها وفعاليتها في تحقيق الأهداف المنشودة وضمان تلبية احتياجات العاملين والامتثال الكامل للمبادئ الشرعية.

4. زيادة اهتمام إدارة المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن وهيئة الرقابة الشرعية فيها بجودة البرامج التدريبية القانونية واعتبارها جزءاً من استراتيجيتها الشاملة لضمان الامتثال القانوني والشرعي وتطوير قدرات ومهارات موظفيها.

5. تطبيق المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن التدريب القانوني على كافة القوانين والتشريعات المتعلقة بالمعاملات المالية وخاصة المستجدة منها يعكس التزامها بالممارسات القانونية السليمة والشفافة، مما يعزز مكانتها في السوق المالي ويعزز الثقة فيها.

6. قيام المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن بإجراء تقييم الدورات القانونية بشكل دوري لتحقيق مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المحددة.
7. زيادة اهتمام المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن بتحديد المدرب المؤهل للخطط التدريبية المالية ناتجة عن مزيج من الحاجات الخاصة بالتدريب، لتحقيق أعلى مستويات الجودة والكفاءة، والتوفير في التكاليف، وبناء الثقة في جودة البرامج التدريبية.
8. قيام المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن بتصميم المحتويات التدريبية المالية للعاملين بشكل يضمن الفاعلية والسرعة والدقة والإتقان في المعاملات المالية فيها وذلك لتوفير الإرشادات اللازمة والمعرفة الأساسية للعاملين لضمان تنفيذ المعاملات المالية بفعالية وسرعة ودقة وإتقان.
9. قيام المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن بإجراء تقييم الدورات المالية بشكل دوري لتعزيز الأداء والكفاءة في المؤسسات المالية الإسلامية في الأردن، وضمان استمراريتها ونموها المستدام.
10. قيام المؤسسة المالية الإسلامية بدراسة الاحتياجات التدريبية الإدارية للعاملين بهدف إلى تحسين الأداء، تطوير القدرات، مواكبة التغييرات، تعزيز رضا العاملين، وتحقيق التميز التنافسي.

## المراجع

1. أحمد، نادية صابر عبد الحافظ. (2020). دور التدريب في تطوير قدرات العاملين بالمؤسسات الخاصة: دراسة تطبيقية على بنك البركة السوداني. (رسالة دكتوراه غير منشورة) إدارة الأعمال، جامعة النيلين، السودان.
2. البلتاجي، محمد. (2005). دور المعاهد الإسلامية في تأهيل العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية، بحث مقدم إلى المؤتمر الخامس للهيئات الشرعية للمؤسسات المالية الإسلامية، مملكة البحرين.
3. الجهيمي، أحمد أبو خنجر. (2005). أثر التدريب على تنمية القوى البشرية بالتركيز على القطاع المصرفي سيها- ليبيا (رسالة ماجستير)، جامعة النيلين، ليبيا.
4. عبد الباري، مشعل. (2005). برنامج صناعة الرقابة الشرعية، الكويت: بيت المشورة للتدريب الشرعي.
5. عبد الحكيم، جربي (2018). دور تدريب وتحفيز الموارد البشرية في تعزيز الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف، (رسالة دكتوراه غير منشورة) كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر.
6. العزاوي، محمد عبد الوهاب. (2019). الرقابة الشرعية في المصارف الإسلامية بين الواقع والطموح (بحث ترقية)، جامعة الموصل.
7. العوض، هويدا صالح محمد. (2006) أثر التدريب على الكفاءة الانتاجية للعاملين، (رسالة ماجستير غير منشورة)، التخطيط التنموي، جامعة الخرطوم.
8. غنيم، محمد عبد الهادي. (2018). أثر التدريب على جودة أداء العاملين في البنوك الإسلامية: دراسة قياسية على العاملين في البنك الإسلامي الفلسطيني، (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
9. كعبار، محمد سالم. (2011). استراتيجية التدريب في رفع كفاءة العاملين – دراسة تطبيقية على التدريب الفني المتوسط بمصلحة العمل والتدريب المهني بشعبة المرقب بليبيا في الفترة من (2005-2009). أطروحة دكتوراه، الدراسات التجارية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، السودان.
10. الهابيل، وسيم إسماعيل. وأبو عرب، شعبان محمد. وأبو ستة، عماد جمعة. (2011) مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية بشركات التأمين العاملة في قطاع غزة. (بحث منشور) مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، مج (13)، ع(1).
11. هجو، علي موسى (2019). أثر التدريب التخصصي على أداء العاملين بينك السودان المركزي، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة النيلين، الخرطوم.
12. يوسف، محمد محمود. (2010). العوائد المتوقعة من التدريب على العمالة والمنشأة، (بحث منشور) كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القاهرة.

13. Abdul-Rahman ، Y. The Art of Islamic Banking and Finance: Tools and Techniques for Community- based banking، John Wiley & Sons، Inc. New Jersey، U.S.A. 2010.
14. Ali، Syed Ahmad. Ahmed ، Muhammad (2018). Shariah Training: Addressing Gaps For Employees Development In Islamic Banks، Article، Al-Qalam
15. Farlex، (2009). Business and Investing Terms Explained، International Financial Dictionary. USA.
16. Goetsch ،david L. & Davis ،stanley B. (1997)، Introduction to total quality ،prentice –hall ،inc. ،new jersey، p174.
17. Natt، Agil. Alhabshi، Syed Othman. Zainal، Mohd-Pisal (2009). A Proposed Framework For Human Capital Developmentin The Islamic Financial Services Industry. The Journal Of Knowledge Economy & Knowledge Management 2009، Volume I Spring