

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

رباخواری یکی از محترمات صریح دین اسلام است که حتی گاهی حیله‌های شرعی مربوط به آن تحریم شده است بنابراین مهم‌ترین اصل و مبنای حاکم بر نظام بانکداری اسلامی تحریم ربا از این سیاستم 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 ربای قرضی در حیطه بانکداری امکان وقوع دارد در این پژوهش برآن شدیم تا میزان آگاهی کارکنان بانک‌های دولتی شهر زاهدان را بر احکام و شرایط ربای 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 نرم افزار spss تحلیل و ارزیابی شده است. یافته‌های این پژوهش پس از بررسی روایی و پایابی، نشان می‌دهد که میانگین آگاهی کارکنان بانک‌های دولتی بدون تفاوت در سنوات و تحصیلات از احکام و شرایط ربای 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، ربای قرضی، بانکداری بدون ربا

طبقه‌بندی JEL: G210, K120, K410, G210

1. bahar_raisi@yahoo.com

2. kaykha@hamoon.usb.ac.ir

1. دانشجوی کارشناسی ارشد الهیات و معارف اسلامی-فقه و مبانی حقوق

2. 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 بالحن 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 ۲۷۹-۲۸۰، 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) می‌فرمایند: «و من أكل الربا ملأ الله بطنه من نار جهنم بقدر ما أكل و إن اكتسب منه مالا لم يقبل الله منه شيئاً من عمله و لم يزل في لعنة الله والملائكة ما كان عنده قيراطاً» : یعنی هرکس ربا بخورد، خداوند شکمش را به اندازه‌ای که ربا خورده است از آتش جهنم پر می‌سازد و اگر از طریق ربا مالی به دست آورده، 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 العنت کنند. (حرعاملی، ۱۴۰۹) آن چنان‌که 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 حیله‌های 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 شببه 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 آماریمان را به صورت تصادفی از بین شعب بانک‌های دولتی زاهدان انتخاب نمودیم تا به این مسئله دست پیدا کنیم که این افراد که به طور مستقیم با موضوع وام سروکار دارند تا چه میزان نسبت به این قوانین آگاهی دارند و در محدوده 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 سوالات 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 «رب» است. تعریف ربا در لسان العرب این‌گونه آمده است: «الاصل فيه الزیاده من ربا المال اذا زاد وارتفاع» یعنی معنای ربا در اصل همانا زیادی است وقتی گفته می‌شود «ربالمال» 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 على رأس المال، لكن خص في الشرع بالزيادة على 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- مبالغه 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 پیمانه و وزن، اندازه‌گیری می‌شود به زیادت، یا قرض دادن با شرط بازپرداخت اضافی در هر کالایی، به شرط اینکه پرداخت کنندی 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 زیاده ثابت باشد یا متغیر؛ بنابراین، اگر قرارداد بانکی قرارداد قرض باشد، اشتراط زیاده (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، جuale، مضاربه و شرکت، وجود زیادی (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- ربا معاملی ۲- ربا قرضی. ربا معاملی آن است که در معامله‌ای دو چیز همانند را بی‌آنکه اندازه آنها برابر باشد، مبادله کنند. ربا قرضی به این صورت است که اگر کسی مالی را، خواه پول و خواه چیزی دیگر از کسی وام بگیرد، تنها پرداخت همان چیزی را که وام گرفته است بر او واجب می‌باشد. 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 کنند که کاری مانند دوختن لباس و حمل بار و مانند آن را برای وامدهنده انجام دهد. یا در برابر مبلغ معینی افرون بر آن مبلغ، بهره‌گیری از خانه یا خودروی وام‌گیرنده را هم شرط کند. یا ویژگی معینی را در بازپرداخت شرط کند مانند اینکه در هم‌های شکسته‌ای را وام دهد و شرط کند که در بازپرداخت در هم‌هایی سالم دریافت کند (غفوریان، ۱۳۷۶). امام در تحریر الو سیله می‌نویسد: مالی که وام می‌دهند، چه وزنی و پیمانه‌ای 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 بررسی طرق فرار از ربا (آیت الله ناصر مکارم شیرازی، ۱۳۸۰) که به توضیح ضرورت بحث حیله‌های ربا، حیله در لغت و اصطلاح فقه، اقسام ربا، انواع طرق فرار از ربا، آراء فقهاء، دلایل نظریات چهارگانه در باب حیل ربا، نقد و بررسی روایات حیل، نا سازگاری روایات فرار از ربا و فلاسفه حرمت ربا می‌پردازد.

کتاب حقوق بانکی - ۲ (جمعی از نویسندگان اداره آموزش و مدیریت بانک ملی ایران، ۱۳۸۶) که به توضیح امور حقوقی قراردادها، نحوه وصول مطالبات به استناد قراردادهای بانکی، ضمانتنامه بانکی و عقد اجراه 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 تضویب رسیده است حال می‌خواهیم با طراحی پرسشنامه محقق ساخته بینیم کارکنان بانک‌ها چه میزان با این قانون موافقاند 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 و ای‌دارد 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 متکران 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 اوخر دهه ۱۳۴۰ هجری شمسی به ابتکار دکتر نجار رهبر جمعیت اخوانالمسلمین 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. هم زمان با شکل‌گیری این بانک‌ها، کتاب‌هایی هم جهت تغذیه فکری گردانندگان 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 نرم افزاری از بانک‌های اسلامی ایفا کردند که معروف‌ترین آن‌ها کتاب گران‌سنگ «البنک الاربوبی فی الاسلام» نوشته متفکر بزرگ شیعه، شهید آیت الله 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 متعددی، 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 ارتباط‌دهنگی 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، به عنوان یک ضرورت مطرح، و از سوی مدیران و مسئولان انقلاب پیگیری شد. ملی شدن بانک‌های خصوصی رژیم ساقط شده‌ی پهلوی، و به دنبال آن، ادغام ۳۶ بانک ربوی پیش از انقلاب در سال ۱۳۵۸، سرآغازی بر این ماجرا بود. (صمصمی 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 نرم افزار 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 راهدان 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 آمد.

- 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:

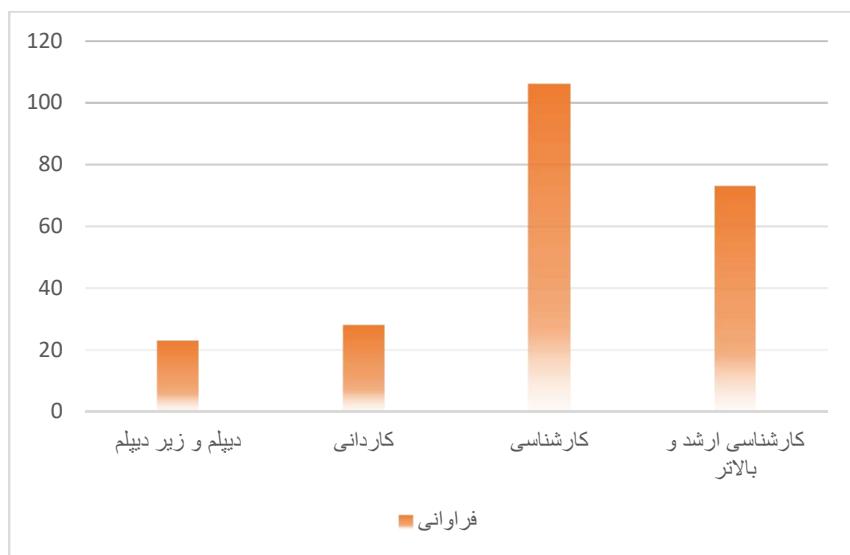
جدول ۱. جدول سطح تحصیلات کارمندان

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

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

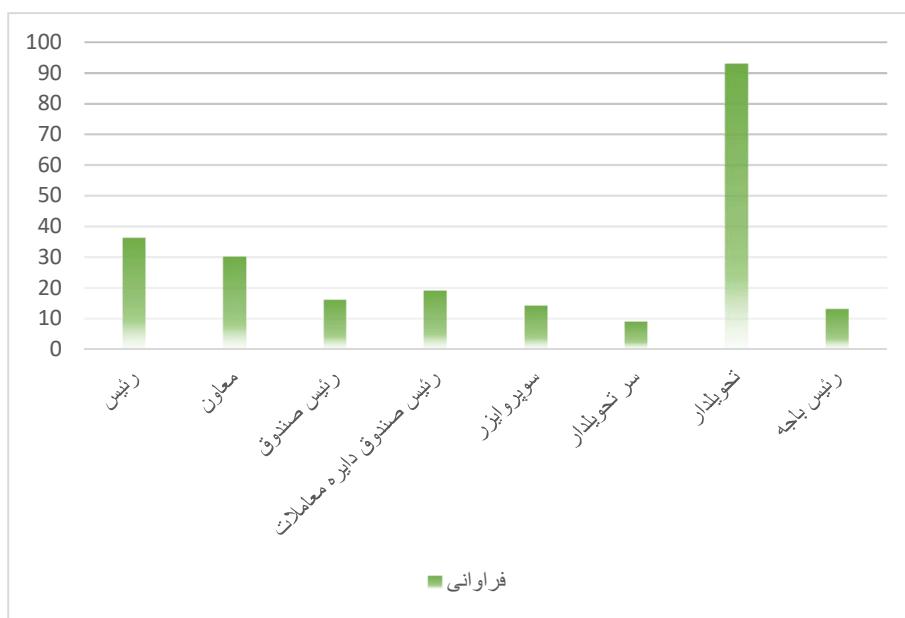
۲. ترسیم پست سازمانی پاسخ‌گویان در قالب جدول و نمودار:

جدول ۲. جدول پست سازمانی کارمندان

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

جدول فوق مبین این می باشد که:

۳۶ نفر از کارمندان یعنی $15/7$ در صد رئیس، ۳۰ نفر یعنی 13 در صد معاون، ۱۶ نفر یعنی 7 در صد رئیس صندوق، ۱۹ نفر یعنی $8/3$ در صد رئیس صندوق دایرہ معاملات، ۱۴ نفر یعنی $6/1$ در صد سوپر وایزر، ۹ نفر یعنی $3/9$ در صد سر تحویلدار، ۹۳ نفر یعنی $40/4$ در صد تحویلدار و ۱۳ نفر یعنی $5/7$ در صد رئیس باجه می باشند.



نمودار ۲. نمودار پست سازمانی کارمندان

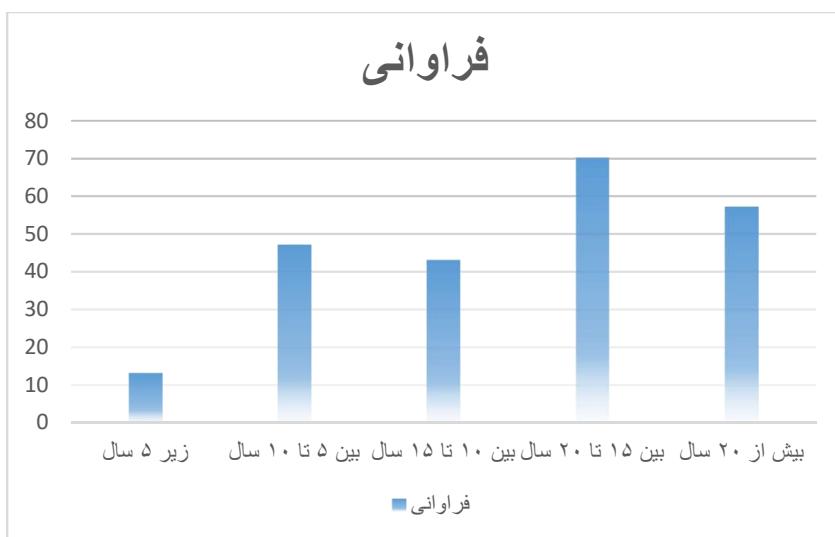
۳. ترسیم سابقه کار پاسخ‌گویان در قالب جدول و نمودار:

جدول ۳. جدول سابقه کار کارمندان

میزان تحصیلات	زیر ۵ سال	۵ تا ۱۰ سال	۱۰ تا ۱۵ سال	۲۰ 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 میین این می باشد که:

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



نمودار ۳. نمودار سابقه کار کارمندان

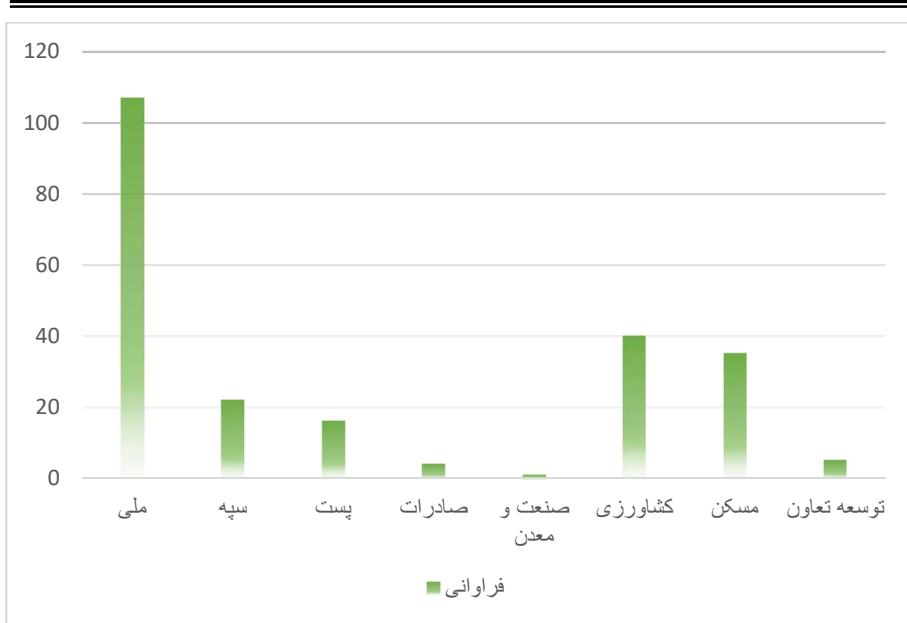
۴. ترسیم نام بانک پاسخ‌گویان در قالب جدول و نمودار:

جدول ۴. جدول نام بانک کارمندان

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

جدول فوق مبین این می باشد که :

۱۰۷ نفر از کارمندان یعنی ۴۶/۵ درصد (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.



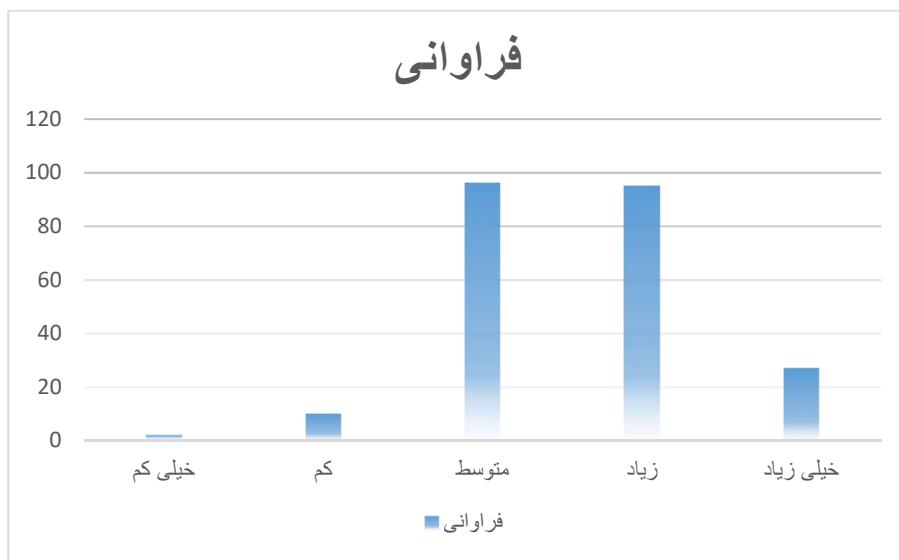
نمودار ۴. نمودار نام بانک کارمندان

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
فراآنی	۲	۱۰	۹۶	۹۵	۲۷
درصد فراآنی	٪ 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

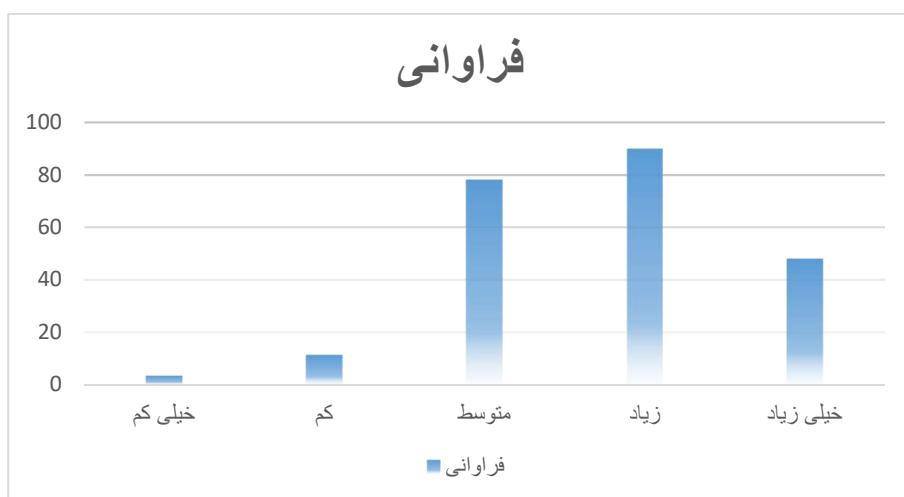
۶. ترسیم میزان تأثیر آگاهی بر روی عملکرد کارکنان در قالب جدول و نمودار:

جدول ۶. جدول میزان تأثیر آگاهی بر روی عملکرد کارکنان

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

جدول فوق مبین این می‌باشد که:

۳ نفر از کارمندان یعنی $1/3$ درصد اعتقاد به تأثیر خیلی کم آگاهی روی عملکرد، ۱۱ نفر یعنی $4/8$ درصد اعتقاد به تأثیر کم آگاهی روی عملکرد، ۷۸ نفر یعنی $33/9$ درصد اعتقاد به تأثیر متوسط آگاهی روی عملکرد، ۹۰ نفر یعنی $39/1$ درصد اعتقاد به تأثیر زیاد آگاهی روی عملکرد و ۴۸ نفر یعنی $20/9$ درصد اعتقاد به تأثیر خیلی زیاد آگاهی روی عملکرد دارند.



نمودار ۶. نمودار میزان آگاهی کارمندان

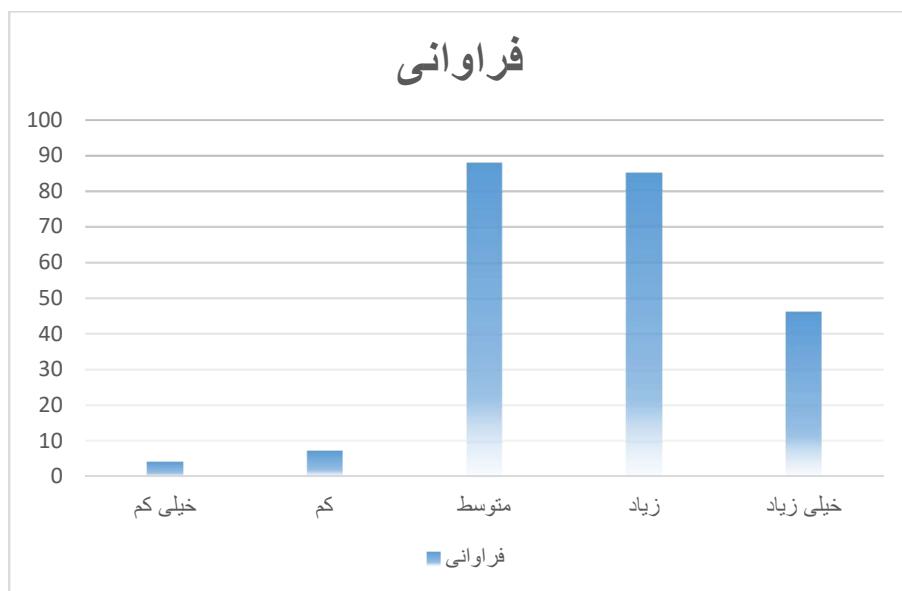
۷. ترسیم تأثیر عملکرد سازمان بر میزان آگاهی در قالب جدول و نمودار:

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 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.

فرضیه‌ی 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

براساس 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.

جدول ۱۰. جدول آزمون مقایسه تک نمونه‌ای

	آماره آزمون <i>t</i>	درجه آزادی <i>df</i>	معنی داری (<i>sig</i>)	اختلاف میانگین‌ها	فاصله اطمینان ۹۵	
					درصد از اختلاف میانگین نمونه با عدد ۳	حد بالا
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 معنی داری در جدول و مشاهده کمتر بودن مقدار معنی داری از ۰/۰۵ و همچنین مثبت بودن اختلاف میانگین‌ها در جدول فرضیه مورد نظر یعنی بالا بودن میزان آگاهی را می‌پذیریم.

فرضیه‌ی 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 برا ساس جدول ۶ میزان آگاهی بر عملکرد کارکنان تأثیر ذسبتاً بالایی داشته باشد.

با توجه جدول شماره ۱۰ و مشاهده میزان معنی داری در جدول کمتر بودن مقدار معنی داری 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.

فرضیه‌ی 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 یک‌طرفه

میزان آگاهی کارکنان	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	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) یک‌طرفه 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 به دست آمده از جدول ۱۱ و آزمون آنالیز واریانس یک‌طرفه 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 پذیریم و این یعنی میانگین آگاهی در میان سطوح مختلف تحصیلات با یکدیگر تفاوتی ندارند. در نتیجه تحصیلات بر میزان آگاهی کارمندان تأثیری ندارد.

فرضیه‌ی چهارم:

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

جدول ۱۲. جدول آنالیز واریانس یک‌طرفه

میزان آگاهی کارکنان	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	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) یک‌طرفه 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 0.005 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 سوپراوایزرها نسبت به دیگر سمت‌ها می‌باشد و همچنین میزان آگاهی تحولیدارها با رؤسا و رؤسای صندوق معاملات نیز دارای اختلاف است. مابقی سمت‌ها از لحاظ آگاهی با یکدیگر تغییر محسوسی نداشتند.

فرضیه‌ی 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	آماره F	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 5 درصد کمتر از 0.05 شد فرضیه پذیرفته شده و آگاهی در بین سنت‌های مختلف کاری متفاوت است. برطبق نتیجه‌ی بهدست آمده از جدول ۱۳ و آزمون آنالیز واریانس یک‌طرفه مشاهده می‌کنیم که میزان معنی‌داری عدد 0.005 بهدست آمده که بیشتر از 0.05 می‌باشد. لذا فرضیه فوق را نمی‌توانیم بپذیریم و این یعنی میانگین آگاهی در میان سطوح مختلف سنت‌های با یکدیگر تفاوتی ندارند. در نتیجه سابقه کاری بر میزان آگاهی کارمندان تأثیری ندارد.

فرضیه‌ی ششم:

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

جدول ۱۴. جدول آزمون مقایسه تک نمونه‌ای

	آماره آزمون <i>t</i>	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

براساس جدول شماره ۷ مشاهده می‌شود که میانگین پاسخ‌گویی به سؤال میزان آگاهی بین کارمندان بیشتر به سمت متوسط و زیاد (۳۸/۳٪ 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 راهدان از احکام و شرایط ریای قرضی بر عملکرد آنان است. در این زمینه پژوهش مشابهی به دست 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:

✓ 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 $0/9$ درصد از آگاهی خیلی کمی برخوردارند، 10 نفر یعنی $4/3$ درصد از آگاهی کم، 96 نفر یعنی $41/7$ درصد از آگاهی متوسط، 95 نفر یعنی $41/3$ درصد از آگاهی زیاد و 27 نفر یعنی $11/7$ 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 $1/3$ درصد اعتقاد به تأثیر خیلی کم آگاهی روی عملکرد، 11 نفر یعنی $4/8$ درصد اعتقاد به تأثیر کم آگاهی روی عملکرد، 28 نفر یعنی $33/9$ درصد اعتقاد به تأثیر متوسط آگاهی روی عملکرد، 90 نفر یعنی $39/1$ درصد اعتقاد به تأثیر زیاد آگاهی روی عملکرد و 48 نفر یعنی $20/9$ 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 ($33/9$ ٪ متوسط و $39/1$ ٪ 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 23 نفر یعنی 10 درصد از پاسخ‌گویان دارای مدرک دیپلم و زیر دیپلم می‌باشند.
- تعداد 28 نفر یعنی $12/2$ درصد از پاسخ‌گویان دارای مدرک کارданی هستند.
- تعداد 106 نفر یعنی $46/1$ درصد که نزدیک به نیمی از پاسخ‌گویان هستند دارای مدرک کارشناسی می‌باشند.
- و تعداد 73 نفر یعنی $31/7$ 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) یک طرفه استفاده شد برطبق نتیجه‌ی به دست آمده، میزان معنی‌داری عدد ۰/۹۲۴ به دست آمده که بسیار بالا و بیشتر از ۰/۰۵ 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 ۱۵/۷ درصد رئیس ، ۳۰ نفر یعنی ۱۳ درصد معاون ، ۱۶ نفر یعنی ۷ در صد رئیس صندوق، ۱۹ نفر یعنی ۸/۳ در صد رئیس صندوق دایره معاملات، ۱۴ نفر یعنی ۶/۱ در صد سوپر وایزر، ۹ نفر یعنی ۳/۹ در صد سر تحویل‌دار، ۹۳ نفر یعنی ۴۰/۴ در صد تحویل‌دار و ۱۳ نفر یعنی ۵/۷ درصد رئیس باجه می‌باشند.

برای بررسی تأثیر پست کارمند بر روی میزان آگاهی کارکنان از آزمون تحلیل واریانس (ANOVA) یک طرفه استفاده شد برطبق نتیجه‌ی به دست آمده، میزان معنی‌داری عدد ۰/۰۰۵ به دست آمده که بسیار پایین و کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. لذا این فرضیه که پست کارمند روی میزان آگاهی کارکنان از احکام و شرایط ربای قرضی تأثیر معنادار دارد، را نمی‌توانیم بپذیریم و این یعنی میانگین آگاهی در میان پست‌های مختلف کاری با یکدیگر تفاوتی ندارند. 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 سوپر وایزرهای ذسبت 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 ۵/۷ در صد زیر ۵ سال، ۴۷ نفر یعنی ۲۰/۴ در صد بین ۵ تا ۱۰، ۴۳ نفر یعنی ۱۸/۷ در صد بین ۱۰ تا ۱۵، ۷۰ نفر یعنی ۳۰/۴ نفر بین ۱۵ تا ۲۰ درصد و ۵۷ نفر یعنی ۲۴/۸ در صد 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. برطبق نتیجه‌ی به دست آمده، میزان معنی‌داری عدد $0/157$ به دست آمده که بیشتر از $0/05$ می‌باشد. لذا این فرضیه که سابقه کار 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 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 $1/7$ درصد اعتقاد به تأثیر خیلی کم عملکرد سازمان بر روی آگاهی کارکنان دارند، ۷ نفر یعنی 3 درصد اعتقاد به تأثیر کم عملکرد سازمان بر روی آگاهی کارکنان، ۸۸ نفر یعنی $38/3$ درصد اعتقاد به تأثیر متوسط عملکرد سازمان بر روی آگاهی کارکنان، ۸۵ نفر یعنی 37 درصد اعتقاد به تأثیر زیاد عملکرد سازمان بر روی آگاهی کارکنان و ۴۶ نفر یعنی 20 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.

منابع

١. قرآن کریم
٢. ابن منظور، ابوالفضل، جمال الدین، محمدبن مکرم (٤١٤) لسان العرب، بیروت، دارالفکر للطباعة و النشر والتوزيع
٣. امام خمینی، روح الله (١٣٦٣) تحریر الوسیله، ج ١، قم، دفتر انتشارات اسلامی
٤. حرعاملی، محمدبن حسن (١٤٠٩) وسائل الشیعه، ج ١٨، قم، انتشارات آل البیت علیهم السلام
٥. راغب اصفهانی، حسین بن محمد (٤١٢) مفردات الفاظ قرآن، سوریه، دارالعلم
٦. رجایی، محمد (٣٨٠) مقایسه اجمالی تجهیز و تخصیص منابع پولی درنظام بانکی ربوی وغیرربوی در ایران، ماهنامه معرفت، شماره ٤١
٧. شهیدثانی (بی تا) روضه البهیه فی شرح اللمعه الدمشقیه، بیروت، التاریخ العربی
٨. صهصامی، حسین و توکلی، امیرحسین (١٣٩١) اثر اجرای بانکداری بدون ربا بر سرمایه‌گذاری، رشد اقتصادی و تورم در ایران، معرفت اقتصادی، شماره ٢
٩. غفوریان، محمدرضا (١٣٧٦) ارزیابی راههای گریز از ربا در نگاه امام خمینی و شهید صدر، فصلنامه فقه شماره ١١ و ١٢
١٠. محقق، محمدجواد (١٣٩٠) درآمدی بر تدوین شاخص ربا در بانکداری اسلامی، معرفت اقتصادی، شماره ٤
١١. موسویان، سیدعباس (١٣٨٤) ارزیابی قراردادها و شیوه‌های اعطای تسهیلات در بانکداری بدون ربا، اقتصاد اسلامی، شماره ١٩
١٢. نجفی، محمدحسن (١٩٨١) جواهرالکلام فی شرح شرائع الإسلام، ج ٧، بیروت، دارالاحیاء التراث العربي