

أثر إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تطوير الهندسة المالية دراسة ميدانية في المصارف الإسلامية العاملة بوادي حضرموت

سالم يسلم لرضي*

تاريخ تسلّم البحث : 2019/10/29م

تاريخ قبول النشر : 2020/1/6م

المخلص

استهدف البحث بيان أثر إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية (إستراتيجية الاستقطاب والاختيار، إستراتيجية التدريب والتطوير، إستراتيجية المحافظة على العاملين) في تطوير الهندسة المالية في البنوك الإسلامية العاملة بوادي حضرموت، استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف البحث تم تصميم استمارة استبيان وُزعت على عينة البحث المكونة من (35) عاملاً من العاملين في تلك المصارف لجمع المعلومات، وبعد المعالجة والتحليل باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS توصل البحث إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية الثلاث في تطوير الهندسة المالية في البنوك الإسلامية العاملة بوادي حضرموت، وقد أوصى البحث بزيادة الاهتمام بإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية وبالموارد البشرية نفسها في المصارف المبحوثة ؛ لما له من أثر إيجابي في تطوير الهندسة المالية من خلال خلق أدوات ومنتجات مالية جديدة.

الكلمات المفتاحية: إستراتيجيات الموارد البشرية، إستراتيجية الاستقطاب والاختيار، إستراتيجية التدريب والتطوير، إستراتيجية المحافظة على العاملين، الهندسة المالية الإسلامية.

المقدمة:

هذه الإستراتيجيات إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية حيث يجب أن يكون هناك تكامل بينها وبين إستراتيجيات المصرف الأخرى.

ومن خلال تنفيذ إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية كوحدة من أهم الإستراتيجيات الشاملة للمصرف فإن الأثر الذي يمكن أن يؤثره العاملون هو زيادة قدرة المصرف على تقديم منتجات وخدمات إبداعية نتيجة امتلاكهم الخبرات والمهارات والقدرات التي تمكنهم وبشكل مستمر من تقديم أفكار تعزز من مكانة المصرف مما ينتج عن ذلك تحقيق أهداف المصرف وتحقيق الاستجابة للتغيرات البيئية المحيطة ومن ثم تطوير الهندسة المالية من خلال الإبداع والابتكار في المنتجات والأدوات المالية.

ونظراً للأثر الكبير الذي يمكن أن تؤثره إدارة الموارد البشرية في زيادة قدرات وإبداعات وابتكارات المصرف فقد جاء هذا البحث للوقوف على بعض إستراتيجيات

يسود العالم المعاصر العديد من التغيرات السريعة والأحداث المتلاحقة حيث أصبح التغيير والتطوير هما القاعدة السائدة ومن ثم فإن العمل بهما هو أساس التقدم والبناء.

هذه التغيرات السريعة فرضت على المنظمات ومنها المصارف تبني أسلوب العمل الإستراتيجي في جميع مجالات العمل في المصرف فأصبحت لكل مجال إستراتيجية خاصة به تتشكل وتتكون منها الإستراتيجية الكلية. ومن ثم يعد الاهتمام بهذه الإستراتيجيات ضرورة أساسية ومهمة من مراحل العملية الإدارية وذلك من خلال المفاضلة في اختيار أفضل البدائل المتوافرة في ظل الإمكانيات المتاحة وطبيعة الأهداف الموضوعية والمراد تحقيقها. لذلك على المصارف وضع إستراتيجيات تحقق تلك الأهداف ومن ضمن

* استاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال - كلية العلوم الإدارية - جامعة سيئون

د- تحليل أثر إستراتيجية المحافظة على العاملين في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت.

هـ- تقديم جملة من الاستنتاجات والتوصيات للمصارف المبحوثة على ضوء نتائج الواقع العملي.

3- أهمية البحث:

نظراً إلى إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية والهندسة المالية فإن أهمية البحث تتجلى في:

- أ- الإسهام في إعداد إطار نظري لموضوعات البحث وتقديم إسهام عملي فيما يخص متغيراته.
- ب- الأهمية الكبيرة التي تحتلها إدارة الموارد البشرية في المصارف ومدى إسهامها في تحقيق أهدافها.
- ج- الأهمية البالغة لموضوع الهندسة المالية باعتباره من الموضوعات المهمة والحديثة بالنسبة للمصارف الإسلامية من خلال ما تقدمه من ابتكارات في مجال المنتجات والأدوات المالية.
- د- إثارة اهتمام المصارف المبحوثة بإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تطوير الهندسة المالية.

4- فرضيات البحث:

بناءً على أهداف ومشكلة البحث فقد تم تحديد الفرضية الرئيسية الآتية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت.

و يتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- أ- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لإستراتيجية الاستقطاب والاختيار في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت.
- ب- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لإستراتيجية التدريب والتطوير في

إدارة الموارد البشرية وهي إستراتيجية الاستقطاب والاختيار، وإستراتيجية التدريب والتطوير، وإستراتيجية المحافظة على العاملين في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت وتحديد أثر هذه الإستراتيجيات في تطوير الهندسة المالية في هذه المصارف.

أولاً: الإطار العام للبحث:

1- مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث في السؤال الرئيسي الآتي:

ما أثر إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت؟

و منه تتفرع الأسئلة الفرعية الآتية:

- أ- ما أثر إستراتيجية الاستقطاب والاختيار في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت؟
- ب- ما أثر إستراتيجية التدريب والتطوير في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت؟
- ج- ما أثر إستراتيجية المحافظة على العاملين في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت؟

2- أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- أ- بيان أثر إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت.
- ب- تحديد أثر إستراتيجية الاستقطاب والاختيار في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت.
- ج- التعرف على أثر إستراتيجية التدريب والتطوير في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت.

8- حدود البحث:

تتمثل حدود البحث في الآتي:

أ- الحدود الموضوعية: وتتمثل في تحديد المتغير المستقل: إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية بأبعاده وهي (إستراتيجية الاستقطاب والاختيار، وإستراتيجية التدريب والتطوير، وإستراتيجية المحافظة على العاملين). وتحديد المتغير التابع: الهندسة المالية.

ب- الحدود البشرية: تتحدد بجميع العاملين في الإدارة العليا والإدارة الوسطى والإدارة الدنيا وممن يحمل لقب (مدير عام، مدير إدارة، موظف) من العاملين في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت.

ج- الحدود الزمانية: أجري هذا البحث خلال العام 2019م.

د- الحدود المكانية: يقتصر هذا البحث على المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت، ونضم:

- بنك سبأ الإسلامي.
- مصرف اليمن البحرين الشامل.
- بنك التضامن الإسلامي/ فرع سيئون.
- بنك التضامن الإسلامي/ فرع تريم.

الدراسات السابقة:**1- دراسة زميم، 2016م:**

استهدفت الدراسة التعرف على الهندسة المالية من حيث مفهومها وأسباب ظهورها وخصائصها، وكذلك التعرف على الصكوك الإسلامية من حيث مفهومها وخصائصها وأنواعها، ورؤية وتحديات المستقبل لتطوير الصكوك الإسلامية وإدارة مخاطرها باستخدام أساليب الهندسة المالية الإسلامية. استخدمت الدراسة المنهج الاستقرائي والمنهج الاستنباطي. وتوصلت إلى أن من بين أهم التحديات التي تواجه تطور الهندسة المالية الإسلامية ومنتجاتها افتقارها للكفايات البشرية المؤهلة ومحاكاتها لنظيراتها التقليدية في بعض

تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت.

ج- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لإستراتيجية المحافظة على العاملين في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت.

5- متغيرات البحث:

أ- المتغيرات المستقلة (المتغيرات التفسيرية): وتتمثل في إستراتيجيات الموارد البشرية حيث تم التركيز على إستراتيجية الاستقطاب والاختيار، وإستراتيجية التدريب والتطوير، وإستراتيجية المحافظة على العاملين.

ب- المتغيرات التابعة (المتغيرات المفسرة): وتتمثل في الهندسة المالية.

6_ منهج البحث:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي لوصف الظاهرة المدروسة وذلك عند التطرق إلى مختلف الجوانب النظرية المتعلقة بالموارد البشرية والهندسة المالية، والمنهج التحليلي لبيان الأثر الذي تركه المتغير المستقل (إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية) في المتغير التابع (الهندسة المالية).

7_ مصادر الحصول على البيانات والمعلومات:

تم الحصول على البيانات من خلال مراجعة المصادر التي تناولت إستراتيجيات الموارد البشرية والهندسة المالية.

كما تم جمع البيانات ميدانياً من خلال تطبيق مقاييس البحث على عينة من مجتمع البحث وذلك بتصميم استمارة استبيان اشتملت على جزأين:

الجزء الأول: تناول معلومات عامة عن المستجيب تشتمل على جنسه وخبرته وعمره ومؤهلته العلمي.

الجزء الثاني: تناول أسئلة تقيس أثر إستراتيجيات الموارد البشرية في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت.

الإبداعية للعاملين فيها. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم توزيع مجموعة من الاستبيانات التي تم تصميمها على عينة مكونة من (102) موظف وموظفة يعملون في سبعة بنوك تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها وجود أثر لممارسات الاستقطاب ، والاختيار ، والتعيين ، والتدريب المستخدمة في البنوك التجارية الأردنية على اكتشاف وتطوير القدرات الإبداعية للعاملين فيها والمتمثلة في كل من: الأصالة، والطلاقة الفكرية، والحساسية للمشكلات.

5- دراسة Jery, 2013:

استهدفت الدراسة بيان العلاقة بين إستراتيجيات الموارد البشرية والأداء، حيث تم استخدام مدخل شمولي وتم اختيار منهجية نوعية في التحليل حيث تبين أن إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية تسهم في تطوير وظيفة الموارد البشرية وكذلك اعتبار رأس المال البشري كأصل من أصول المنظمة وبينت التأثير المباشر والإيجابي لإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية على زيادة الأداء الوظيفي.

6- دراسة زعتري، 2013م:

استهدفت الدراسة قياس وتحليل أثر ممارسات استراتيجيات الموارد البشرية في المرونة الإستراتيجية من وجهة نظر المديرين العاملين في المصارف الإسلامية الفلسطينية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة وتوزيعها على جميع المديرين في مجتمع الدراسة لهذه المصارف والبالغ عددهم (150) وتم استعادة (90) استبانة من الاستبانات الموزعة، وبعد تدقيق صلاحية الاستبانات للتحليل تبين صلاحية (80) استبانة. توصلت الدراسة إلى أن هناك أثراً لممارسات إستراتيجيات الموارد البشرية بأبعادها

منتجاتها، كما توفر الهندسة المالية الإسلامية مجموعة من التقنيات والإستراتيجيات لإدارة ومواجهة المخاطر.

2- دراسة بونقاب، مختار، 2016م:

استهدفت الدراسة التعرف على إسهام الهندسة المالية في إدارة مخاطر صيغ التمويل ببنك البركة الجزائري، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي مع الاستعانة بمنهج دراسة الحالة. وتوصلت الدراسة إلى أن مخاطر صيغ التمويل الإسلامي تتمثل في مخاطر الأدوات التمويلية القائمة على الملكية والمديونية، وأن الهندسة المالية تسهم في إدارة مخاطر صيغ التمويل ببنك البركة الجزائري لكن هذا الإسهام يقتصر فقط على صيغ البيوع مثل المرابحة والإجارة.

3- دراسة جدي، 2015م:

استهدفت الدراسة التعرف على ماهية الهندسة المالية ومختلف منتجاتها ومدى تأثيرها على سوق المال، وتوضيح أهمية وأثر الهندسة المالية الإسلامية في تطوير منتجات جديدة، وبيان مدى قدرة الصناعة المالية على مواجهة الأزمات المالية مقارنة بنظيراتها التقليدية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ثم المنهج الاستنباطي ثم التحليل والمقارنة. وتوصلت الدراسة إلى أن الهندسة المالية تعد منهجاً لنظام التمويل يستهدف تحقيق الكفاية في المنتجات والعمليات المالية وتطويرها في ظل الاحتياجات التي تتصف بأنها متجددة و متنوعة، وأن الهندسة المالية زاد تأثيرها في ابتكار أدوات مالية جديدة والتي كان أبرزها المشتقات المالية.

4- دراسة البدارين، و آخرون، 2014م:

استهدفت الدراسة التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية المستخدمة في البنوك التجارية الأردنية والتي تمثلت في كل من (ممارسة الاستقطاب، والاختيار، والتعيين، وممارسة التدريب، وممارسة التحفيز) على اكتشاف وتطوير القدرات

بالالتزام بالضوابط الشرعية الإسلامية، وبينت كيف يمكن توفير تدابير راسخة وواقعية لعدم الوقوع في الأزمات من خلال الأسواق والأدوات الإسلامية، وأن تكون الهندسة المالية الإسلامية صمام أمان لأزمات المستقبل المالية.

10- دراسة الروسان، والعجلوني، 2010م:

استهدفت الدراسة الوقوف على مدى الاهتمام الذي توليه المصارف الأردنية لموضوع رأس المال الفكري، وذلك من خلال مجموعة من العمليات والتي تمثلت في: (الاستقطاب ، الصناعة ، التنشيط) وعلاقة ذلك بالقدرات الإبداعية لدى العاملين، توصلت الدراسة إلى أن هناك أثراً لكل من الصناعة ، والتنشيط ، والمحافظة على رأس المال الفكري على القدرات الإبداعية للعاملين. في حين لم يكن هناك علاقة بين الاستقطاب، والاهتمام بالزبائن من جهة وتنمية القدرات الإبداعية للعاملين من جهة أخرى.

11- دراسة عريقات، و آخرون، 2010م:

استهدفت الدراسة بيان أهمية العنصر البشري كمكون أساسي من مكونات المنظمة، إذ أنها مهما امتلكت من موارد مادية ومالية وتكنولوجية ولم تمتلك المورد البشري الملائم خبرةً وتأهيلاً فإن مآلها إلى الفشل. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكونت عينة الدراسة من (54) موظفاً من الإدارتين الوسطى والعليا من موظفي بنك الإسكان للتجارة والتمويل الأردني البالغ عددهم (700) موظف للوقوف على أهمية الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية. وتوصلت الدراسة إلى أن أسباب نجاح البنك في عملية الاستقطاب تتمحور في أن البنك اعتمد على وكالات التوظيف بالدرجة الأولى ثم الجامعات، كما أن البنك سعى إلى تحقيق النوعية لدى الاستقطاب والتي تقوم بالأصل على الخبرة في المجال المصرفي والتفوق الدراسي بالجامعات. وركز

المختلفة في تعزيز المرونة الاستراتيجية في المصارف الإسلامية الفلسطينية، كما خلصت الدراسة إلى أن جميع ممارسات إستراتيجيات الموارد البشرية لها أهمية مرتفعة وكانت المحافظة على الموارد البشرية له الأثر الأكبر، يليه التدريب والتطوير، وأخيراً الاستقطاب والاختيار.

7- دراسة Camelo- Ordaz at el, 2011:

استهدفت الدراسة فحص الكيفية التي تسهم فيها ممارسات إدارة الموارد البشرية في مشاركة المعرفة، وزيادة الإبداع التنظيمي نتيجة الأثر الذي تقوم به في زيادة الالتزام التنظيمي لدى العاملين، توصلت الدراسة إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية المستخدمة في الشركات المبحوثة قد أسهمت في زيادة الالتزام التنظيمي لدى العاملين، الأمر الذي أثر بشكل إيجابي في خلق المعرفة وتبادلها، ومن ثم زيادة القدرات الإبداعية للعاملين، والإبداع التنظيمي للمنظمات التي يعملون فيها.

8- دراسة Ling & Nasuridin, 2010:

استهدفت الدراسة فحص العلاقة التي تربط بين كل من ممارسات إدارة الموارد البشرية و التي تمثلت في: (الاستقطاب، المكافأة والتعويض، تقويم الأداء، التدريب ، إدارة المسار الوظيفي) والإبداع التنظيمي، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين كل من ممارستي التدريب وتقييم الأداء والإبداع التنظيمي ، في حين لم يكن هناك علاقة بين كل من ممارستي الاستقطاب ونظام المكافأة والتعويض والإبداع التنظيمي في الشركات قيد الدراسة.

9- دراسة الحنيطي، 2010م:

استهدفت الدراسة بيان أثر الهندسة المالية والأسواق المالية الإسلامية في توفير كل الإجراءات الاحترازية لمنع وقوع الأزمات ، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ضوابط خاصة للهندسة المالية الإسلامية تتمثل

(إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية). في حين تشابهت الدراسة الحالية مع دراسة (زميم، 2016م) في المتغير التابع فقط وهو (تطور الهندسة المالية).

واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (Jery, 2013) ، ودراسة (Camelo- Ordaz at el, 2011) في النتائج التي توصلت إليها وهي وجود تأثير لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تطوير الهندسة المالية.

كما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (بو نقاب ، 2016م) ، ودراسة (جدي ، 2015م) ، ودراسة (البدارين وآخرون، 2014م)، ودراسة (زعتري، 2013م) ، ودراسة (عريقات وآخرون، 2010م) في المنهج حيث تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لأهداف الدراسة. واختلفت في المنهج المستخدم مع دراسة (زميم ، 2016م) حيث استخدمت المنهج الاستقرائي والاستنباطي.

كما تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في مصادر جمع المعلومات.

ومن حيث القطاع أو المنظمات التي تم تطبيق الدراسة فيها فقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (بو نقاب، 2016م) ، ودراسة (البدارين وآخرون ، 2014م) ، ودراسة (زعتري ، 2013م) ، دراسة (الروسان والعجلون ، 2010م)، ودراسة (عريقات وآخرون ، 2010م) ، ودراسة (فندوز، 2007م) والتي تم تطبيقها في القطاع المصرفي وفي المصارف الإسلامية.

وفيما يخص الفترة الزمنية اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الفترة الزمنية حيث تناولت الدراسة الحالية موضوع أثر إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تطوير الهندسة المالية في العام 2019م، بينما كانت الدراسات السابقة في فترات زمنية سابقة.

كما اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث مكان تطبيقها حيث تم تطبيق الدراسة الحالية في

البنك في سبيل تحقيق الميزة التنافسية على عنصر التجديد والابتكار فيما يتعلق بتقديم الخدمات للعملاء. وأثبتت الدراسة - إحصائياً - وجود علاقة وثيقة بين مصادر الاستقطاب المستخدمة في بنك الإسكان وتحقيق الميزة التنافسية.

12- دراسة فندوز، 2007م:

استهدفت الدراسة البحث في واقع صناعة الهندسة المالية بالمؤسسات المالية الإسلامية، و سعت إلى معرفة إمكانية وجود هندسة مالية خاصة بالمؤسسات المالية الإسلامية تتميز من تلك المستخدمة في المؤسسات المالية التقليدية. وتوصلت الدراسة إلى أن الهندسة المالية الإسلامية تتميز من نظيرتها التقليدية في كونها تجمع بين الكفاية الإقتصادية والمصادقية الشرعية، كما توصلت هذه الدراسة إلى أن الهندسة المالية الإسلامية تستخدم لإدارة المخاطر التي تواجه المؤسسات المالية الإسلامية وذلك باستخدام منتجات الهندسة المالية الإسلامية التي تشمل كل الأدوات والعمليات التمويلية التي تتوافق مع أحكام الشريعة الإسلامية.

مناقشة الدراسات السابقة:

بالنظر إلى الدراسات السابقة يتضح الاهتمام المتزايد بإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية وبالهندسة المالية كل على انفراد، مع محاولات عديدة جاءت للربط بين إستراتيجيات الموارد البشرية وموضوعات أخرى منها اكتشاف وتطوير القدرات الإبداعية للعاملين، والأداء ، والمرونة الإستراتيجية، ومشاركة المعرفة، وزيادة الإبداع التنظيمي، والميزة التنافسية. حيث تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناول متغيرات البحث، فتشابهت مع دراسة (البدارين، 2014م)، ودراسة (Jery, 2013)، ودراسة (زعتري، 2013م) ، ودراسة (Camelo- Ordaz at el, 2011) ، ودراسة (Ling & Nasurdin, 2010) في المتغير المستقل فقط وهو

المنظمة من الموارد البشرية من حيث الكم والنوع ، وبناءً على نتائج عملية تحليل الوظائف المستندة أصلاً للوصف الوظيفي ، حيث تبدأ إدارة الموارد البشرية في البحث عن مصادر تلبية هذه الاحتياجات حيث يتم استخدام مصادر متعددة يتم إعلامها بأن المنظمة بحاجة إلى كوادر معينة من حيث الكم والنوع. (عريقات وآخرون ، 2010 ، ص50).

وتُعرف إستراتيجية الاستقطاب بأنها مجموعة من الأنشطة الساعية لجذب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة بهدف إشباع رغبات الطرفين. (درة والصباغ، 2008 ، ص215).

وهناك مصدران لاستقطاب الموارد البشرية هما: (درة والصباغ ، 2008 ، ص217)

1- الاستقطاب الداخلي: ويُقصد به الاعتماد على الموارد البشرية من داخل المنظمة ، أي أن المنظمة تعتمد في الأساس عند ملء الوظائف الشاغرة على العاملين من داخل المنظمة الذين تتوفر فيهم متطلبات ومؤهلات الوظيفة ، ويستخدم في هذا الاستقطاب طريقتان هما: الترقية من الداخل والإعلان والتنافس.

2- الاستقطاب الخارجي: وفيه تلجأ المنظمة إلى المصادر الخارجية عند عدم وفاء المصادر الداخلية بحاجتها من العاملين المطلوبين للعمل أو عندما ترغب في إضافة وتنويع الكفايات فيها، ومن أهم المصادر الخارجية مكاتب التوظيف والمعاهد والجامعات ونقابات العمال والمؤسسات المهنية وتوصيات العاملين في المنظمة.

أي أن مرحلة جذب واستقطاب العاملين هي مرحلة يتم فيها البحث عن الكفايات و بالنوعيات و الأعداد المناسبة، وجذبها من أجل التقدم للعمل في الوقت المناسب. (العيلة ، 2008 ، ص13). ومن ثم فهي تمثل حلقة الوصل بين تخطيط الموارد البشرية وبين اختيار الموارد البشرية. (عقبلي ، 2009 ، ص34).

المصارف الإسلامية العاملة في وادي حزموت بينما كانت الدراسات السابقة في دول أخرى.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة لم توجد أي دراسة عربية أو أجنبية حاولت قياس أثر إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تطوير الهندسة المالية، فكثير من الدراسات بحثت في أثر هذه الإستراتيجيات في اكتشاف وتطوير القدرات الإبداعية للعاملين، وعلاقتها بالأداء، وأثرها في المرونة الإستراتيجية، وأثرها في مشاركة المعرفة، وأثرها في الإبداع التنظيمي ، وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية، ولم تتعرض أي منها لقياس الأثر المباشر لهذه الإستراتيجيات على ما يسمى بالهندسة المالية.

ثانياً: الإطار النظري للبحث:

1- إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية:

تُعرف إدارة الموارد البشرية بأنها الإدارة التي تكفل الحصول على أفضل الموارد البشرية من خلال ما تقوم به من أنشطة وفعاليات تتمثل في التخطيط، والاستقطاب والتعيين ، والتدريب ، والتحفيز، وبالصورة التي توفر للمنظمة احتياجاتها من العنصر البشري الكفؤ حاضراً ومستقبلاً، وحسن استخدامه والمحافظة عليه. (Chew, 2004, P37).

أما إستراتيجية إدارة الموارد البشرية يمكن تعريفها بأنها النهج الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية في المنظمة والذي يهتم بجميع الأنشطة التنظيمية التي تؤثر في سلوك الأفراد في جهودها الرامية صياغة وتنفيذ الإستراتيجيات المخطط لها، والتي من شأنها أن تساعد المنظمة على تحقيق أهدافها. (Inyang, 2010, P 26).

ومن إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية ما يلي:

أ- إستراتيجية الاستقطاب و الاختيار:

تأتي عملية الاستقطاب بعد أن يتم تحديد احتياجات

وتسعى عملية التدريب إلى تحقيق الأهداف نفسها في جميع المنظمات، وهي الأهداف التي يمكن تحديدها في تطوير وتسليح الأفراد العاملين بما يحتاجون إليه من معارف، ومهارات تمكنهم من الوصول إلى الأهداف المنشودة لأي منظمة، وتأهيل وإعداد كوادر مهنية جديدة تمتلك القدرات اللازمة لتسلم زمام القيادة في المستقبل، ومواكبة أي تطورات أو تقنيات جديدة قد تظهر، وزيادة قدرة الأفراد العاملين على التعامل معها. (مهمل، 2011، ص 3).

ج- إستراتيجية المحافظة على العاملين:

من المتطلبات الأساسية للمؤسسة تحقيق الإبداع المؤسسي في إدارة الموارد البشرية وحمايتها من خلال إدارة السياسات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية في أماكن العمل للمحافظة على سلامة وحياة الموظفين. وتطوير علاقات العمل من خلال تهيئة جو من الثقة والتفاهم بينهم، وبحث شكاوي العاملين ومعالجتها، وتوفير برامج اجتماعية وترفيهية مناسبة لمنع تسربهم وانتقالهم للعمل في مؤسسات أخرى. (John, Geoffrey, 2000, P 14). كما يستهدف التعويض وما يرتبط به من أنظمة الأجور والمكافآت زيادة دافعية الفرد للعمل وتحسين أدائه، كما يساعده في الشعور بالضمان والأمان الوظيفي ومن ثم الاستقرار والاستمرار في المنظمة. (الهيبي، 2003، ص 230). حيث يتم دفع منافع لجميع الموارد البشرية في المنظمة كالاتزامات الاجتماعية تجاه أعضائها، وهي غير مرتبطة بأدائها للعمل بل تسهم في المحافظة عليها. (الجعدني، 2006، ص 236). وتستهدف هذه التعويضات الحفاظ على أفضل العناصر البشرية في المنظمة. (درة، الصباغ، 2008، ص 346).

وتأتي بعد عملية الاستقطاب عملية الاختيار حيث أوضح (Beardwell & Claydon) أن عملية الاختيار تبدأ من النقطة التي ينتهي فيها الاستقطاب وهي تعني اختيار أفضل الأفراد المناسبين لشغل الوظائف الشاغرة بحيث تتطابق مؤهلاتهم وقابلياتهم مع متطلبات الوظائف الشاغرة. (Beardwell & Claydon, 2007, P 190).

أما (السالم) يرى أن الاختيار عملية يتم لمقتضاها انتقاء الأفراد الذين تتوفر لديهم المؤهلات الضرورية والمناسبة لشغل وظائف معينة في المنظمة، وأنه العملية التي يتم بمقتضاها فحص طلبات المتقدمين للتأكد ممن تنطبق عليهم مواصفات وشروط الوظيفة ثم مقابلتهم وتعيينهم في نهاية الأمر. (السالم، 2009، ص 179).

ب- إستراتيجية التدريب والتطوير:

تمثل عمليات تدريب وتطوير الموارد البشرية وتقويم أدائها أنشطة حيوية مترابطة مع بعضها البعض، فلا يمكن أن تسهم إدارة الموارد البشرية بأثر فاعل في تحقيق أهداف المنظمة إذا لم تدرك طبيعة التدريب المطلوب المبني على أساس الاحتياجات التدريبية وفق طريقة علمية مدروسة. (العامري والغالب، 2007، ص 600). أي أن عملية تدريب الموارد البشرية عملية مدروسة ومخطط لها من أجل تعديل اتجاه العاملين أو تزويدهم بمعارف جديدة أو تطوير مهاراتهم وذلك من خلال اكتسابهم خبرات سعيًا وراء تحسين مستويات أدائهم والوصول إلى المستويات المتوقعة من الأداء. (كشواي، 2014، ص 118). وقد عُرف التدريب بأنه نشاط مخطط يستهدف إحداث تغييرات في الفرد أو الجماعة من جميع النواحي مثل ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرائق العمل والاتجاهات مما يجعل الفرد أو تلك الجماعة لائقة للقيام بأعمالها. (Shikha, 2010, P.73).

2- الهندسة المالية:**أ- مفهوم الهندسة المالية:**

يُقصد بالهندسة المالية الإسلامية مجموعة الأنشطة التي تتضمن عمليات التصميم والتطوير والتنفيذ لكل من الأدوات والعمليات المالية المبتكرة، بالإضافة إلى صياغة حلول إبداعية لمشاكل التمويل وذلك في إطار الشريعة الإسلامية. (قندوز ، 2008 ، ص 161).
بمعنى أن الهندسة المالية تتضمن مايلي:
(بو نقاب ، 2016 ، ص 50)

- ابتكار أدوات مالية جديدة.
- ابتكار منتجات تمويلية جديدة.
- إيجاد حلول مبتكرة لمشاكل التمويل.
- يجب أن يكون الابتكار متوافقاً مع الشريعة الإسلامية.

ب- أهداف الهندسة المالية:

- تسعى الهندسة المالية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف منها: (الحنيطي ، 2010 ، ص 10،9)
- 1- توفير منتجات إسلامية ذات جودة عالية تعد بديلاً شريعياً للمنتجات المالية التقليدية تمتاز بالمصادقية الشرعية.
 - 2- تحقيق الكفاية الاقتصادية ، يمكن لمنتجات الهندسة المالية زيادة الكفاية الاقتصادية عن طريق توسيع الفرص الاستثمارية في مشاركة المخاطر، وتخفيض تكاليف المعاملات، وتخفيض تكاليف الحصول على معلومات وعمولات الوساطة والسمسرة.
 - 3- تحقيق عوائد مجزية للمستثمرين وتتنوع مصادر الربحية.
 - 4- الإسهام في إنعاش الاقتصاد وذلك بالاستفادة من رؤوس الأموال التي تعزف عن المشاركة في المشاريع التي تُمول ريوياً.
 - 5- المساعدة في إدارة وتحقيق المواءمة بين العائد والمخاطرة والسيولة لدى المؤسسات المالية.

6- توفير تمويل مستقر وحقيقي ومن موارد موجودة أصلاً في الدورة الاقتصادية مما يقلل من الآثار التضخمية.

7- تقليل مخاطر الاستثمار بتوزيع صيغه.

ج- خصائص الهندسة المالية:

تتميز الهندسة المالية بمجموعة من الخصائص من أهمها:

1- المصادقية الشرعية : تعني المصادقية الشرعية أن تكون المنتجات الإسلامية موافقة للشرع بأكبر قدر ممكن، وهذا يتطلب الخروج من الخلاف الفقهي قدر الإمكان ، فالهندسة المالية الإسلامية تستهدف الوصول لحلول مبتكرة تكون محل اتفاق قدر المستطاع.

2- الكفاية الاقتصادية: تتميز الهندسة المالية الإسلامية بالإضافة إلى المصادقية الشرعية بخاصية أخرى منظرية لتلك التي تتميز بها الهندسة المالية التقليدية وهي الكفاية الاقتصادية، وينبغي لمنتجات صناعة الهندسة المالية الإسلامية أن تكون ذات كفاية اقتصادية عالية مقارنةً بالمبتكرات المالية التقليدية. وأن تتجنب المساعدة في زيادة الآثار الاقتصادية. (قندوز ، 2007 ، ص 113)، ويمكن زيادة الكفاية الاقتصادية لمنتجات الهندسة المالية الإسلامية عن طريق توسيع الفرص الاستثمارية في المشاركة في تحمل المخاطر، وتخفيض تكاليف المعاملات ، وتخفيض تكاليف الحصول على معلومات وعمولات الوساطة والسمسرة. (الساعاتي ، 2010 ، ص 55).

3- الابتكار الحقيقي بدلاً من التقليد: يعد التنوع المتوفر في المنتجات المالية الإسلامية تنوعاً حقيقياً وليس صورياً كما في أدوات الهندسة المالية، حيث إن كل أداة من أدوات الهندسة المالية الإسلامية لها طبيعة تعاقدية وخصائص تميزها من غيرها من الأدوات الأخرى سواءً تعلق الأمر بالمخاطر، الضمانات ، أو

المالية الإسلامية وعجز المؤسسات المالية عن الابتكار و تطوير منتجات مالية إسلامية تتنافس نظيراتها التقليدية، لذلك فإن الأمر يفرض عدداً من التحديات أمام استخدام بعض المنتجات المالية الإسلامية الأصيلة، وربما ينتهي الأمر بإجبار المصارف على استخدام بعض المنتجات التقليدية بعد تأطيرها بإطار شرعي.

ثالثاً: الإطار العملي للبحث:

1- مجتمع وعينة البحث:

يشتمل مجتمع البحث على جميع العاملين في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت البالغ عددها (3) مصارف بعدد (42) عاملاً. أما عينة البحث فقد تكونت من (35) مبحوثاً من الإداريين العاملين في تلك المصارف في مختلف المواقع الوظيفية من مدراء ورؤساء أقسام وموظفين حيث تم توزيع (35) استبانة، وتم استعادة (32) استبانة، وعدد (3) استبانات لم يتم استعادتها ليصبح بذلك عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (32) استبانة. والجدول رقم (1) يوضح توزيع الاستبانات الموزعة على عينة البحث.

التسعير ، وهذا من منطلق أن المقصود بالهندسة المالية ما يلبي مصلحة حقيقية للمتعاملين الإقتصاديين في الأسواق وليس مجرد عقد صوري من العقود الوهمية ، وهذا ما يؤكد القيمة المضافة للابتكار. (فلاق ، 2012 ، ص 107، 106)

د- مزايا تطبيق الهندسة المالية:

إن تطبيق الهندسة المالية الإسلامية سيوفر للمصارف الإسلامية العديد من المزايا من أهمها: (عكار ، 2012 ، ص 219)

1- توفير البدائل للمنتجات المالية التقليدية: فالهندسة المالية الإسلامية هي وسيلة للإبداع والتطوير وإيجاد منتجات إسلامية بديلة للمنتجات التقليدية ، ويتطلب ذلك الحاجة إلى ثقافة المؤسسات المالية الإسلامية وتضمنها للإبداع فضلاً عن ندرة الأفراد المبدعين ، ومدى إحاطة المبدعين المتخصصين بالمفاهيم الشرعية التي من شأنها تعزيز الإبداع الأصيل، إلى جانب مخصصات تتفقهها تلك المؤسسات على البحوث والتطوير.

2- تجنب التقليد لمنتجات المصارف التقليدية: إن التقليد هو الخيار الوحيد للتطوير في غياب الهندسة

جدول رقم (1) الاستبانات الموزعة على عينة البحث

الاستبانات الخاضعة للتحليل		الاستبانات غير المرجعة	الاستبانات المرجعة	الاستبانات الموزعة	الاستبانات المصارف
النسبة	العدد				
90%	9	1	9	10	بنك سبأ الإسلامي
100%	5	-	5	5	مصرف اليمن البحرين الشامل
80%	8	2	8	10	بنك التضامن الإسلامي/ فرع سيئون
100%	10	-	10	10	بنك التضامن الإسلامي/ فرع تريم
91%	32	3	32	35	الإجمالي

الجدول من إعداد الباحث

2- أداة البحث:

اعتمد البحث على تصميم استمارة خاصة لإجراء الدراسة الميدانية وتم توضيح العبارات التي تقيس العلاقة بين إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتطوير الهندسة المالية. واشتملت الاستمارة على قسمين:

أ- القسم الأول: ويشمل البيانات الخاصة بأفراد عينة البحث وهي:

الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي.

ب- القسم الثاني: ويشمل متغيرات الدراسة الأساسية وهي:

- عبارات المتغير المستقل: إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية ذات الأبعاد (إستراتيجية الاستقطاب والاختيار، إستراتيجية التدريب والتطوير، إستراتيجية المحافظة على العاملين) ويتكون من (21) عبارة.

- عبارات المتغير التابع: الهندسة المالية ويتكون من (10) عبارات.

وقد اعتمد البحث في إعداد القسم الثاني على مقياس ليكرت الخماسي والذي يتراوح بين (موافق بشدة -

غير موافق بشدة) حيث تم إعطاء كل درجة من درجات المقياس وزناً ترجيحياً كالآتي: موافق بشدة (5)، موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق بشدة (1).

وبناءً عليه كلما ارتفع الوزن المرجح عن (3) فإنه يؤكد توافر هذه الفقرة وكلما قلّ الوزن المرجح عن (3) فإنه يشير إلى عدم توافر هذه الفقرة.

ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) تم حساب المدى (5-1=4) ثم تقسيمه على عدد الخلايا $0.80 = 5/4$ ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى للخلية، وعليه سيتم تفسير النتائج حسب الآتي:

من 1 - 1.80 تمثل غير موافق بشدة.

من 1.81 - 2.60 تمثل غير موافق.

من 2.61 - 3.40 تمثل محايد.

من 3.41 - 4.20 تمثل موافق.

من 4.21 - 5 تمثل موافق بشدة.

والجدول الآتي يوضح توزيع فقرات الاستبانة:

جدول رقم (2) توزيع فقرات الاستبانة

الفقرات	المتغيرات	
	الأبعاد	المتغيرات الأساسية
(7-1)	إستراتيجية الاستقطاب و الاختيار إستراتيجية التدريب و التطوير إستراتيجية المحافظة على العاملين	<u>المتغير المستقل:</u> إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية
(14-8)		
(21-15)		
(31-22)	تطوير الهندسة المالية	المتغير التابع: الهندسة المالية

الجدول من إعداد الباحث

3- أسلوب تحليل البيانات:

أ- إجراء اختبار الثبات: لأسئلة الاستبانة المكونة من

جميع البيانات باستخدام معامل ألفا كرونباخ.

ب- أساليب التحليل الوصفي: وذلك لوصف

لتحقيق أهداف البحث واختبار فرضياته تم استخدام

الأدوات الإحصائية الآتية:

- خصائص مفردات عينة البحث من خلال حساب المتوسط الحسابي والذي يعكس الاتجاه العام لمفردات العينة بالنسبة لكل مقاييس الدراسة ، والانحراف المعياري لتحديد مقدار التشتت في إجابات المبحوثين لكل عبارة عن المتوسط الحسابي ، كذلك تحديد الأهمية النسبية لكل مقاييس الدراسة وترتيبها حسب أهمية العبارات داخل المقياس.
- ج- أساليب تحليل الانحدار: تم استخدام هذا الاختبار لاختبار الدلالة الإحصائية لفروض الدراسة عند مستوى معنوية 5% وذلك من خلال استخدام كل من: معامل الارتباط (R) : لتحديد نوع ودرجة العلاقة
- بين متغيرات فروض البحث.
- معامل التحديد (R2) : لتحديد القوة التفسيرية لمتغيرات البحث.
- اختبار (T): لتحديد الدلالة الإحصائية بين متغيرات البحث.
- 4- اختبار ثبات أداة الدراسة:
- من أجل اختبار ثبات أداة الدراسة تم استخدام مقياس ألفا كرونباخ وذلك لأنه أكثر الطرائق استخداماً في اختبار الاتساق الداخلي ، إذ تم العمل على حساب معامل الثبات لكل محور من محاور الاستبيان على حدة ثم حساب معامل الثبات للاستبيان ككل.

جدول رقم (3) قيمة ألفا كرونباخ

المحور	عدد العبارات لكل محور	قيمة ألفا
إستراتيجية الاستقطاب و الاختيار	7	0.824
إستراتيجية التدريب و التطوير	7	0.900
إستراتيجية المحافظة على العاملين	7	0.924
الهندسة المالية	10	0.909
معامل الثبات الكلي الأداة	31	0.953

- الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS، العام 2019م.
- من الجدول رقم (3) يتضح أن قيم ألفا كرونباخ للمحاور كانت مرتفعة، إذ بلغت بالنسبة للأداة ككل (95%) وهي نسب تبين ثبات محاور وأبعاد الاستمارة ومن ثم صلاحيتها للبحث.
- 5- خصائص عينة البحث:
- يمكن توضيح الخصائص التعريفية لعينة البحث من خلال الجدول الآتي:

جدول رقم (4) وصف خصائص عينة البحث

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	31	96.9
	أنثى	1	3.1
	المجموع	32	100
العمر	أقل من 25	0	0
	أقل من 35	15	46.9
	أقل من 45	13	40.6

9.4	3	أقل من 55	
3.1	1	55 فأكثر	
100	32	المجموع	
9.4	3	ثانوية عامة فأقل	المؤهل العلمي
12.5	4	دبلوم	
75.0	24	بكالوريوس	
3.1	1	دراسات عليا	
100	32	المجموع	
6.3	2	1-5 سنوات	عدد سنوات العمل في المصرف
37.5	12	6-10 سنوات	
43.8	14	11-15 سنة	
12.4	4	16 سنة فأكثر	
100	32	المجموع	
15.6	5	مدير عام	المسمى الوظيفي
15.6	5	مدير إدارة	
68.8	22	موظف	
100	32	المجموع	

(3.1%). وهذا يدل على أن المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت تعتمد على فئة الشباب التي لديها القدرة على البذل والعطاء في هذا المجال.

3- المؤهل العلمي:

يبين متغير المؤهل العلمي أن الحاصلين على مؤهل دراسات عليا هم أقل نسبة تمثيل في العينة حيث بلغت (3.1%) ، بينما شكل الحاصلون على درجة البكالوريوس أعلى نسبة في العينة وبلغت (75%) ، يأتي بعدهم حملة شهادة الدبلوم بنسبة (12.5%) ، والثانوية العامة فأقل بنسبة (9.4%) ، وهذا يدل على أن أفراد العينة لديهم المستوى التعليمي الذي يتناسب ويساعد في تفهم أكبر لإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأهميتها في تطوير الهندسة المالية.

4- عدد سنوات العمل في المصرف:

تبين أن تركيز العينة كان في الشريحة التي تقع خبرتها في العمل المصرفي بين (11 إلى 15 سنة)

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS ، العام 2019م.

يتضح من الجدول رقم (4) مايلي:

1- الجنس:

إن أغلب أفراد العينة كانوا من الذكور حيث بلغت نسبتهم (96.9%) في حين كانت نسبة الإناث (3.1%) وهذا يدل على انخفاض الكادر النسائي بالعمل المصرفي وذلك نظراً لطبيعة المجتمع الحضرمي المحافظ.

2- العمر:

أظهرت النتائج أن الفئة العمرية التي تقع بين (25 وأقل من 35 سنة) يمثلون (46.9%) من العينة، تليها الشريحة العمرية من (35 إلى أقل من 45 سنة) ومثلت (40.6%) من العينة. ونالت الفئة العمرية (من 45 إلى أقل من 55 سنة) نسبة (9.4%) ، في حين شكلت أقل فئة عمرية (55 سنة فأكثر) نسبة

5 - المسمى الوظيفي:

توزع أفراد العينة حسب متغير المسمى الوظيفي بواقع (68.8%) يشغلون مسمى موظف ، يأتي من هم في منصب مدير عام ومدير إدارة بنسبة (15.6%) لكل منهما ، وهذا مؤشر طبيعي أن يزيد عدد الموظفين على غيرهم في إدارات المنظمات المختلفة.

6- الإحصاءات الوصفية لفروض البحث:

فيما يلي جدول يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لعبارات استراتيجية الاستقطاب والاختيار:

ومثلت أكثر من (43%) ، في حين أن الشريحة التي خبرتها (6 إلى 10 سنوات) جاءت في المرتبة الثانية ونسبة (37.5%) ، يأتي بعدهم ممن لديهم خبرة (1 إلى 5 سنوات) ، (16 سنة فأكثر) بنسب بلغت (6.3%) ، (12.4%) على التوالي، وهذا يبين أن معظم أفراد العينة من ذوي الخبرات الطويلة وهذا يساعد على تفهم واستيعاب تطبيق إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية ، كما يؤشر إلى وجود نوع من الاستقرار الوظيفي لدى أغلب العاملين في المصارف عينة البحث.

جدول رقم (5) الإحصاء الوصفي لعبارات إستراتيجية الاستقطاب والاختيار مرتبة تنازلياً

الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
موافق بشدة	0.568	4.5	يعمل المصرف على استقطاب العناصر البشرية التي تمتلك المهارات والخبرات الكافية في مجال الإدارة لشغل الوظائف الإدارية المهمة.
موافق بشدة	0.545	4.5	يستقطب المصرف العناصر البشرية التي تمتلك المهارات الفنية والتقنية في مجالات مختلفة.
موافق بشدة	0.568	4.3	تتم عملية الاستقطاب في المصرف بعد القيام بعملية تحليل الوظائف.
موافق بشدة	0.634	4.3	يتم اختيار العاملين بناءً على الخبرة الكافية.
موافق بشدة	0.634	4.3	يتمتع القائمون بعملية الاختيار والتعيين بالكفاية والنزاهة .
موافق	0.470	4.2	تستند إستراتيجية استقطاب العاملين في المصرف إلى معايير موضوعية.
موافق	0.677	4.2	تتم عملية اختيار العاملين بنزاهة وشفافية.
موافق بشدة	0.585	4.3	المتوسط الحسابي العام و الانحراف المعياري العام

بالنسبة للفقرات الفرعية فقد تراوح المتوسط الحسابي لها بين (4.2 و 4.5) مما يدل على أن المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت تسعى إلى استقطاب واختيار الأفراد الأكفاء ومن ذوي المهارات والخبرات العالية. وهذا يتفق مع دراسة (زعتري، 2013م) ، ويختلف مع دراسة (الروسان والعجلون ، 2010م)

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS، العام 2019م. يتبين من الجدول رقم (5) أن اتجاهات عينة البحث نحو إستراتيجية الاستقطاب والاختيار كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (4.3) ، وانحراف معياري عام (0.585) ، مما يشير إلى درجة موافقة بشدة وإعطاء أهمية كبيرة لهذه الإستراتيجية ، أما

جدول رقم (6) الإحصاء الوصفي لعبارات إستراتيجية التدريب والتطوير مرتبة تنازلياً

الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
موافق بشدة	0.859	4.3	تساعد برامج التدريب والتطوير في التغلب على نقاط ضعف الموظف.
موافق بشدة	0.602	4.3	يسعى المصرف لتجديد البرامج التدريبية والتطويرية بما يتلاءم مع التغيرات البيئية.
موافق بشدة	0.672	4.3	تعطي الإدارة العليا في المصرف اهتماماً كبيراً بعملية تدريب وتطوير العاملين.
موافق بشدة	0.581	4.3	يسعى المصرف إلى أن تكون للموارد البشرية مواهب متعددة عن طريق التدريب والتطوير.
موافق بشدة	0.842	4.3	يعمل المصرف على جذب الكفاءات والخبرات المتميزة لتدريب وتطوير موظفيه.
موافق	0.808	4.2	يراعي المصرف عند وضع برامج التدريب والتطوير الأعمال الحالية والمستقبلية.
موافق	0.822	4.0	يعتمد المصرف برامج منتظمة لتدريب وتطوير العاملين الجدد لاكتساب المهارات اللازمة لهم.
موافق	0.741	4.2	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام

الحسابي لها بين (4.0 و 4.3) مما يدل على إعطاء أهمية كبيرة لهذه الإستراتيجية من خلال حرص البنوك الإسلامية العاملة بوادي حضرموت على تدريب أفرادها ، وهذه النتيجة تؤكد نتيجة البعد السابق إذ إن هذه البنوك تسعى لاستقطاب واختيار الأفراد ذوي المهارات العالية وتعمل على تدريبهم على العمل. وهذا يتفق مع دراسة (زعتري، 2013م) ، ودراسة (Ling & Nasurdin, 2010).

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS ، العام 2019م يوضح الجدول رقم (6) أن اتجاهات أفراد عينة البحث نحو إستراتيجية التدريب والتطوير كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (4.2) ، وانحراف معياري عام (0.741) ، مما يشير إلى درجة موافقة على فقرات هذا المحور وهذا يؤكد تفهم أفراد العينة حول إستراتيجية التدريب والتطوير، أما على مستوى الفقرات الفرعية فقد تراوح المتوسط

جدول رقم (7) الإحصاء الوصفي لعبارات إستراتيجية
المحافظة على العاملين مرتبة تنازلياً

الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
موافق	1.014	4.1	يحتفظ المصرف بالعناصر البشرية المتميزة لفترات زمنية طويلة.
موافق	0.759	3.9	يهيأ المصرف أجواء عمل مناسبة من أجل استقرار العاملين فيه.
موافق	0.896	3.8	يعزز المصرف مبدأ المشاركة في حل المشكلات واتخاذ القرارات للعاملين فيه.
موافق	0.847	3.8	يراعي المصرف رغبة الموظف وقدرته على الأداء عند توزيع الأعمال.
موافق	1.043	3.6	يمنح المصرف حوافز مجدية للعاملين فيه للمحافظة عليهم.
محايد	1.076	3.4	يشعر العاملون في المصرف بتساوي الفرص فيما بينهم.
محايد	1.085	3.3	تعد فرص الترقية جيدة و متاحة للجميع.
موافق	0.960	3.7	المتوسط الحسابي العام و الانحراف المعياري العام

احتلت الفقرة (يحتفظ المصرف بالعناصر البشرية المتميزة لفترات زمنية طويلة) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.1) وانحراف معياري (1.014) ، بينما احتلت الفقرة (تعد فرص الترقية جيدة ومتاحة للجميع) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.3) وانحراف معياري (1.085) ، وهذا يؤكد أهمية المحافظة على العاملين بالنسبة للمصارف الإسلامية العاملة بواحي حضرموت لما لها من إسهام من تعزيز مكانتها على مستوى الصناعة المصرفية. وهذا يتفق مع دراسة (زعتري ، 2013م).

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS، العام 2019م يُظهر الجدول رقم (7) أن اتجاهات أفراد عينة البحث نحو إستراتيجية المحافظة على العاملين كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.7)، وانحراف معياري عام (0.960) ، مما يشير إلى درجة موافقة على فقرات هذا المحور ، وهذا يؤكد تفهم أفراد العينة حول إستراتيجية المحافظة على العاملين ، أما بالنسبة للفقرات الفرعية لهذا المحور فقد تراوح المتوسط الحسابي لها بين (3.3 و 4.1) فقد

جدول رقم (8) الإحصاء الوصفي لعبارات تطوير

الهندسة المالية مرتبة تنازلياً

الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
موافق بشدة	0.634	4.3	تساعد إستراتيجيات الموارد البشرية من خلال توفر الخبرات والمهارات على ابتكار حلول جديدة للإدارة التمويلية وفق قواعد الشريعة الإسلامية .
موافق بشدة	0.672	4.3	تساعد إستراتيجيات الموارد البشرية المصرف في الاعتماد على الابتكار الحقيقي بدلاً من التقليد.
موافق بشدة	0.672	4.3	تساعد إستراتيجيات الموارد البشرية المصرف علي تطوير أدوات إسلامية تعمل على حماية المصرف الإسلامي والمستثمرين من المخاطر .
موافق	0.692	4.2	تساعد إستراتيجيات الموارد البشرية المصرف على جذب رؤوس الأموال و تحقيق عوائد مجزية.
موافق	0.515	4.2	تساعد إستراتيجيات الموارد البشرية المصرف على تحقيق الكفاية الإقتصادية.
موافق	0.669	4.1	تساعد إستراتيجيات الموارد البشرية من خلال خلق القوة الإبداعية والمهارة على ابتكار أدوات مالية جديدة تتماشى مع قواعد الشريعة الإسلامية.
موافق	0.669	4.1	تؤدي إستراتيجيات الموارد البشرية إلى تحسين جودة المنتجات المالية الإسلامية.
موافق	0.672	4.0	تعمل إستراتيجيات الموارد البشرية على توفير البدائل للمنتجات المالية التقليدية.
موافق	0.803	4.0	تساعد إستراتيجيات الموارد البشرية المصرف على ابتكار آليات تمويلية جديدة.
موافق	0.820	3.8	تساعد إستراتيجيات الموارد البشرية المصرف على طرح منتجات مالية جديدة على درجة عالية من الإبداع .
موافق	0.682	4.1	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام

الفرعية لهذا المحور فقد تراوح المتوسط الحسابي لها بين (3.8 و 4.3) وهذا يدل على اهتمام المصارف الإسلامية العاملة بوادي حضرموت بتطوير الهندسة المالية الإسلامية باعتبارها عاملاً لنجاح هذه المصارف من خلال التركيز على إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية. وهذا يتفق مع دراسة (جدي، 2015م) ودراسة (قندوز ، 2007م).

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS، العام 2019م يوضح الجدول رقم (8) أن اتجاهات أفراد عينة البحث نحو تطوير الهندسة المالية كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (4.1)، بانحراف معياري عام (0.682)، مما يدل على درجة موافقة على فقرات هذا المحور ، وهذا يؤكد تفهم أفراد العينة بأهمية الهندسة المالية ، أما على مستوى الفقرات

7- اختبار فرضيات البحث:

تم في هذا الجزء مناقشة و تفسير نتائج البحث الميدانية وذلك من خلال المعلومات التي أسفرت عنها جداول تحليل البيانات الإحصائية وكذلك نتائج التحليل الإحصائي لاختبار الفرضيات. وذلك كمايلي: الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت. لاختبار هذه الفرضية فإنه سيتم بداية اختبار الفرضيات الفرعية التي انبثقت عنها، و من ثم سيتم

اختبار الفرضية الرئيسية، وكانت نتائج اختبار الفرضيات الفرعية و الفرضية الرئيسية كمايلي: الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لإستراتيجية الاستقطاب والاختيار في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت: لإثبات هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط لتحليل أثر المتغير المستقل (استراتيجية الاستقطاب والاختيار) في المتغير التابع (تطوير الهندسة المالية). وجاءت نتائج التحليل كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (9) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لأثر إستراتيجية الاستقطاب والاختيار في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت

المتغير المستقل	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	معامل الانحدار (B)	اختبار (T)	مستوى المعنوية	نتيجة الاختبار
إستراتيجية الاستقطاب والاختيار	0.388	0.151	0.481	2.309	0.028	رفض

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS، العام 2019م

يبين الجدول رقم (9) أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.388) مما يدل على وجود ارتباط موجب بين المتغيرين، وبلغ معامل التحديد (R²) (0.151) أي أن ما قيمته (15.1%) من التغييرات الحاصلة في تطوير الهندسة المالية تعود إلى إستراتيجية الاستقطاب والاختيار وحدها (مع ثبات بقية العوامل الأخرى)، بينما (84.9%) من التغييرات الحاصلة في تطوير الهندسة المالية ترجع إلى عوامل أخرى، كما يُظهر الجدول أن إستراتيجية الاستقطاب والاختيار لها أثر في تطوير الهندسة المالية حيث بلغت قيمة (T) لها (2.309)، وكانت قيمتها الاحتمالية (0.028) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05). وبناء عليه يتم رفض فرضية العدم التي تشير إلى أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لإستراتيجية الاستقطاب والاختيار في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت.

وهنا يمكن الإجابة عن سؤال البحث الفرعي الأول ما أثر إستراتيجية الاستقطاب والاختيار في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة بوادي حضرموت؟ حيث أوضحت النتائج أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية لإستراتيجية الاستقطاب والاختيار في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة بوادي حضرموت. وهذا يتفق مع دراسة (البدارين وآخرون، 2014م)، ودراسة (عريفات وآخرون، 2010م)، ويختلف مع دراسة (Ling & Nasurdin، 2010)، ودراسة (الروسان والعجلون، 2010م). الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لإستراتيجية التدريب والتطوير في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت: لإثبات هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط لتحليل أثر المتغير المستقل

(إستراتيجية التدريب والتطوير) في المتغير التابع هو موضح في الجدول الآتي:
 (تطوير الهندسة المالية). وجاءت نتائج التحليل كما

جدول رقم (10) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لأثر إستراتيجية التدريب والتطوير في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت

المتغير المستقل	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R2)	معامل الانحدار (B)	اختبار (T)	مستوى المعنوية	نتيجة الاختبار
إستراتيجية التدريب والتطوير	0.739	0.547	0.636	6.015	0.000	رفض

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS، العام 2019م

وهنا يمكن الإجابة عن سؤال البحث الفرعي الثاني ما أثر إستراتيجية التدريب والتطوير في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة بوادي حضرموت؟ حيث أوضحت النتائج أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية لإستراتيجية التدريب والتطوير في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت. وهذا يتفق مع دراسة (البدارين وآخرون، 2014م).

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لإستراتيجية المحافظة على العاملين في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت: لإثبات هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط لتحليل أثر المتغير المستقل (إستراتيجية المحافظة على العاملين) في المتغير التابع (تطوير الهندسة المالية). وجاءت نتائج التحليل كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (11) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لأثر إستراتيجية المحافظة على العاملين في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت

المتغير المستقل	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R2)	معامل الانحدار (B)	اختبار (T)	مستوى المعنوية	نتيجة الاختبار
إستراتيجية المحافظة على العاملين	0.441	0.194	0.441	2.688	0.012	رفض

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS، العام 2019م

وهنا يمكن الإجابة عن سؤال البحث الفرعي الثالث ما أثر استراتيجيات المحافظة على العاملين في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة بوادي حضرموت؟ حيث أوضحت النتائج أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية لإستراتيجية المحافظة على العاملين في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة بوادي حضرموت. وهذا يتفق مع دراسة (زعتري، 2013م).

وبعد أن تم اختبار الفرضيات الفرعية فإنه سيتم اختبار الفرضية الرئيسية التي تنص على: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت". حيث تم استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد والذي كانت نتائجه كما هي في الجدول رقم (12).

جدول رقم (12) نتائج اختبار الانحدار المتعدد لأثر إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت

نتيجة الاختبار	مستوى الدلالة	R2	R	الدلالة الإحصائية	T	B	إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية
رفض	0.000	0.551	0.742	0.980	0.025	0.004	إستراتيجية الاستقطاب و الاختيار
				0.000	4.498	0.669	إستراتيجية التدريب و التطوير
				0.649	0.461	0.074	إستراتيجية المحافظة على العاملين

الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS، العام 2019م

البشرية تفسر ما نسبته (55.1%) من التباين الحاصل في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت ، وأن نسبة (44.9%) ترجع إلى عوامل أخرى. كما بلغت قيمة (R) (0.742) وهذا يعني وجود علاقة طردية بين إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتطوير الهندسة المالية في المصارف العاملة في وادي حضرموت.

يتضح من الجدول رقم (11) أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.441) مما يدل على وجود ارتباط موجب بين المتغيرين ، وبلغ معامل التحديد (R2) (0.194) أي أن ما قيمته (19.4%) من التغييرات الحاصلة في تطوير الهندسة المالية تعود إلى إستراتيجية المحافظة على العاملين وحدها (مع ثبات بقية العوامل الأخرى) ، بينما (80.6%) من التغييرات الحاصلة في تطوير الهندسة المالية ترجع إلى عوامل أخرى، كما يُبين الجدول أن إستراتيجية المحافظة على العاملين لها أثر في تطوير الهندسة المالية حيث بلغت قيمة (T) لها (2.688)، وكانت قيمتها الاحتمالية (0.012) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05). وبناء عليه يتم رفض فرضية العدم التي تشير إلى أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لإستراتيجية المحافظة على العاملين في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت.

يبين الجدول رقم (12) أثر إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تطوير الهندسة المالية في المصارف العاملة في وادي حضرموت ، حيث أظهرت نتائج التحليل وجود أثر لإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تطوير الهندسة المالية في المصارف العاملة في وادي حضرموت، فقد بلغ معامل التحديد (R2) (0.551) وهذا يعني أن إستراتيجيات إدارة الموارد

المبحوثة هي الممارسة الأكثر أهمية مقارنةً مع الإستراتيجيات الأخرى المدروسة في هذا البحث حيث حصلت على درجة موافق بشدة بمتوسط حسابي عام (4.3) ، تلتها في المرتبة الثانية إستراتيجية التدريب والتطوير بمستوى موافق مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لها (4.2) ، وجاءت في المرتبة الثالثة إستراتيجية المحافظة على العاملين بدرجة موافق وبمتوسط حسابي عام (3.7). أما بُعد تطوير الهندسة المالية فقد حصل على درجة موافق مرتفعة، حيث كان المتوسط الحسابي العام له (4.1).

4- بينت نتائج التحليل أن هناك أثراً إيجابياً وذا دلالة إحصائية لإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة بوادي حضرموت، أي أنه:

- أ- يوجد أثر إيجابي وذو دلالة إحصائية لإستراتيجية الاستقطاب والاختيار في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة بوادي حضرموت.
- ب- يوجد أثر إيجابي وذو دلالة إحصائية لإستراتيجية التدريب والتطوير في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة بوادي حضرموت.
- ج- يوجد أثر إيجابي وذو دلالة إحصائية لإستراتيجية المحافظة على العاملين في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة بوادي حضرموت.

التوصيات:

بناءً على ما تم التوصل إليها من استنتاجات يوصي البحث بالآتي:

- 1- ضرورة زيادة الاهتمام بإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية وإعطاءها بُعداً إستراتيجياً.
- 2- يجب على المصارف الإسلامية العاملة بوادي حضرموت اختيار الكفايات البشرية التي تجمع بين الجانب الفقهي بالمعاملات المالية الإسلامية وجانب

ونظراً لأن مستوى الدلالة (0.000) مما يعني وجود أثر ذي دلالة إحصائية لإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تطوير الهندسة المالية في المصارف العاملة في وادي حضرموت. وهذا يؤكد عدم صحة الفرضية الرئيسية وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت.

وهنا يمكن الإجابة عن سؤال البحث الرئيسي ما أثر إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت؟ حيث أوضحت النتائج أن هناك أثراً لإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تطوير الهندسة المالية في المصارف الإسلامية العاملة في وادي حضرموت. وهذا يتفق مع دراسة (Jery, 2013) ، ودراسة (Camelo- Ordaz at el, 2011).

الاستنتاجات:

في ضوء الإطار النظري للبحث ومن خلال تحليل البيانات والإجابة عن الأسئلة واختبار الفرضيات تم التوصل إلى الاستنتاجات الآتية:

- 1- تُعد إستراتيجية إدارة الموارد البشرية جزءاً مهماً من إستراتيجية المصرف، وعملية التكامل بينهما يشكل ركناً أساسياً في تحقيق المصرف لأهدافه بكفاءة وفعالية نظراً للتأثير الكبير لممارسات إدارة الموارد البشرية في أداء المصرف.
- 2- الهندسة المالية الإسلامية هي عملية مبتكرة ذات طبيعة فعّالة للتعامل بالمال من حيث الاستخدام والتنمية وفق أحكام وقواعد الشريعة الإسلامية.
- 3- أظهرت نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة أن إستراتيجية الاستقطاب والاختيار في المصارف

- الكفاية المهنية.
- 3- ضرورة تكثيف الدورات التدريبية الفقهية في المعاملات المالية الإسلامية للعناصر البشرية غير المؤهلة.
- 4- يجب على المصارف الإسلامية العاملة بوادي حضرموت دعم وتحفيز الأفراد العاملين فيها مادياً ومعنوياً مما يمكن من بقائهم واستقرارهم فيها ومن ثم المحافظة عليهم.
- 5- تشجيع العاملين في المصارف الإسلامية العاملة بوادي حضرموت على تنمية قدراتهم ومهاراتهم مما يفسح المجال أمامهم للإبداع والابتكار في مجال الصناعة المصرفية الإسلامية.
- 6- العمل على تحديث الأنظمة والقوانين ذات العلاقة بالموارد البشرية ومواكبتها للتطورات الحديثة في مجال الأعمال المصرفية.

المعمول بها في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني بمحافظة قطاع غزة ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

17- فلاق ، صليحة ، (2012) ، الهندسة المالية كألية لإدارة بعض مخاطر التمويل المصرفي الإسلامي ، مجلة إسرائ الدولية للمالية الإسلامية ، الأكاديمية العالمية للبحوث الشرعية ، المجلد 3 ، العدد 1 ، كوالالمبور ، ماليزيا ، يونيو .

18- قندوز ، عبدالكريم ، (2008) ، الهندسة المالية الإسلامية بين النظرية والتطبيق ، الطبعة الأولى ، مؤسسة الرسالة ناشرون ، بيروت ، لبنان .

19- قندوز ، عبدالكريم ، (2007) ، صناعة الهندسة المالية بالمؤسسات المالية الإسلامية ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة حسيبة بو علي ، الشلف ، الجزائر .

20- كشواي ، باري ، (2014) ، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الثالثة ، دار الفاروق للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر .

21- ملهل ، ياسر مصطفى ، (2011) ، التدريب الإداري ومعايير الجودة، وقائع ملتقى نحو بناء معايير التدريب ، الجمعية العلمية السعودية للتدريب وتطوير الموارد البشرية ، الرياض ، المملكة العربية السعودية.

22- الهيتي ، خالد عبدالرحيم ، (2003) ، إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي ، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن .

23- Beardwell, Julie & Claydon, Tim, (2007), Human Resource Management, 5th ED, FTprentice hall.

24- Camelo, Ordaz, C., Garcia , Cruz , J ., Sousa , Ginel , E ., Valle , Cabrera ,R ., (2011), The Influence of Human Resource Management on Knowledge Sharing and Innovation in Spain: the Mediating role of effective commitment, the International Journal of Human Resource Management, Vol 10, No 21.

25- Chew, j, (2004), The Influence of Human Resource Management Practices on the Retention of Core Employees of Australian Organization : An empirical Study, Doctoral Dissertation, University of Murdoch, Perth, Australia.

26- Inyang , Benjamin James , (2010) , Strategic Human Resource Management (SHRM) : A Paradigm Shift for Achieving Sustained Competitive Advantage in Organization International Bulletin of Business Administration, Euro Journals, Inc.

27- Jery , H , (2013) , Strategic Human Resource Management and Performance , the Universalistic Approach – Cace of Tunisia, Journal of Business Studies Quarterly, Vol 5, No2.

28- John , Bratton , Geoffrey , Gold , (2000) , Human Resource Management: Theory and Practice, Second edition, Mahwah, New Jersey.

29- Ling , T ., Nasuadin, A , (2010) , Human Resource Management Practices and Organizational Innovation: An Empirical Study in Malaysia, The Journal of Applied Business Research, Vol 4, No 26.

8-Shikha , N . Khera , (2010) , Human Resource Practices and their Impact on Employee Productivity: A Perceptual Analysis of Private, Public and Foreign Bank Employees in India, DSM Business Review, Vol.2, No.1.

المراجع:

1- البدارين، رقياً قاسم ، الجداية ، محمد نور ، العمري ، زياد صالح، (2014)، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على اكتشاف وتطوير القدرات الإبداعية للعاملين ، رؤى إقتصادية ، العدد 7.

2- بو نقاب، مختار، (2016) ، دور الهندسة المالية في إدارة مخاطر صيغ التمويل الإسلامي، المجلة الجزائرية للتنمية الإقتصادية ، العدد 5.

3- جدي، ساسية ، (2015) ، دور الهندسة المالية في تطوير الصناعة المالية الإسلامية ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر .

4- الجعدني ، فيصل محمد، (2006) ، العلاقة بين خصائص البيئة التنظيمية وإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية ، مجلة جامعة عدن للعلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد 9، العدد 19.

5- الحنيطي ، هناء محمد ، (2010) ، دور الهندسة المالية الإسلامية في معالجة الأزمات المالية ، المؤتمر العلمي الدولي حول الأزمة المالية والاقتصادية العالمية المعاصرة من منظور إقتصادي إسلامي ، جامعة العلوم الإسلامية العالمية والمعهد العالمي للفكر الإسلامي ، عمّان الأردن ، 1، 2 ديسمبر .

6- درة، عبدالباري ، الصباغ ، زهير ، (2008) ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين ، دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن .

7- الروسان، محمود، العجلوني، محمود، (2010)، أثر رأس المال الفكري في الإبداع في المصارف الأردنية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد 2 ، العدد 29.

8- زعتري ، عبدالعزيز هاني ، (2013) ، ممارسات إستراتيجيات الموارد البشرية ودورها في المرونة الإستراتيجية في المصارف الإسلامية الفلسطينية ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية الأعمال ، جامعة الشرق الأوسط، فلسطين.

9- زميم ، العجيلي ساسي ، (2016) ، إستراتيجيات الهندسة المالية الإسلامية في التحوط وإدارة مخاطر الصكوك الإسلامية ، مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال ، المجلد 4 ، العدد 1.

10- الساعاتي ، عبدالرحيم عبدالرحمن ، (2010) ، إدارة الغرر في التأمين الإسلامي: الملتقى الثاني للتأمين التعاوني، الهيئة الإسلامية العالمية للاقتصاد والتمويل الإسلامي ، الرياض ، السعودية.

11- السالم ، مؤيد سعيد، (2009) ، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متكامل ، دار الأثر للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .

12- العامري ، صالح مهدي ، الغالي ، طاهر محسن ، (2007) ، الإدارة و الأعمال ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن .

13- عريقات ، أحمد ، جردات ، ناصر ، العتيبي ، محمود ، (2010) ، دور معايير الاستقطاب والتعيين في تحقيق الميزة التنافسية ، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الانسانية ، المجلد 2 ، العدد 10.

14- عقيلي ، عمر وصفي ، (2009) ، مدخل إلى المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة ، الطبعة الثانية ، دار وائل للنشر، عمان ، الأردن.

15- عكار ، زينب شلال ، (2012) ، تطبيق الهندسة المالية باستخدام بطاقة الائتمان ، مجلة العلوم الاقتصادية ، المجلد 8، العدد 29.

16- العيلة ، معين شعبان ، (2008) ، واقع عملية التوظيف

The Role of Human Resources Management Strategies in the Development of Financial Engineering A Field Study of Islamic Banks Operating in Wadi Hadhramout

Salem Yeslam Lardy

Abstrac

The research aims at demonstrating the role of human resources management strategies (recruitment and selection strategy, training and development strategy, human resource conservation strategy) in the development of financial engineering in Islamic banks operating in Wadi Hadhramout. After processing and analyzing the collected data using statistical analysis program SPSS, the researcher found a positive and statistically significant impact of the three human resources management strategies on the development of financial engineering in the Islamic banks operating in Wadi Hadhramout. The researcher recommended paying more attention to the strategies of human resources management and human resources itself in the researched banks because of their positive effect in the development of financial engineering through the creation of new financial tools and products .

Key words: human resources strategies, recruitment and selection strategy, training and development strategy, human resource conservation strategy, Islamic financial engineering.