

مجلة جامعة البعث

سلسلة العلوم الاقتصادية



مجلة علمية محكمة دورية

المجلد 43 . العدد 24

1442 هـ - 2021 م

الأستاذ الدكتور عبد الباسط الخطيب

رئيس جامعة البعث

المدير المسؤول عن المجلة

رئيس هيئة التحرير	أ. د. ناصر سعد الدين
رئيس التحرير	أ. د. هائل الطالب

مديرة مكتب مجلة جامعة البعث

بشرى مصطفى

عضو هيئة التحرير	د. محمد هلال
عضو هيئة التحرير	د. فهد شريباتي
عضو هيئة التحرير	د. معن سلامة
عضو هيئة التحرير	د. جمال العلي
عضو هيئة التحرير	د. عباد كاسوحة
عضو هيئة التحرير	د. محمود عامر
عضو هيئة التحرير	د. أحمد الحسن
عضو هيئة التحرير	د. سونيا عطية
عضو هيئة التحرير	د. ريم ديب
عضو هيئة التحرير	د. حسن مشرقي
عضو هيئة التحرير	د. هيثم حسن
عضو هيئة التحرير	د. نزار عبشي

تهدف المجلة إلى نشر البحوث العلمية الأصيلة، ويمكن للراغبين في طلبها

الاتصال بالعنوان التالي:

رئيس تحرير مجلة جامعة البعث

سورية . حمص . جامعة البعث . الإدارة المركزية . ص . ب (77)

. هاتف / فاكس : ++ 963 31 2138071

. موقع الإنترنت : www.albaath-univ.edu.sy

. البريد الإلكتروني : [magazine@ albaath-univ.edu.sy](mailto:magazine@albaath-univ.edu.sy)

ISSN: 1022-467X

شروط النشر في مجلة جامعة البعث

الأوراق المطلوبة:

- 2 نسخة ورقية من البحث بدون اسم الباحث / الكلية / الجامعة) + CD / word من البحث منسق حسب شروط المجلة.
 - طابع بحث علمي + طابع نقابة معلمين.
 - إذا كان الباحث طالب دراسات عليا:
يجب إرفاق قرار تسجيل الدكتوراه / ماجستير + كتاب من الدكتور المشرف بموافقة على النشر في المجلة.
 - إذا كان الباحث عضو هيئة تدريسية:
يجب إرفاق قرار المجلس المختص بإنجاز البحث أو قرار قسم بالموافقة على اعتماده حسب الحال.
 - إذا كان الباحث عضو هيئة تدريسية من خارج جامعة البعث :
يجب إحضار كتاب من عمادة كليته تثبت أنه عضو بالهيئة التدريسية و على رأس عمله حتى تاريخه.
 - إذا كان الباحث عضواً في الهيئة الفنية :
يجب إرفاق كتاب يحدد فيه مكان و زمان إجراء البحث ، وما يثبت صفته وأنه على رأس عمله.
 - يتم ترتيب البحث على النحو الآتي بالنسبة لكليات (العلوم الطبية والهندسية والأساسية والتطبيقية):
عنوان البحث .. ملخص عربي و إنكليزي (كلمات مفتاحية في نهاية الملخصين).
- 1- مقدمة
 - 2- هدف البحث
 - 3- مواد وطرق البحث
 - 4- النتائج ومناقشتها .
 - 5- الاستنتاجات والتوصيات .
 - 6- المراجع.

- يتم ترتيب البحث على النحو الآتي بالنسبة لكليات (الآداب - الاقتصاد - التربية - الحقوق - السياحة - التربية الموسيقية وجميع العلوم الإنسانية):
- عنوان البحث .. ملخص عربي و إنكليزي (كلمات مفتاحية في نهاية الملخصين).
- 1. مقدمة.
- 2. مشكلة البحث وأهميته والجديد فيه.
- 3. أهداف البحث و أسئلته.
- 4. فرضيات البحث و حدوده.
- 5. مصطلحات البحث و تعريفاته الإجرائية.
- 6. الإطار النظري و الدراسات السابقة.
- 7. منهج البحث و إجراءاته.
- 8. عرض البحث و المناقشة والتحليل
- 9. نتائج البحث.
- 10. مقترحات البحث إن وجدت.
- 11. قائمة المصادر والمراجع.
- 7- يجب اعتماد الإعدادات الآتية أثناء طباعة البحث على الكمبيوتر:
 - أ- قياس الورق 25×17.5 B5.
 - ب- هوامش الصفحة: أعلى 2.54- أسفل 2.54 - يمين 2.5- يسار 2.5 سم
 - ت- رأس الصفحة 1.6 / تذييل الصفحة 1.8
 - ث- نوع الخط وقياسه: العنوان . Monotype Koufi قياس 20
- . كتابة النص Simplified Arabic قياس 13 عادي . العناوين الفرعية Simplified Arabic قياس 13 عريض.
- ج . يجب مراعاة أن يكون قياس الصور والجداول المدرجة في البحث لا يتعدى 12سم.
- 8- في حال عدم إجراء البحث وفقاً لما ورد أعلاه من إشارات فإن البحث سيهمل ولا يرد البحث إلى صاحبه.
- 9- تقديم أي بحث للنشر في المجلة يدل ضمناً على عدم نشره في أي مكان آخر، وفي حال قبول البحث للنشر في مجلة جامعة البعث يجب عدم نشره في أي مجلة أخرى.
- 10- الناشر غير مسؤول عن محتوى ما ينشر من مادة الموضوعات التي تنشر في المجلة

11- تكتب المراجع ضمن النص على الشكل التالي: [1] ثم رقم الصفحة ويفضل استخدام التهميش الإلكتروني المعمول به في نظام وورد WORD حيث يشير الرقم إلى رقم المرجع الوارد في قائمة المراجع.

تكتب جميع المراجع باللغة الانكليزية (الأحرف الرومانية) وفق التالي:

آ . إذا كان المرجع أجنبياً:

الكنية بالأحرف الكبيرة . الحرف الأول من الاسم تتبعه فاصلة . سنة النشر . وتتبعها معترضة (-) عنوان الكتاب ويوضع تحته خط وتتبعه نقطة . دار النشر وتتبعها فاصلة . الطبعة (ثانية . ثالثة) . بلد النشر وتتبعها فاصلة . عدد صفحات الكتاب وتتبعها نقطة . وفيما يلي مثال على ذلك:

-MAVRODEANUS, R1986- Flame Spectroscopy. Willy, New York, 373p.

ب . إذا كان المرجع بحثاً منشوراً في مجلة باللغة الأجنبية:

. بعد الكنية والاسم وسنة النشر يضاف عنوان البحث وتتبعه فاصلة، اسم المجلد ويوضع تحته خط وتتبعه فاصلة . المجلد والعدد (كتابة مختزلة) وبعدها فاصلة . أرقام الصفحات الخاصة بالبحث ضمن المجلة . مثال على ذلك:

BUSSE,E 1980 Organic Brain Diseases Clinical Psychiatry News , Vol. 4. 20 – 60

ج . إذا كان المرجع أو البحث منشوراً باللغة العربية فيجب تحويله إلى اللغة الإنكليزية و التقيد

بالبنود (أ و ب) ويكتب في نهاية المراجع العربية: (المراجع In Arabic)

رسوم النشر في مجلة جامعة البعث

1. دفع رسم نشر (20000) ل.س عشرون ألف ليرة سورية عن كل بحث لكل باحث يريد نشره في مجلة جامعة البعث.
2. دفع رسم نشر (50000) ل.س خمسون الف ليرة سورية عن كل بحث للباحثين من الجامعة الخاصة والافتراضية .
3. دفع رسم نشر (200) مئتا دولار أمريكي فقط للباحثين من خارج القطر العربي السوري .
4. دفع مبلغ (3000) ل.س ثلاثة آلاف ليرة سورية رسم موافقة على النشر من كافة الباحثين.

المحتوى

الصفحة	اسم الباحث	اسم البحث
46-11	د.رر الصباغ د. رانيا الزرير	دراسة أثر القطاع الصناعي السوري في النمو الاقتصادي خلال الفترة (2000-2018) اختبار فرضية كالدور للنمو في الاقتصاد السوري
90- 47	كلودين سلامه أ.د منذر الناصر	أثر استراتيجيات إدارة المواهب في الاحتفاظ بالعاملين الموهوبين دراسة تطبيقية على شركات التأمين السورية الخاصة
116-91	د. علي شاهين د. فداء الشيخ حسن أيهم الشهدا	مسار التبادل التجاري بين سورية والدول الصاعدة " الهند- البرازيل - إندونيسيا " مقارنة مع الدول المتقدمة " ألمانيا - فرنسا - بريطانيا"

أثر استراتيجيات إدارة المواهب في الاحتفاظ بالعاملين الموهوبين

دراسة تطبيقية على شركات التأمين السورية الخاصة

إعداد طالبة الماجستير: كلودين عبد الكريم سلامه
بإشراف: أ.د. منذر الناصر

كلية السياحة - جامعة البعث - قسم الإدارة الفندقية

الملخص:

يهدف هذا البحث للتعرف على أثر استراتيجيات إدارة المواهب (استراتيجية جذب الموهوبين، استراتيجية تطوير الموهوبين ، استراتيجية أداء إدارة المواهب) في الاحتفاظ بالعاملين الموهوبين لدى شركات التأمين الخاصة في مدينة دمشق .

و لتحقيق هذا الهدف ، قامت الباحثة بجمع بيانات البحث بواسطة استبانة صممت لهذا الغرض، وقد وزعت هذه الاستبانة بشكل عشوائي على (130) فرد ضمن شركات التأمين التالية :

شركة أدير ، الشركة العربية السورية، الشركة السورية العربية ، شركة سولدراتي ، خضعت (106) عينة منها للمعالجة الإحصائية، وتمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام برنامج SPSS، حيث جمعت البيانات الثانوية من الدراسات السابقة والمراجع ذات الصلة ، في حين شكل الاستبيان أداة البحث الرئيسية لجمع البيانات الأولية، حلت بيانات الاستبيان باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط و المتعدد ومقارنة المتوسطات واختبار One Way Anova .

أظهرت النتائج وجود تأثير لاستراتيجيات إدارة المواهب (جذب الموهوبين، تطوير الموهوبين، أداء إدارة المواهب) في الاحتفاظ بالعاملين الموهوبين .

أثر استراتيجيات إدارة المواهب في الاحتفاظ بالعاملين الموهوبين
دراسة تطبيقية على شركات التأمين السورية الخاصة

يوصي هذا البحث بضرورة وجود لوائح تنظيمية وضرورة خلق ثقافة تنظيمية حول أهمية إدارة المواهب البشرية ودورها في خلق ميزة تنافسية وذلك عن طريق إشراك أفراد الإدارة العليا والوسطى بورش عمل ومؤتمرات دولية وعالمية من أجل تعزيز فهمهم لنظام إدارة المواهب وكيفية تطبيق مكوناته، كما يوصي أيضاً بأن تفصل إدارة شركات التأمين بين إدارة المواهب البشرية وإدارة الموارد البشرية، حيث الاهتمام بتوفير وحدة متخصصة بشؤون الموهوبين، مع مراعاة تخصيص ميزانيات لأفكارهم ومشاريعهم الإبداعية.

The impact of talent management strategies on retaining talented workers

An applied study on private Syrian insurance companies

CLAUDEEN SALAMEH

DR.MONZER

AL NASER

Faculty of Tourism–Al Baath University– Hotel Management Department

Abstract

This research aims to identify the impact of talent management strategies (strategy of attracting talents, strategy for developing talents, strategy for performing talent management) on retaining talented workers in private insurance companies in Damascus.

To achieve this goal, the researcher collected research data using a questionnaire designed for this purpose, and this questionnaire was distributed randomly to (130) individuals within the following insurance companies:

Adeer Company, Syrian Arab Company, Syrian Arab Company, Solidarati Company, (106) samples of which were subjected to statistical treatment, and the statistical treatment of the data was done

using the SPSS program, where secondary data were collected from previous studies and related references, while the questionnaire formed the main research tool for collecting Initial data, the questionnaire data were analyzed using the simple and multiple linear regression method, comparison of averages and the One Way Anova test.

The results showed an effect of talent management strategies (attracting talents, developing talents, performing talent management) in retaining talented workers.

This research recommends the need for regulations and the necessity to create an organizational culture about the importance of human talent management and its role in creating a competitive advantage by involving senior and middle management personnel in international and international workshops and conferences in order to enhance their understanding of the talent management system and how to implement its components. Management of insurance companies between the Department of Human Talents and the Department of Human Resources, as it is concerned with providing a unit specialized in talented affairs, taking into account allocating budgets for their creative ideas and projects.

مقدمة:

في الوقت الحاضر تعتبر إدارة المواهب واحدة من أكبر التحديات التي تواجه المنظمة وإدارة المواهب الناجحة هي أن يكون لديك قوة عاملة ماهرة وخطة كاملة دون ثغرات من شأنها أن تكلف الشركة خسائر فادحة.

أفضل طريقة للاحتفاظ بالموظفين الموهوبين هي إنشاء تجمع لإدارة المواهب وتحفيزهم من خلال تحديد الأهداف التي يتردد صداها مع الأهداف الشخصية مما سيؤدي ذلك إلى تحسين الإنتاجية والأداء.

لا شك أن التكنولوجيا والعولمة قد غيرت حياتنا ، لأنها أدت إلى زيادة المنافسة على المواهب، وبالتالي فإن النمو المحتمل للمنظمات العالمية يعتمد على قدرة الشركات على ضمان أن الأشخاص المناسبين الذين يتمتعون بالمهارات المناسبة هم في المكان المناسب وفي الوقت المناسب ويركزون على الأنشطة الصحيحة.

لهذه الأسباب تم رفع مستوى إدارة المواهب إلى قمة التحديات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية، والحصول على أعلى أولوية في جميع المنظمات (Fowler,2016).

ومع ذلك ، عندما يتعلق الأمر بمبادرات إدارة المواهب ، المدراء التنفيذيون لم يعد بإمكانهم تجنب وجودها داخل المنظمة كقسم أساسي فيها، حيث أن برنامج إدارة المواهب غير الفعال يعني أن المنظمات تعمل خلف منافسيها. إلى جانب ذلك، تظهر نتائج الدراسة أن إدارة المواهب غير الفعالة تؤدي إلى ارتفاع معدلات دوران الموظفين وفقدان الإنتاجية، وغير ذلك من الآثار السلبية.

ولذلك فإن نظام إدارة المواهب الاستراتيجي في المنظمة تساعدها على قيادة التغيير في العمل وخلق ميزة تنافسية من خلال تحديد وتطوير بدائل عالية الجودة لعدد صغير من المواقف المحددة كمفتاح للنجاح الحالي والمستقبلي للمؤسسة وبذلك تتحول الشركات من كونها متفاعلة إلى كونها استباقية.

مشكلة البحث :

يعد الاحتفاظ بالموظفين أحد التحديات التي تواجه العديد من المؤسسات الحكومية والخاصة، حيث أصبح الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين أكبر تحدي يواجه الموارد البشرية لأن المرشحين الموهوبين في سوق المهارات الوظيفية العالمي لديهم ترف في الاختيار. وقد بدأت الأهمية المتزايدة لإدارة المواهب في عالم الأعمال الحديث والتنافسي بحاجة إلى التركيز على إدارة المواهب كأصل منافس للمنظمات ومع ذلك فإن إدارة المواهب تمثل تحدياً لجميع المنظمات عندما تتنافس على نفس مجموعة المواهب المتاحة .

فإن أهمية إدارة المواهب في شركات التأمين الخاصة ضمن مدينة دمشق، هي ضمان توجيهها نحو المستقبل، أي أنها تمتلك المهارات المناسبة في مكان يمكنها من الاحتفاظ بالمواهب والنمو والتنافس في المستقبل الذي لا يمكن التنبؤ به على نحو متزايد

لذا تسعى الدراسة الحالية إلى دراسة تأثير تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب في الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين لدى العاملين في شركات التأمين السورية الخاصة، مع إيجاد العلاقة بين هذين المتغيرين، ومن ثم إيجاد الفروق فيهما حسب المتغيرات الشخصية لأفراد العينة .

من هنا جاءت فكرة الدراسة والتي تتمثل مشكلتها في السؤال الرئيسي التالي :

هل يوجد تأثير لاستراتيجيات إدارة المواهب في الاحتفاظ بالموظفين ضمن شركات التأمين الخاصة ؟

أهمية البحث :

في هذا المناخ الاقتصادي الصعب حيث ترغب المنظمات في تحقيق المزيد من الأرباح باستخدام موارد أقل، تشعر إدارة الموارد البشرية بالحاجة إلى زيادة فعالية وقيمة العائد على الاستثمار (ROI)

إنه من الصعب جداً" بالنسبة للأشخاص غير الماليين معرفة العائد على الاستثمار في مجال المواهب ولاسيما في مجال تطوير الموظفين كما يقول مارك هودجسون ، وهو قائد في إدارة المواهب، "من الصعب الاتصال لتوضيح عائد الاستثمار في مبادرات المواهب".

سوف تسلط هذه الدراسة الضوء على تأثير ومزايا هذا النظام على نتائج الأعمال، سيكون التركيز الرئيسي على تأثير نظام إدارة المواهب في الحفاظ على الموظفين الموهوبين، وإبراز

النتائج غير الملموسة وتوضيح كيف يمكن لإدارة المواهب أن تؤثر على نجاح الأعمال. ولذلك فإن هذا البحث سوف يوضح ما إذا كان ينبغي تبني إدارة المواهب داخل المنظمة أم لا عن طريق شرح انعكاسات إدارة المواهب على أداء الشركات والموظفين.

أهداف البحث :

1. تحديد تأثير خارطة الكفاءات على الاحتفاظ بالموظفين في شركات التأمين الخاصة.
2. تحديد تأثير إدارة الأداء على الاحتفاظ بالموظفين في شركات التأمين الخاصة.
3. تحديد تأثير التطوير الوظيفي للموظفين على الاحتفاظ بالموظفين في شركات التأمين الخاصة.
3. تحديد الأثر المعتدل للعمر على العلاقة بين إدارة المواهب والاحتفاظ بالموظفين في شركات التأمين الخاصة.

الدراسات السابقة :

1- دراسة (Kibui,2015) : "أثر إدارة المواهب في الاحتفاظ بالموظفين في الشركات

الحكومية الكينية" :

كان الهدف من هذه الدراسة هو تحديد تأثير إدارة المواهب على الاحتفاظ بالموظفين في الشركات الحكومية في كينيا. وعلى وجه التحديد ، كانت الأهداف هي تحديد ما إذا كان تخطيط الكفاءات وإشراك الموظفين والتطوير الوظيفي وإدارة الأداء قد أثر على الاحتفاظ بالموظفين في الشركات الحكومية في كينيا. تألف السكان المستهدفون من جميع الموظفين في الـ 162 شركة حكومية في كينيا في ديسمبر 2011. وكان المستجيبين رؤساء الإدارات ومديري الموارد البشرية في الشركات الحكومية.

تم أيضاً استخدام استبيان ذاتي الإدارة كأداة رئيسية لجمع البيانات وتم إدارته لما مجموعه 385 مستجيباً. تم حساب موثوقية استبيان المسح وفقاً لمعامل ألفا كرونباخ ، ولتحليل البيانات التي تم جمعها، تم استخدام الإحصاء الوصفي والاستقرائي .

وأشارت نتائج الدراسة إلى أن إدارة المواهب كان لها تأثير إيجابي وكبير على الاحتفاظ بالموظفين، أظهرت النتائج التي تم الحصول عليها أن هناك علاقة إيجابية كبيرة بين رسم

أثر استراتيجيات إدارة المواهب في الاحتفاظ بالعاملين الموهوبين
دراسة تطبيقية على شركات التأمين السورية الخاصة

خرائط الكفاءات وإشراك الموظفين وإدارة الأداء والتطوير الوظيفي والاحتفاظ بالموظفين في الشركات الحكومية في كينيا. وعلاوة على ذلك، كشفت النتائج أن هناك تأثير إيجابي معتدل كبير بين العمر والاحتفاظ بالموظفين.

عزز التأثير المعتدل للعمر العلاقة الإيجابية بين: رسم الخرائط الوظيفي ، إشراك الموظفين ، والتطوير الوظيفي والاحتفاظ بالموظفين.

أوصت الدراسة بأن تقوم شركات الدولة في كينيا بوضع إجراءات للإبقاء على الموظفين من خلال رسم الخرائط الوظيفية ، ومشاركة الموظفين في صنع القرار ، وإدارة الأداء والتطوير الوظيفي.

2- دراسة (Hafez et al, 2017) : "دراسة استكشافية حول مدى تأثير إدارة المواهب

في الاحتفاظ بالموظفين و الرضا الوظيفي لإدارة الأفراد في جامعة عين شمس" :

تهدف الدراسة إلى معرفة كيفية تأثير إدارة المواهب على كل من الرضا الوظيفي والاحتفاظ بالموظفين في جامعة عامة في مصر. تتكون عينة الدراسة الميدانية من 105 موظف إداري يعملون بجامعة عين شمس (جامعة عامة). أداة الدراسة عبارة عن استبيان يتكون من أربعة أجزاء: إدارة المواهب ، الرضا الوظيفي ، الاحتفاظ بالموظفين والمتغيرات الديموغرافية للعينة. أظهرت النتائج أن إدارة المواهب (تحفيز الاداء المتميز و التدريب و التطوير و إثراء الوظائف) لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي و على الاحتفاظ بالموظفين و لكن ليس لها تأثير كبير على المتغيرات الديموغرافية للعينة (الجنس و العمر و المؤهل العلمي و الخبرة السابقة) . و أوصت الدراسة بضرورة الاستفادة من هذه الدراسة والدراسات المشابهة لها في البلدان العربية حيث أن موضوع إدارة المواهب في الدول العربية غير مدروس في الغالب .

3- دراسة (Weerasinghe,2017) : "أثر إدارة المواهب في الاحتفاظ بالموظفين" :

أجريت هذه الدراسة للتحقيق في دور إدارة المواهب وأثرها على الاحتفاظ بالموظفين و تم إجراء هذه الدراسة في شركة طيران (كولومبو) في سيريلانكا. من أجل القيام بذلك ، تم تصميم استبانة شملت 40 موظفًا لدى الشركة المذكورة. بعد ذلك ، صممت الاستبيانات وأجرت مقابلة وجهاً لوجه مع مدير المؤسسة المختارة. بعد ذلك ، واستناداً إلى البيانات الأولية التي تم جمعها ، تم تصميم وبيان النتائج والتحليل من خلال الأدبيات الرئيسية التي ناقشها العديد من المؤلفين. و قد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن وكالة السفر لم تنفذ استراتيجيات إدارة المواهب الناجحة للمؤسسة. بالإضافة إلى ذلك ، هناك عدد من التغييرات والتحسينات والاستراتيجيات الجديدة التي يجب أن

تتبعها الشركة ، وأوصت الدراسة بأنه للاحتفاظ بالموظفين على المنظمة توفير بعض برامج التدريب و التطوير الفعالة للموظفين الإداريين وتشجيع الموظفين من خلال المنافع المالية وموازنة العمل وتخطيط التعاقب الوظيفي الذي يساعد الموظفين على البقاء في المنظمة . إن أهم ما يميز دراستي عن الدراسات السابقة أن دراستي ركزت على شركات التأمين في سورية وتناولت تأثير استراتيجيات إدارة المواهب في الاحتفاظ بالموظفين ضمن هذه الشركات وهو موضوع جديد للغاية غير متناول في دراسات سابقة، بالإضافة إلى دراسة تأثير إدارة الأداء على الاحتفاظ بالموظفين وتأثير التطوير الوظيفي للموظفين على الاحتفاظ بالموظفين في شركات التأمين الخاصة ودراسة العلاقة بين الأثر المعتدل للعمر على العلاقة بين إدارة المواهب والاحتفاظ بالموظفين في شركات التأمين وهذا غير موجود في الدراسات السابقة. ولقد كان وجه التشابه مع الدراسات السابقة هو أهمية الحفاظ والطرق التي يجب اتباعها للكشف والمحافظة على الموظفين الموهوبين.

متغيرات البحث :

المتغير المستقل : استراتيجيات إدارة المواهب (استراتيجية جذب المواهب، استراتيجية تطوير المواهب، استراتيجية إدارة أداء المواهب) .
المتغير التابع: الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين .

فرضيات البحث :

الفرضية الرئيسية : لا يوجد تأثير لاستراتيجيات إدارة المواهب (استراتيجية جذب المواهب ، استراتيجية تطوير المواهب ، استراتيجية إدارة أداء المواهب) في الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين لدى العاملين ضمن شركات التأمين السورية الخاصة . و يندرج تحت الفرضية الرئيسية السابقة عدة فرضيات فرعية :

- 1-1 لا يوجد تأثير لاستراتيجية جذب المواهب في الاحتفاظ بالموظفين .
- 2-1 لا يوجد تأثير لاستراتيجية تطوير المواهب في الاحتفاظ بالموظفين .
- 3-1 لا يوجد تأثير لاستراتيجية إدارة أداء المواهب في الاحتفاظ بالموظفين .

حدود الدراسة :

الحدود البشرية : الأفراد العاملين في شركات التأمين السورية .

أثر استراتيجيات إدارة المواهب في الاحتفاظ بالعمالين الموهوبين
دراسة تطبيقية على شركات التأمين السورية الخاصة

الحدود المكانية : شركة أدير ، الشركة العربية السورية ، الشركة السورية العربية ، شركة سولدراتي.

الحدود الزمانية : تتمثل بالفترة الممتدة من 1 / 5 / 2020 م و لغاية 1 / 30 / 2021 م .

الحدود العلمية : اقتصرت على دراسة أثر استراتيجيات إدارة المواهب على الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين .

مجتمع و عينة البحث :

يتمثل مجتمع البحث بشركات التأمين ضمن محافظة دمشق : شركة أدير، الشركة العربية السورية، الشركة السورية العربية ، شركة سولدراتي.

عينة البحث:

العمالين في شركات التأمين في محافظة دمشق .

أداة البحث :

تم استخدام استبانة خاصة وفق نموذج ليكرت الخماسي لجمع البيانات والمعلومات عن أثر إدارة المواهب في الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين في شركات التأمين، وفقاً لأهداف وأسئلة الدراسة وفرضياتها، بحيث شمل الاستبيان خمسة محاور أساسية تضمنت مجموعة من العبارات التي تم صياغتها بصورة منطقية بما يخدم أهداف البحث .

الاطار النظري :

ظهر مفهوم إدارة المواهب البشرية نتيجة التطور الذي شهدته إدارة الأعمال مؤخراً في ظل العولمة، عندما شاع استخدام عبارة حرب المواهب التي اشتعلت بين الشركات العالمية الكبرى تعبيراً عن المنافسة الشديدة بين المنظمات، وهي حرب حقيقية تقوم على أن الحل في إنشاء الثروة يعتمد على العقل البشري، ولهذا أصبحت السمة السائدة تتمثل في حرب المواهب على

مستوى الشركات العالمية ومستوى الدول، فتحول الاهتمام نحو اجتذاب الموهوبين وأصحاب الكفاءات العالية وتوفير الظروف التنظيمية والمالية التي تساعد في الحفاظ عليهم، وقد تطور هذا المفهوم فأصبح التميز والتفرد الهدف الرئيسي للمنظمات حتى تستطيع الاستمرار والنمو والتقدم، مما جعل الاهتمام بالموهب في إدارة الأعمال ضرورياً لتحقيق أداء عالٍ بصفته يركز على المقدرات والموهب والمهارات الفعالة في الموارد البشرية، ومن هنا بدأت المنظمات بتطبيق نظام إدارة المواهب البشرية كونه من أبرز استراتيجيات التطوير والتغيير وبناء العلاقات الإنسانية وإدارة العنصر البشري.

1-1 مفهوم إدارة المواهب البشرية:

يعتبر مصطلح إدارة المواهب البشرية فكر نشأ وتطور عن إدارة الموارد البشرية، وهو عملية متكاملة تشمل استقطاب الأفراد ذوي الأداء المتميز والقدرات العالية ومن ثم دعمهم وتطويرهم من أجل استبقائهم والاستفادة من موهبتهم ضمن خطط واضحة تسعى لتحقيق أهداف المنظمة.

وقد ظهر مصطلح الحرب على المواهب في عام 1997 عندما نشرت شركة McKinsey تقرير بعنوان "أفضل المواهب تستحق القتال من أجلها" (Bechler & Woodward, 2009) ومنذ ذلك الحين لقت إدارة المواهب الاهتمام الكافي الذي جعلها موضوع اهتمام الباحثين، وقد حاولت العديد من الدراسات تحديد تعريف واضح وشامل لمفهوم إدارة المواهب إلا أن الاختلافات كانت واضحة بين الباحثين والمختصين وذلك بحسب نوع المنظمة واستراتيجيتها وبيئتها التنافسية وعوامل أخرى تؤثر في إدارة المواهب البشرية، كما أن عملية تصنيف شخص ما على أنه موهوب يعتمد على تحديد ماهية ونوعية المواهب المطلوبة بالمنظمة حيث تم تعريف الموهوبين على أنهم مجموعة من الموظفين الذين لديهم أفكار ومعارف ومهارات تمنحهم القدرة على تقديم قيمة للمنظمة أكبر من القيمة المتوقع تقديمها باستخدام الموارد المتاحة لديهم (Goffee & Jones, 2007)، وفي دراسة (Collings & Mellahi, 2009) تم تعريف الموهوبين على أنهم ذوو الإمكانيات العالية والأداء المرتفع الذين يمكن أن تعتمد عليهم المنظمة في شغل المراكز الوظيفية المحورية التي تسهم في خلق ميزة تنافسية مستدامة للمنظمة.

1-2 دورة حياة إدارة المواهب البشرية:

تمر إدارة المواهب البشرية بدورة حياة كاملة من اكتشاف وجذب وتشغيل المواهب في المنظمة بالمرحل التالية: (هلال، 2011).

★ المرحلة الأولى: التخطيط

تتطلب خطة عمل المنظمة، خطة إدارة الموارد البشرية، خطة إدارة المواهب والسياسات والقوانين والتشريعات المتبعة في المنظمة.

★ المرحلة الثانية: إدارة الكفاءات

في هذه المرحلة يتم تحديد قيم وثقافة العمل والكفاءات اللازمة والمتوفرة داخل المنظمة والقيادات الحكيمة وتحديد شكل ومواصفات الوظيفة.

★ المرحلة الثالثة: الاستقطاب

يجب تحديد مصادر الحصول على الموهبة والاستفادة من شبكة العلاقات الداخلية والخارجية والعمل على تأثير قوة العلامة التجارية للمنظمة ومعرفة أثر الأجور والحوافز واختيار أفضل المرشحين مع التأكد من دقة وجودة عمليات الاختبار.

★ المرحلة الرابعة: تكوين نظم المعرفة والتعلم

في هذه المرحلة يتم العمل على النظم التي تساعد المنظمة على تحقيق أهدافها ومعاييرها، كما يتم تحديد الاحتياجات التدريبية والتعليمية وبناء برامج للتأهيل والحصول على الشهادات المعتمدة وتبني استراتيجية التعليم الإلكتروني وبناء ثقافة المنظمة، وتوفير نظام فعال لمعلومات الموارد البشرية.

★ المرحلة الخامسة: إدارة الأداء

إن تحديد الهدف العام والأهداف الفرعية للأداء بالمسؤوليات والواجبات والمهام خطوة مهمة في هذه المرحلة، حيث يتم الحصول على الدعم الإداري من المنظمة لتحسين الأداء وتخطيط عمليات تطوير الأداء وتدعيم المهارات وتطويرها، كما يجب تقديم الحوافز المعنوية والمادية قصيرة وطويلة الأجل، والأهم هو توفير التغذية الراجعة لجميع مراحل الأداء.

★ المرحلة السادسة: التعاقب الوظيفي

تمثل عملية تحديد وتطوير الموظفين داخل المنظمة وتحضيرهم لشغل الناصب التنظيمية الحرجة، مرحلة التعاقب الوظيفي لها دور هام في توقع وتنبؤ الاحتمالات المقدمة لتحقيق أداء وظيفي وتنظيمي أفضل والتخطيط المستقبلي الوظيفي للموهوب عندما يكون متاح ومراقبته ورصد تطوره، مع مراعاة خطة التقاعد وإحلال المواهب.

1-3 استراتيجيات إدارة المواهب البشرية:

يشير الكثير من الباحثين والمختصين بعلوم الإدارة والعلوم التربوية إلى أن هناك العديد من العوامل التي تساعد في نجاح إدارة المواهب، وهذه العوامل يطلق عليها البعض استراتيجيات التعامل مع إدارة المواهب في المنظمات المعاصرة، لهذا السبب بدأت الكثير من المنظمات الاستثمار في استراتيجيات طويلة المدى تقوم على تعيين وتطوير المهارات الإدارية بالإضافة إلى تطبيق التكامل في استراتيجيات إدارة المواهب، لأن التخطيط الجيد للاستراتيجيات يمكن المنظمات من التغلب على الصعوبات التي تواجهها (Rowland, 2011)، ووفقاً لـ (McGee) يستند العمل الفعال مع الناس الموهوبين على استراتيجية إدارة المواهب المستمدة من استراتيجية المنظمة، حيث تحاول استراتيجية إدارة المواهب ضمان أن الأشخاص الموهوبين الموجودين والمؤهلين في المنظمة يساهمون في تحقيق الاحتياجات الحالية والمستقبلية للمنظمة، ويسمى هذا الإجراء بـ " صندوق المواهب Talent Pool". وبحسب (Kehinde, 2012) هذه الاستراتيجيات هي:

1- استراتيجية الجذب Attraction Talents Strategy

أصبحت استراتيجية الجذب على استقطاب الأفراد الفريدين والقادرون على تحقيق استراتيجية المنظمة، ويمتلكون الكفاءات والمهارات اللازمة، كما يجب أن يكونوا ملائمين لثقافة وطبيعة المنظمة ويتمتعون بقدر من المرونة للتأقلم والتكيف والانتاجية العالية داخل المنظمة (عريقات ، 2010). وتعتبر عملية جذب المواهب الخارجية من التحديات التي تواجهها المنظمة لأن العلامة التجارية للمنظمة وسمعتها الجيدة من أهم العوامل التي تجذب المواهب الخارجية، فإن توظيف الأشخاص المناسبين يستلزم التفكير الاستراتيجي للموارد البشرية بطريقة ذكية لاختيار المواهب الحقيقية (Pruis, 2011).

وقد تم تصنيف بحوث استراتيجية الجذب إلى مجالين بحسب (Tarique & Schuler, 2012):

- تخطيط المواهب: التركيز يكون على نوعية الكفاءات مثل (المعرفة، المهارات، القدرات والسمات الشخصية)، والهدف من تخطيط المواهب هو الحصول على مستوى مثالي في تحديد مواقع المواهب Talent Positioning والذي سيؤدي في نهاية الأمر إلى وضع الموهبة المناسبة في المكان المناسب وفي الوقت المناسب مع الكفاءات والحوافز اللازمة في كل مواقع ومستويات المنظمة (Guthridge, 2008).
- سمعة الموارد البشرية: تعود سمعة الموارد البشرية إلى الانطباع المتولد لدى المتقدمين للعمل من خلال الصورة التي تعكسها المنظمة كجهة والتي يمكن أن تكون إيجابية أو محايدة أو سلبية (Hieronimus, 2005).

2- استراتيجية تطوير المواهب Developing Talents Strategy

إن عملية تطوير المواهب تختلف من منظمة لأخرى، ومع ذلك فإن عدد كبير من المنظمات تستخدم نماذج خاصة في تطوير المواهب تدعى Ad Hoc Approach

وهي كلمة لاتينية تدل على حلول مصممة لمهمة معينة أو مشكلة محددة غير قابلة للتعميم، لذلك كان من الضروري الاعتماد على استراتيجية لتطوير المواهب باستمرار لتحقيق مستوى أداء عالي، ومعرفة الفجوات في المعارف التي يمتلكونها عن طريق تحديد الاحتياجات التدريبية وتوفير برامج تدريبية وتعليمية رسمية وغير رسمية بالإضافة إلى المعارف والمهارات، وتنفيذ مبادرات لتعزيز كفاءتهم والاحتفاظ بهم (Cains, 2009).

ويرى (Garavan and Carbery, 2012) أن عملية تنمية المواهب تشمل أربعة مجالات هي:

- تحديد الهوية (من هو الموظف الذي هو بحاجة إلى التطوير؟)
- التصميم (ما القدرات التي يجب تطويرها والمدة اللازمة لذلك؟)
- التقييم (ما هي الأدوات التحليلية المستخدمة في قياس الفاعلية؟)
- الدعم التنظيمي (ما الدعم الذي يمكن أن تقدمه الإدارة العليا؟)

3- استراتيجية المحافظة على المواهب Retaining Talents Strategy

في ظل المنافسة الشديدة والانكماش الاقتصادي أصبحت المنظمات تتبع استراتيجيات للمحافظة والإبقاء على المواهب التي تمتلكها، وأصبحت أكثر تفهماً لحقيقة أن دوران العاملين يمكن أن يعرض المنظمة لخطر كبير وخصوصاً فيما يتعلق بالمواهب التي تمتلكها تلك المنظمات، والحل هو أن تدرك أن المواهب هي أصول ذات قيمة استثنائية ومحاولة الإبقاء عليهم ضمن كواردها يعطي المنظمة ميزة تنافسية قيمة مضافة ويجنبها تكاليف البحث من جديد عن مواهب وتدريبها وإعدادها لتحل محل المواهب القديمة.

- أيضاً تم تصنيف البحوث في هذا المجال إلى فئتين:

- استراتيجيات الاحتفاظ الفعالة بالمواهب:

وتشمل استراتيجية إشراك المواهب Talent Engagement وانخراطهم في عملهم، يتضح أن هذا النوع من الموظفين يكون أقل عرضة لمغادرة المنظمة

أثر استراتيجيات إدارة المواهب في الاحتفاظ بالعاملين الموهوبين
دراسة تطبيقية على شركات التأمين السورية الخاصة

ولديهم ولاء للمنظمة ومستوى أداء عالي جداً، واستراتيجية التطوير الوظيفي Career Development فعندما يكون الموظفون قادرين على فهم جيد لمسارهم الوظيفي وأن منظماتهم تهتم بتنميته فإنهم يكونوا أكثر ارتباطاً بعملهم ومنظماتهم، وأيضاً استراتيجية ثقافة إدارة المواهب Talent Management Culture التي تُظهر للموظفين أن إدارة المواهب تمثل أولوية بالنسبة لجميع الموظفين، ومصدر للمواهب العالمية والمدراء الأكفاء الذين يسعون إلى تحسين استراتيجية الاحتفاظ بالمواهب (Schuler, 2011).

➤ عودة المواهب إلى الوطن:

أصبح اغتراب الموظفين أداة لا غنى عنها لجذب وتطوير واستبقاء المواهب العالمية، فإن معظم العائدين من المهمات الخارجي يمتلكون معرفة ضمنية فريدة من نوعها ويمكن أن يسهل نقل المعرفة من الشركات التابعة إلى المقر الرئيسي، والعكس صحيح. وعلى الرغم من أن للعائدين دوراً هاماً إلا أن العديد منهم يفضل ترك العمل في المنظمة بعد اكتمال المهمة، وهذا يشكل مصدر قلق كبير للعديد من المنظمات متعددة الجنسيات (Lazarova & Caligiuri, 2001).

4- استراتيجية التعاقب الوظيفي Succession Planning

هدف هذه الاستراتيجية هو التنبؤ بالاحتياجات التنظيمية من المواهب أو الموارد البشرية الكفوءة في المستقبل، وتوفير وتحديد مجموعة من البدائل الجاهزة للوظائف الرئيسية وتوفير مسار وظيفي واضح المعالم، ولا تسعى تلك المنظمات إلى اكتشاف من الذي سيحل في الوظائف القيادية بقدر ما يهتمها تصنيف الإمكانيات البشرية لكل

فرد من التدريب والخبرات والمهارات والمعارف التي يحتاجونها، حيث تقوم المنظمة باستقطاب واختيار وتعيين أفضل المرشحين لمناصب قيادية.

يشير (James and Rita, 2011) إلى أن التخطيط الفعال للتعاقب الوظيفي يعتمد على نموذج الكفايات القيادية Leadership Competency Model، وعملية التخطيط هذه تحدد ليس فقط الفجوة بين الكفاءات والأداء الحالي والمستقبلي، ولكن أيضاً يتساعد في تحديد وتطوير الإمكانيات لشغل الوظائف في المستقبل.

- أهمية التخطيط للتعاقب الوظيفي:

- 1- يسرع عملية انتقال الموظفين المؤهلين من أفراد مساهمين إلى مدراء وقياديين.
- 2- تطوير المواهب وتنميتها على المدى البعيد وتحسين قدرات والأداء العام.
- 3- تحسين التزام العامل بالمنظمة وتلبية المتطلبات المهنية من العاملين الحاليين
- 4- التركيز على استمرارية القيادة وتحسين تبادل المعرفة بشكل أكثر فعالية
- 5- رصد وتتبع مستويات الكفاءة والثغرات في المهارات.

1-4 نظام إدارة المواهب البشرية:

مع اختلاف سياسات التعامل مع المواهب فقد اتخذت بعض المنظمات منهج معين لجذب الموظفين الموهوبين بينما تسعى منظمات أخرى إلى المحافظة عليهم، وهذا ما يسمى حرب المواهب وذلك من خلال الاستثمار في الموارد البشرية ووضع نظام لإدارة هذه المواهب، ويمكن تعريف نظام إدارة المواهب بأنه: مجموعة من الإجراءات والعمليات التي تترجم استراتيجية المنظمة وعقيدتها إلى برامج تشغيلية وتطبيقية للوصول إلى التميز في المنظمة (Berger, 2004)، ويتكون نظام إدارة المواهب من عدة عناصر تهدف إلى تحقيق أهداف المنظمة، وبحسب (واعر وابن سالم، 2012) فإنه يتألف من العناصر التالية:

- 1- **جذب الموهوبين:** يجب على المنظمة أن تسعى لبناء علامة تجارية خاصة بها ومكانة جيدة في سوق الأعمال من أجل جذب أفضل المواهب إليها، وذلك عن طريق تقديم مخرجات إيجابية قابلة للقياس الكمي والنوعي.

- 2- **اختيار الموهوبين:** يجب على المنظمة اتباع برنامج جيد لاختيار الموهوبين بالاعتماد على المعايير المطلوبة واستخدام الأدوات المناسبة لاختيار الأفراد المناسبين على أساس الكفاءات والمواهب والأداء العالي المتميز.
- 3- **استبقاء المواهب:** بعد حصول المنظمة على الموهوبين وتوظيفهم ينبغي عليها التمسك بهم وتوفير فرص تنميتهم وتطويرهم، كما يجب عليها تصميم استراتيجيات للاحتفاظ بالموهوبين كنظام المكافأة على الأداء العالي والمتميز، والإيمان بأن هؤلاء المواهب هم الذين يقودون المنظمة للنجاح في المستقبل، كما يجب عليها فهم أن تكلفة استبدالهم مكلفة جداً.
- 4- **الاعتراف بالموهوبين:** وذلك بتقديم تغذية راجعة عن تقييم الأداء والسير العمل ومعرفة طموح ورؤية ومصالح ذوي المواهب ومحاولة اكتشاف نقاط القوة لديهم وتشجيعهم على اكتشاف المواهب الكامنة لديهم والتعبير عنها.

1-5 مخرجات نظام إدارة المواهب البشرية:

تمثل المخرجات الحصيلة التي يضحها نظام إدارة المواهب البشرية في البيئة الخارجية والداخلية للمنظمة التي تنتج عن تفاعلات وعمليات مختلفة وتتمثل مخرجات نظام إدارة المواهب فيما يلي:

1- **الاستراتيجيات والسياسات والقرارات:**

الاستراتيجيات هي عبارة عن مجموعة نشاطات تمثل برامج عمل المنظمة وتحديد أهدافها العامة وتخصيص موارد وطرق تحديد تلك الأهداف وتطوير خزينة المنظمة من المواهب الفريدة.

2- **الرضا الوظيفي:**

من أهم مخرجات نظام إدارة المواهب البشرية ويمثل الاتجاه الإيجابي لإشباع حاجات الفرد المادية والمعنوية من خلال العمل، فهو يشير إلى الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد، وهناك عوامل مختلفة تؤثر على الرضا الوظيفي مثل العوامل الشخصية والمتعلقة بالوظيفة نفسها وعوامل تنظيمية تشمل الأنظمة والقرارات ونوع القيادة والرقابة والحوافز المادية والمعنوية وعلاقة كل ذلك ببيئة وظروف ونوع العمل. (الجريد،

(2007)

3- الأداء المتميز:

يسمح الأداء المتميز بإطلاق طاقات الموهوبين الإبداعية والابتكارية وقدراتهم الفكرية وخبراتهم ومهاراتهم ومعارفهم، مما يعود على المنظمة بأفضل النتائج، حيث يساهم الأداء المتميز في خلق بيئة تنظيمية إيجابية تنمي القيم والمفاهيم المشتركة بين الفرد والمنظمة المبنية على الثقة وتكامل الأهداف. (الرشيد، 2004).

4- تعزيز الميزة التنافسية:

إن الميزة التنافسية هي المجال الذي تتمتع به المنظمة بقدر أعلى من منافسيها في اقتناص الفرص والحد من أثر التهديدات والتكيف مع المتغيرات، وهناك ثلاث أنواع للميزة التنافسية هي: ميزة التكلفة الأقل، ميزة تميز المنتج (الجودة)، ميزة اختصار الوقت.

5- الإنتاجية التنظيمية:

تتحقق الإنتاجية التنظيمية من خلال تزويد المنظمة بالموهوبين وذوي الرغبة القوية بالعمل، وحسن استغلال هذه المواهب وتوجيهها نحو الفعالية والكفاية، توفير جودة حياة وظيفية وحسن فهم للبيئة الخارجية ومحاولة التكيف معها والتأثير فيها. (درة والصباغ، 2008).

6- إنتاجية المجتمع:

إن إدارة المواهب هي نتاج العمليات والانشطة والاستراتيجيات التي تتبعها المنظمة، ولا بد أن تنعكس على إنتاجية المجتمع، فهي تؤثر على رفاهية المجتمع وذلك عن طريق توفير منتجات عالية الجودة ومقابلة لتوقعات المستهلكين. (أبو الخير، 2005)

2-1 ماهية و تعريف الاحتفاظ بالعاملين :

يبقى الاحتفاظ بالموهبة شاغلاً رئيسياً للعديد من المؤسسات اليوم، تعيين الأشخاص المناسبين للعمل هو أمر ضروري لصاحب العمل ولكن الاحتفاظ به أكثر أهمية (Nyanjom، 2013). ويعتبر الاحتفاظ خطوة طوعية من قبل منظمة لخلق بيئة تعمل على إشراك الموظفين على

أثر استراتيجيات إدارة المواهب في الاحتفاظ بالعاملين الموهوبين دراسة تطبيقية على شركات التأمين السورية الخاصة

المدى الطويل. يشمل احتفاظ الموظف ضمن إدارة المواهب وهو استخدام مجموعة متكاملة من الأنشطة لضمان أن المنظمة تجذب ، وتحفظ ، وتحقق ، وتطور الأشخاص الموهوبين الذين تحتاجهم الآن وفي المستقبل. الغرض الرئيسي من الاحتفاظ هو منع فقدان الموظفين الأكفاء من المنظمة التي يمكن أن يكون لها تأثير سلبي على الإنتاجية وتقديم الخدمات، و يُعد الاحتفاظ بالموظفين مجالاً آخر يمكن أن تساعد العمليات المتناسقة فيه وظيفة الموارد البشرية في تحديد مجموعات المواهب الرئيسية ، وتحديد معايير الاحتفاظ ، وتطبيق استراتيجيات الاحتفاظ ، ثم تقييم العمل الإضافي وصفه. إن الهدف من أي منظمة ليس فقط تعيين الأفراد ولكن أيضاً للحفاظ على هذه القوى البشرية وتطويرها والاحتفاظ بها. يجب على المنظمات وضع آليات فعالة للاحتفاظ بالأيدي العاملة للحفاظ على موظفيها، و ينبغي أن تتناول خطة الاحتفاظ كل مجال من المجالات التي يمكن أن ينشأ فيها عدم الالتزام وعدم الرضا (Kibui,2015).

و من خلال ما سبق نلاحظ بأن الاحتفاظ بالعاملين هو : " الجهود التي يبذلها الموظف من أجل البقاء باستمرار مع منظمته الحالية وهذا يشير أيضاً إلى الجهد الذي يبذله صاحب العمل لخلق بيئة تشجع الموظفين الحاليين على البقاء مع المنظمة من خلال وجود سياسات وممارسات لتلبية احتياجات الموظفين" (Mckeown,2002).

2-2 العوامل المؤثرة في الاحتفاظ بالعاملين :

لم يتفق الباحثين على عدد موحد من العوامل ، فالبعض أدرك أن الاحتفاظ بالموظفين لا يتأثر بعامل واحد ،ولكن هناك عوامل تستفيد من الاحتفاظ بالموظفين في منظمة ما و يرى بأن تحتاج الإدارة تحتاج إلى الاهتمام بعوامل مثل التعويضات والمكافآت ، والأمن الوظيفي ، والتدريب والتطورات ، وثقافة دعم المشرف ، وبيئة العمل، وعدالة التنظيم(Fitz-enz ,1990). و وفقاً للبعض فإن رضا الموظفين والاحتفاظ بهم هما العاملان الرئيسيان لنجاح أي منظمة ، حيث يمكن تقسيم عامل الاحتفاظ إلى ثلاثة أبعاد واسعة ، أي أبعاد اجتماعية وعقلية وجسدية. يتكون البعد العقلي للاحتفاظ بخصائص العمل ، ويفضل الموظفون دائماً مهام العمل المرنة حيث يمكنهم استخدام معرفتهم والاطلاع على نتائج جهودهم التي تساعد بدورها في الاحتفاظ بالموارد القيمة ، و يتكون البعد الاجتماعي من جهات الاتصال التي يمتلكها الموظفون مع أشخاص آخرين ، داخلياً وخارجياً، و أخيراً يتكون البعد المادي من ظروف العمل والدفع

(Osteraker,1999). و هناك أيضاً البعض قد لاحظوا أن المنظمة يجب أن تستخدم مجموعة واسعة من عوامل إدارة الموارد البشرية للتأثير على التزام الموظفين واستبقائهم. و قد حدد(Walker,2001) سبعة عوامل التي يمكن أن تعزز الاحتفاظ بالموظفين و اعتبر أن هذه العوامل تشير إلى مجموعة من القواعد و الممارسات في مكان العمل و هذه العوامل هي: التعويض وتقدير الأعمال المنجزة ، توفير التحديات في إنجاز الأعمال ، فرص للترويج والتعلم ، أجواء عمل مريحة داخل المنظمة ، العلاقات الإيجابية مع الزملاء ، التوازن الصحي بين الحياة المهنية والشخصية ، واتصالات جيدة مع الأفراد. و بشكل عام و بعد الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة ، استطاعت الباحثة الوصول للعوامل التي من شأنها أن تؤثر في الاحتفاظ بالعاملين ، و هذه العوامل هي:

الأمن الوظيفي ، التعويضات ، المكافأة و التقدير ، الترقية و الفرصة للنمو ، المشاركة في اتخاذ القرارات التوازن بين الحياة و العمل ، بيئة العمل ، التدريب و التطوير ، القيادة .

2-3 الاحتفاظ بالعاملين وعلاقته مع العوامل المؤثرة فيه :

- العلاقة بين التعويضات و الاحتفاظ بالعاملين :

أثبت بعض الباحثين أن ارتفاع الأجور له تأثير سلبي على معدل الدوران (Trevor et al,1997). وطرحوا وجهة نظر مفادها أن التعويضات المقدمة إلى كبار العمال تُعطى من قبل كل منظمة ، لكن القليل من المنظمات تستخدمها بشكل استراتيجي. وقالوا إن "سياسات الرواتب والمزايا يجب أن تستخدم بشكل استراتيجي داخل المنظمة لتحسين المعنويات ، والحد من الدوران ، وتحقيق أهداف داخل المؤسسة" (Davies,Taylor & Savery,2001).و كان من وجهة نظر بعض الباحثين أن الأجر يعتبر محفزاً بنفس درجة الرغبة في البقاء ضمن العمل الحالي (Gardner et al,2004)، و ذكروا بوضوح أنه من بين جميع أنواع المكافآت ، يعتبر المرتب النقدي أحد أهم وأهم عامل في الاحتفاظ(Milkovich & Newman ,2004). و قد

أثر استراتيجيات إدارة المواهب في الاحتفاظ بالعمالين الموهوبين
دراسة تطبيقية على شركات التأمين السورية الخاصة

تم التوصل إلى أنه على الرغم من أن التعويض لم يكن أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على معدل دوران غير الإدارة ، إلا أن التعويض يمكن أن يكون عاملاً مهماً في تقليل دوران المديرين وزيادة الالتزام (Moncraz,Zhao & Kay,2009).

- العلاقة بين المكافأة و التقدير و الإحتفاظ بالعمالين :

إن المكافأة والتقدير هو شيء تقدمه المنظمة للموظفين استجابة واعتراف بالعمل المبذول والأداء المقدم و هو شيء مطلوب و محبب من قبل الموظفين (Agarwal,1998). حيث إن الاعتراف من الرؤساء وأعضاء الفريق وزملاء العمل والعملاء يساهم كثيراً في تعزيز الولاء لدى العامل (Walker,2001). أجرت شركة Watson Wyatt الاستشارية العالمية ، دراسة استقصائية في الولايات المتحدة الأمريكية ، في عام 2002 بين (12750) من الموظفين في جميع مستويات العمل وفي جميع قطاعات الصناعة الرئيسية لمعرفة مواقفهم نحو أماكن عملهم وأرباب عملهم. وقد وجد في المسح أن الاعتراف مهم للعمال وأنهم يريدون أن يسمعو أن أعمالهم قد تم الاعتراف بها وتقديرها، حيث أن المكافأة و التقدير مهمة لأن لديها انطباعاً إيجابياً دائماً على الموظفين ، وهذا بدوره يعطي الموظفين انطباعاً بأنهم قيّمون في المؤسسة، مما يجعلهم راغبين في البقاء ضمن منظماتهم (Silbert,2005).

- العلاقة بين الترقية و الفرصة للنمو و الإحتفاظ بالعمالين :

وجدت الدراسات و الأبحاث علاقة وثيقة وإيجابية بين الترقيات والرضا الوظيفي والتي بدورها تساعد في الإحتفاظ بالموظفين (Pergamit & Veum,1989). حيث أن التطوير الوظيفي الداخلي للموظفين هو في الغالب أفضل مؤشر التزام للموظف الفعال (Meyer et al,2003). والموظفين الموهوبين مطلوبون للإحتفاظ على الميزة التنافسية ،حيث أن الموظفين يريدون فرص النمو الوظيفي لتطويرهم وترقيتهم في سلم حياتهم المهنية. وتشمل هذه الخطط خطط التقدم والترقيج الداخلي والمعايينات المهنية الدقيقة في وقت التوظيف (Prince,2005)، من دون أن ننسى بأن المرونة الوظيفية جنبا إلى جنب مع خيارات الحياة الوظيفية المريحة ، هي حافز مهم لجميع الموظفين (Eyester et al,2008).

- العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات و الإحتفاظ بالعمالين :

إن الشركات الحديثة تحاول دوماً اطلاع موظفيها وتجعلهم على علم تام بكل الأمور المهمة في أعمالها وتشركهم في اتخاذ القرارات على جميع المستويات التي يمكنها استغلال مواهب موظفيها (Hewit,2002). إن مشاركة الموظف في صنع القرار تساعد في خلق شعور بالانتماء بين الموظفين، مما يساعد في خلق بيئة عمل ملائمة ويساهم في بناء علاقة عمل وطيدة بين العامل ورئيسه (Noah,2008) .

- العلاقة بين التوازن بين الحياة و العمل والاحتفاظ بالعاملين :

اتخذ التوازن بين الحياة و العمل أهمية متزايدة للالتزام العاملين و التأثير على الاحتفاظ بهم . إن ضغط العمل الذي يتسلسل للحياة الشخصية للعاملين (مثل العمل خلال نهاية الأسبوع) أدى إلى زيادة التوتر والإجهاد العاطفي بين الموظفين (Hyman et al,2003) . و في دراسة أجرتها اللجنة الاستشارية الأسترالية عن بُعد في عام 2006 تبين أن 70% من الشركات التي أدرجت خيارات العمل عن بعد قد وفرت عدد من المزايا الإيجابية ، مثل زيادة الأعمال الإنتاجية وانخفاض التكاليف وتحسين مرونة الموظفين وتوازن حياة العمل وزيادة القوة العاملة المشاركة.

- العلاقة بين بيئة العمل و الاحتفاظ بالموظفين :

إن الموظفون يستفيدون من بيئة العمل التي توفر الإحساس بالانتماء (Miller, Erickson & Yust,2001). حيث أن المنظمات التي لديها سياسات سخية للموارد البشرية ، لديها فرصة جيدة للغاية لإرضاء الموظفين والاحتفاظ بهم من خلال توفير مستوى مناسب من الخصوصية والتحكم السليم في بيئة العمل التي تعزز مستويات التحفيز للالتزام مع المنظمة على المدى الطويل (Wells & Thellen,2002)، و يجب التشديد على الحاجة للاعتراف بالاحتياجات الفردية للموظف في المنظمة لأنها ستشجع الالتزام وتوفر بيئة عمل مناسبة (Ramlall,2003).

- العلاقة بين التدريب و التطوير و الاحتفاظ بالعاملين :

إن أحد العوامل المهمة في الاحتفاظ بالموظفين هو الاستثمار في تدريب الموظفين والتطوير الوظيفي (Messmer,2000)، حيث تستثمر المنظمة دائماً في شكل تدريب وتطوير هؤلاء العمال الذين يتوقعون قدرتهم على استرداد الاستثمار المقدم فيها ،و يمكن للمنظمات الحفاظ على التفوق في هذا العالم التنافسي من خلال تدريب موظفيها على أحدث التقنيات(Tomlinson,2002). كما أن ردود الفعل البيئية التنافسية اليوم تعد ضرورية للغاية للمؤسسات من الموظفين وكلما ازدادت معرفة

الموظف بالمعرفة ، كلما زاد أدائه أو واجه التحديات العالمية في السوق (Garg & Rastogi,2006)، حيث أن أن الابتكار السليم ، واستيعاب المعرفة الجديدة أمر ضروري للبقاء على قيد الحياة في أي بيئة عمل. وبالتالي فإن المعرفة هي أعلى الأصول في أي شركة (Handy,2008).

- العلاقة بين القيادة و الاحتفاظ بالعاملين :

إن تصور الموظفين بخصوص منظمة يتأثر بشدة بعلاقتهم مع المشرف (Eisenberger,1990) . حيث يرى البعض إلى أن الإشراف من قبل المدير المباشر يزيد من مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع العام (Brunetto & Farr-Wharton,2002). كما أن أسلوب القيادة يمكن أن يؤثر على الالتزام التنظيمي ورضا العمل بشكل إيجابي ويمكن أن يؤثر رضا العمل على الالتزام التنظيمي وأداء العمل بشكل إيجابي (Fang,2009).

- العلاقة بين الأمن الوظيفي والاحتفاظ بالعاملين :

إن من أهم ميزات التوظيف لدى اليابانيين هو العمل مدى الحياة ونظام الأقدمية ، حيث تؤدي هذه الميزات إلى الأمن الوظيفي و التي بدورها تنعكس على الالتزام العالي ، والرضا الوظيفي فضلا عن الاحتفاظ بالموظفين في المنظمة (Abegglen,1950). و قد أجرى الباحثون العديد من الدراسات حول الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي ووجدت هذه الدراسات أن عدم الرضا عن العمل هو النتيجة من انعدام الأمن بين الموظفين (Davy et al,1991). ووجد البعض أن الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي يرتبطان سلباً بانعدام الأمن الوظيفي (Rosenblatt & Ruvio, 1996).

القسم الميداني (تحليل بيانات الدراسة و اختبار الفرضيات) :

3-1 أداة البحث :

بعد أن قمنا بالاطلاع على الأدبيات النظرية للبحث وفي إطار مشكلة البحث وتساؤلاتها ، قمنا بتوزيع أداة البحث على عينة الدراسة حيث تتكون أداة البحث من خمسة أقسام هي :

الأول : أسئلة عامة تتعلق بخصائص أفراد العينة وهي الجنس و العمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة .

الثاني : أسئلة خاصة تتعلق بآراء مجتمع الدراسة حول استراتيجية جذب المواهب .

الثالث : أسئلة خاصة تتعلق بآراء مجتمع الدراسة حول استراتيجية تطوير المواهب.

الرابع : أسئلة خاصة تتعلق بآراء مجتمع الدراسة حول استراتيجية إدارة أداء المواهب.

الخامس : أسئلة خاصة تتعلق بآراء مجتمع الدراسة في الأمور المتعلقة بالحفاظ على العاملين الموهوبين.

تم اعتماد المقياس المستخدم في دراسة(ديوب، الكوفي،2017) الخاص باستراتيجيات إدارة المواهب والحفاظ على العاملين الموهوبين.

3-2 ثبات الأداة :

بعد التأكد من صدق أداة الدراسة، سيتم اختبار معامل ثبات الأداة باستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ لكل من استراتيجيات إدارة المواهب والاحتفاظ بالعاملين الموهوبين، حيث تتراوح قيمة المعامل بين (0-1)، وكلما اقتربت القيمة من الواحد دلّت على وجود ثبات عالٍ، وكلما اقترب من الصفر دلّت على عدم وجود ثبات :

الأبعاد	عدد البنود	المعامل ألفا كرونباخ
جذب المواهب	5	0.670
تطوير المواهب	4	0.741
أداء إدارة المواهب	4	0.754

أثر استراتيجيات إدارة المواهب في الاحتفاظ بالعاملين الموهوبين
دراسة تطبيقية على شركات التأمين السورية الخاصة

0.793

4

الحفاظ على المواهب

الجدول (1-3) : ثبات الأداة

نلاحظ من الجدول السابق بأن قيم معامل ألفا كرونباخ تتراوح بين (67%) و (83%) و هذا يدل على أن المقاييس تتمتع بثبات داخلي جيد و سيتم قبولها ضمن الدراسة .

3-3 تحليل العوامل الديموغرافية و التنظيمية لعينة البحث :

قامت الباحثة في هذا الجزء بتحليل البيانات الخاصة بالعوامل الديموغرافية و التنظيمية لعينة الدراسة :

المتغيرات	النوع	العدد	النسبة المئوية
الجنس	إناث	45	57.5%
	ذكور	61	42.5%
المجموع		106	100%
العمر	20-30 سنة	72	67.9%
	30-40 سنة	24	22.6%
	40-50 سنة	6	5.7%
	أكثر من 50 سنة	4	3.8%
المجموع		106	100%

%14.2	15	بكالوريا	المؤهل العلمي
%68.9	73	جامعة	
%13.2	14	ماجستير	
%3.8	4	دكتوراه	
%100	106		المجموع
%31.1	33	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
%54.7	58	5-10 سنة	
%6.6	7	10-20 سنة	
%7.5	8	أكثر من 20 سنة	
%100	106		المجموع

الجدول (2-3) توزيع العينة تبعاً لمتغيراتها الديموغرافية

تتوزع العينة تبعاً لمتغيراتها الديموغرافية حسب الجدول (2-3) على الشكل التالي :

• متغير الجنس :

نلاحظ من الجدول (2-3) توزيع مفردات الدراسة وفقاً للجنس و تشير البيانات في الجدول إلى أن نسبة الذكور (57.5%) و نسبة الإناث (42.5%) و نلاحظ ارتفاع نسبة مشاركة الذكور .

• متغير العمر :

نلاحظ من الجدول (2-3) توزيع مفردات الدراسة وفقاً للعمر و تشير البيانات في الجدول إلى أن نسبة العاملين الذين تتراوح أعمارهم بين (20-30 سنة) هي (67.9%) ، و نسبة العاملين الذين تتراوح أعمارهم بين (30-40 سنة) هي (22.6%) ، و نسبة العاملين الذين تتراوح أعمارهم بين (40-50 سنة) هي (5.7%) ، و نسبة العاملين الذين تتراوح أعمارهم بـ(أكثر من 50 سنة) هي (3.8%) ، وهذا يتوافق مع واقع شركات التأمين التي تستقطب أجيالاً شابة،

إضافة إلى أن واقع الأزمة اقتضى إعادة توظيف عاملين جدد بدلاً ممن غادروا خلال الأزمة ومعظمهم من الشباب.

• متغير المؤهل العلمي :

نلاحظ من الجدول (3-2) توزيع مفردات الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي و تشير البيانات في الجدول إلى أن نسبة العاملين الحاصلين على شهادة بكالوريا و ما دون هي (14.2%) ، و نسبة العاملين الحاصلين على شهادة جامعية هي (68.9%) ، و نسبة العاملين الحاصلين على شهادة الماجستير هي (13.2%) ، أما نسبة الأفراد الحاصلين على شهادة الدكتوراه كانت (3.8%) ، و يرى الباحث أن أكبر نسبة من أفراد العينة حاصلين على إجازة جامعية ، و هذا يعد مؤشر إيجابي بعض الشيء لأننا في بحثنا نستهدف الاشخاص القادرين على التفكير الإبداعي .

• متغير سنوات الخبرة :

نلاحظ من الجدول (3-2) توزيع مفردات الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة و تشير البيانات في الجدول إلى أن نسبة العاملين الذين تتراوح سنوات خبرتهم (أقل من 5 سنوات) هي (31.1%) ، و نسبة العاملين الذين تتراوح سنوات خبرتهم بين (5-10 سنة) هي (54.7%) ، و نسبة العاملين الذين تتراوح سنوات خبرتهم بين (10-20 سنة) هي (6.6%) ، و نسبة العاملين الذين تتراوح سنوات خبرتهم ب(أكثر من 20 سنة) هي (7.5%) . وهذه النتائج تتوافق من جهة مع واقع شركات التأمين التي بدأت العمل في سوريا منذ حوالي 15 سنة، ومن جهة أخرى قامت بتوظيف عدد جديد من العاملين خلال الأزمة. لذلك نجد أن النسبة العظمة تتراوح سنوات خبرتها بين 5-15.

3-4 الإحصاءات الوصفية للمحاور :

تم إجراء التحليل الإحصائي لجميع متغيرات الدراسة وفقاً لإجابات أفراد العينة على الفقرات الواردة ، حيث تم حساب المتوسط الحسابي و الانحرافات المعيارية .

حساب طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا و العليا) تم حساب المدى (5-1=4) تم تقسيمه على عدد فئات المقياس للحصول على طول الخلية الصحيحة أي (0.8=4/5) ، و بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (الواحد الصحيح) و ذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية و هكذا أصبح طول الخلايا كما يلي :

من 1 إلى 1.8 يعبر عن العبارة غير موافق بشدة بالنسبة لجميع أبعاد البحث .

من 1.8 إلى 2.6 يعبر عن العبارة غير موافق بالنسبة لجميع أبعاد البحث .

من 2.6 إلى 3.4 يعبر عن عبارة الحيادي بالنسبة لجميع أبعاد البحث .

من 3.4 إلى 4.2 يعبر عن عبارة موافق بالنسبة لجميع أبعاد البحث .

من 4.2 إلى 5.00 يعبر عن عبارة موافق بشدة بالنسبة لجميع أبعاد البحث .

و يظهر الجدول التالي تحليل إجابات أفراد العينة لمحور استراتيجيات إدارة المواهب و محور الإحتفاظ بالعاملين :

الأبعاد	المتوسطات	الانحراف المعياري
جذب المواهب	3.528	.762
تطوير المواهب	3.627	.818
أداء إدارة المواهب	3.386	.773
الحفاظ على المواهب	3.226	.736

الجدول (3-3)

تقييم محور استراتيجيات إدارة المواهب :

يظهر الجدول السابق من خلال تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة أن أهم استراتيجيات إدارة المواهب من حيث تطبيقها في قطاع التأمين الخاص بمدينة دمشق من وجهة نظر العاملين لدى هذا القطاع كانت استراتيجية (تطوير المواهب) بأعلى متوسط حسابي بلغت قيمته وفق مقياس

أثر استراتيجيات إدارة المواهب في الاحتفاظ بالعاملين الموهوبين
دراسة تطبيقية على شركات التأمين السورية الخاصة

ليكرت الخماسي (3.627) و بانحراف معياري بلغ (0.818) و يدل على تجانس إجابات أفراد العينة حول هذه الإستراتيجية ، و قد كان المتوسط أكبر من المتوسط الحياضي لمقياس ليكرت الخماسي البالغ (3) و بالتالي فإن مستوى استراتيجية تطوير المواهب كان مستوى جيد من وجهة نظر العاملين لدى القطاع التأميني الخاص . و تعزو الباحثة هذه النتيجة نظراً لظروف العمل الحالية التي تعاني منها معظم شركات التأمين بسبب هجرة العديد من اليد العاملة ، حيث أصبحت تلك الشركات تهتم أكثر بالعاملين لديها بهدف صقلهم و خصيصاً الموهوبين منهم و ذلك لضمان بقائهم ضمن عملهم الحالي و بالتالي الحفاظ عليهم و تحقيق ميزة تنافسية عن طريقهم ، و بشكل عام كانت إجابات أفراد العينة متقاربة و كلها اتجهت نحو الموافقة لجميع الاستراتيجيات حيث جاءت استراتيجية (جذب المواهب) في المرتبة الثانية بمستوى جيد ، و بالمرتبة الثالثة جاءت استراتيجية (أداء إدارة المواهب) بمستوى جيد أيضاً .

تقييم محور الحفاظ على الموهوبين :

يتبين لنا من الجدول السابق بأن إجابات أفراد العينة حول الاحتفاظ بالعاملين الموهوبين كانت تميل نحو الحياد بالنسبة لهذا المحور .

3-5 عرض و تحليل بيانات الدراسة و مناقشة النتائج :

▪ الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد تأثير لاستراتيجية جذب المواهب في الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين.

تم استخدام معامل الانحدار البسيط Simple Linear Regression لاختبار هذه الفرضية وذلك للتحقق من وجود تأثير لاستراتيجية (جذب المواهب) في الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين ، و يوضح الجدول الآتي نتيجة الاختبار :

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	B0 (Constant)	B1	مستوى دلالة الاختبار (Sig)
.405 ^a	.164	1.885	.392	.000 ^a

الجدول (3-4)

نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة الدلالة الإحصائية تبلغ (0.000) أي أصغر من قيمة الدلالة عند مستوى 0.05 و بالتالي نرفض الفرضية السابقة " : لا يوجد تأثير لاستراتيجية (جذب المواهب) في الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين" ، و يدل معامل الارتباط (R) و البالغ قيمته (0.405) على وجود علاقة متوسطة الشدة بين استراتيجية (جذب المواهب) و الاحتفاظ بالموظفين ، و يتضح من خلال قيمة معامل التحديد (R²) و التي تبلغ قيمته (0.164) بأن عنصر جذب المواهب قادر على تفسير (16%) من التغيرات التي تطرأ على وجود الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين عند مجتمع الدراسة المذكور ، و تعود باقي التغيرات إلى عوامل و متغيرات أخرى، و من خلال الجدول يتضح لنا بأن معادلة الانحدار من الشكل التالي:

$$Y=1.885 +0.392X$$

حيث (Y) تدل على المتغير التابع (الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين) .

(X) تدل على المتغير المستقل استراتيجية (جذب المواهب) .

و تعزو الباحثة هذه النتيجة كون الشركات التي تعمل على جذب العمال الموهوبين لديها تستطيع خلق ميزة تنافسية عالية و قد تكون رائدة السوق، و بالتالي يؤثر ذلك لدى العاملين حيث يفضلوا البقاء ضمن شركاتهم الناجحة على الخروج نحو شركة منافسة .

▪ الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد تأثير لاستراتيجية تطوير المواهب في الاحتفاظ

بالموظفين الموهوبين.

أثر استراتيجيات إدارة المواهب في الاحتفاظ بالعاملين الموهوبين
دراسة تطبيقية على شركات التأمين السورية الخاصة

تم استخدام معامل الانحدار البسيط Simple Linear Regression لاختبار هذه الفرضية وذلك للتحقق من وجود تأثير لاستراتيجية (تطوير المواهب) في الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين ، و يوضح الجدول الآتي نتيجة الاختبار :

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	B0 (Constant)	B1	مستوى دلالة الاختبار (Sig)
.445 ^a	.198	1.814	.401	.000 ^a

الجدول (3-5)

نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة الدلالة الإحصائية تبلغ (0.000) أي أصغر من قيمة الدلالة عند مستوى 0.05 و بالتالي نرفض الفرضية السابقة " لا يوجد تأثير لاستراتيجية (تطوير المواهب) في الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين" ، و يدل معامل الارتباط (R) و البالغ قيمته (0.445) على وجود علاقة متوسطة الشدة بين استراتيجية (تطوير المواهب) و الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين ، و يتضح من خلال قيمة معامل التحديد (R²) و التي تبلغ قيمته (0.198) بأن عنصر تطوير المواهب قادر على تفسير (19%) من التغيرات التي تطرأ على وجود الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين عند مجتمع الدراسة المذكور ، و تعود باقي التغيرات إلى عوامل و متغيرات أخرى، و من خلال الجدول يتضح لنا بأن معادلة الانحدار من الشكل التالي :

$$Y=1.814+0.401X$$

حيث (Y) تدل على المتغير التابع (الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين) .

(X) تدل على المتغير المستقل استراتيجية (تطوير المواهب) .

و تعزو الباحثة هذه النتيجة كون تطوير العمال وخصوصاً الموهوبين منهم و العمل على تنمية معارفهم و صقلهم و الاهتمام بهم كلها عوامل تعود بالإيجاب على العامل نفسه حيث يصبح راعياً في البقاء ضمن منظمته الحالية .

تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Hafez et al,2017) و التي أظهرت نتائجها بوجود تأثير كبير لتطوير المواهب في الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين .

▪ **الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد تأثير لاستراتيجية إدارة أداء المواهب في الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين.**

تم استخدام معامل الانحدار البسيط Simple Linear Regression لاختبار هذه الفرضية وذلك للتحقق من وجود تأثير لاستراتيجية (إدارة أداء المواهب) في الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين ، و يوضح الجدول الآتي نتيجة الاختبار:

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	B0 (Constant)	B1	مستوى دلالة الاختبار (Sig)
.667 ^a	.445	1.114	.635	.000 ^a

الجدول (3-6)

نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة الدلالة الإحصائية تبلغ (0.000) أي أصغر من قيمة الدلالة عند مستوى 0.05 و بالتالي نرفض الفرضية السابقة " : لا يوجد تأثير لاستراتيجية (إدارة أداء المواهب) في الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين" ، و يدل معامل الارتباط (R) و البالغ قيمته (0.667) على وجود علاقة قوية بين استراتيجية (إدارة أداء المواهب) و الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين ، و يتضح من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) و التي تبلغ قيمته (0.445) بأن عنصر إدارة أداء المواهب قادر على تفسير (44%) من التغيرات التي تطرأ على وجود الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين عند مجتمع الدراسة المذكور ، و تعود باقي التغيرات إلى عوامل و متغيرات أخرى، و من خلال الجدول يتضح لنا بأن معادلة الانحدار من الشكل التالي :

$$Y=1.114 +0.635X$$

حيث (Y) تدل على المتغير التابع (الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين) .

(X) تدل على المتغير المستقل استراتيجيية (إدارة أداء المواهب) .

و تعزو الباحثة هذه النتيجة كون المنظمات التي تعمل على إعطاء حرية في كيفية تأدية الواجبات بالنسبة للعاملين ، تعمل على خلق بيئة إبداعية لدى العاملين الموهوبين مما يسمح لهم بإطلاق أفكار و طرق جديدة تساهم في رفع القدرة الإنتاجية لدى المنظمة ، مما يعطي للموظفين فرص ترقى مهني لديهم و هنا تعمل المنظمة على تحقيق هذه الفرص بصورة عادلة . و هي عوامل كلها تأثر برغبة الفرد بالبقاء ضمن منظمته ، كذلك الأمر بالنسبة للمنظمة التي تعمل على الحفاظ على العاملين الموهوبين لديها .

تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Kibui,2015) و التي أظهرت وجود علاقة قوية بين إدارة أداء المواهب و الاحتفاظ بالموظفين ، إلا أن الدراسة الحالية أظهرت وجود علاقة متوسطة بين المتغيرين .

النتائج و التوصيات

نتائج البحث :

- 1- توصلت الدراسة إلى أن مستوى تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب لدى الأفراد كانت وفق استجابات عالية ، و جاءت استراتيجيية (تطوير المواهب) بأعلى نسبة استجابة لدى أفراد العينة .
- 2- دلت النتائج إلى أن مستوى استجابة أفراد العينة حول بقائهم في المنظمة كانت وفق استجابة محايدة .
- 3- يوجد تأثير لاستراتيجيية (جذب المواهب) في الحفاظ على العاملين الموهوبين لدى شركات التأمين الخاصة .

- 4- يوجد تأثير لاستراتيجية (تطوير المواهب) في الحفاظ على العاملين الموهوبين لدى شركات التأمين الخاصة .
- 5- يوجد تأثير لاستراتيجية (أداء إدارة المواهب) في الحفاظ على العاملين الموهوبين لدى شركات التأمين الخاصة .
- 6- لا تخلو أي منظمة مهما كانت من وجود العاملين الموهوبين فيها، لذا يجب أن تهتم إدارة أي منشأة بهؤلاء العاملين، وتحاول اجتذابهم من منافسيها بتوفير أفضل السبل والبيئات التي تحتضن عملهم وتشجع موهبتهم

توصيات البحث :

- 1) تقديم مجموعة من التعويضات و الحوافز للعمال لدى المنظمات بهدف تقدير العاملين والذي يؤدي إلى الحفاظ على العاملين الموهوبين .
- 2) العمل على تحسين برنامج التطوير الوظيفي و ذلك عن طريق توفير الشركات لفرص التقدم الوظيفي للعاملين و تقديم برامج تدريبية بهدف زيادة مهارة و خبرات العاملين .
- 3) ضرورة وجود لوائح تنظيمية وضرورة خلق ثقافة تنظيمية حول أهمية إدارة المواهب البشرية ودورها في خلق ميزة تنافسية وذلك عن طريق إشراك أفراد الإدارة العليا والوسطى بورش عمل، و مؤتمرات دولية وعالمية من أجل تعزيز فهمهم لنظام إدارة المواهب، وكيفية تطبيق مكوناته.
- 4) أن تفصل إدارة شركات التأمين بين إدارة المواهب البشرية وإدارة الموارد البشرية، حيث الاهتمام بتوفير وحدة متخصصة بشئون الموهوبين، مع مراعاة تخصيص ميزانيات لأفكارهم ومشاريعهم الإبداعية.
- 5) الاهتمام بتحفيز الموهوبين وتشجيعهم باستمرار عن طريق الرواتب والتعويضات غير المباشرة، وعدم تطبيق نفس المنهجية للأفراد العاديين.

- (6) توصي الباحثة إدارة شركات التأمين باكتشاف العمالين الموهوبين في الأقسام المختلفة، ومن ثم عمل مركز خاص لهم للاستفادة من مواهبهم وصقلها، وإيجاد الشواغر التي تناسب مواهبهم داخل الجامعة.
- (7) على إدارة شركات التأمين وضع برنامج (نظام) متكامل لإدارة الموهبة مع التركيز على العمليات والأخذ بعين الاعتبار ثقافة الشركة وطبيعة البيئة من حولها، ويمكن للإدارة الاستعانة بخبراء ومتخصصين في مجالات الإدارة لوضع هذا البرنامج.
- (8) الاهتمام بتدريب العمالين باستمرار، لما له من فائدة في إبراز بعض المواهب التي قد يمتلكونها.
- (9) إعطاء المزيد من الاهتمام للموهوبين، والسماح لهم بتطبيق أفكارهم على أرض الواقع، وجعلهم قذوة لغيرهم من العمالين.

قائمة المراجع :

المراجع باللغة العربية :

- أبو شيخة، نادر، إدارة الموارد البشرية اطار نظري وحالات عملية، عمان،الأردن، دار المسيرة للنشر و التوزيع .
- البواليز، محمد، المعاينة، خليل، الموهبة والتفوق، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر .
- جروان، فتحي، أساليب الكشف عن الموهوبين، عمان، دار الفكر للطباعة و النشر .
- الجريد، عارف ، التحفيز و دوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف: دراسة ميدانية على ضباط و أفراد منطقة الجوف ، رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم و الأمنية ، الرياض .
- الحروب، أنيس، نظريات وبرامج في تربية المتميزين والموهوبين، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع،1999 .
- الخزامي، عبدالحكيم .إدارة الموارد البشرية إلى أين-التحديات -التجارب -التطلعات،

أثر استراتيجيات إدارة المواهب في الاحتفاظ بالعاملين الموهوبين
دراسة تطبيقية على شركات التأمين السورية الخاصة

- ديوب ، أيمن ، الكزيفي ، دانا ، واقع تطبيق عمليات إدارة المواهب في شركة الهرم للحالات المالية في دمشق ، مجلة جامعة البعث ، المجلد 39 العدد 70 ، 2017 .
- رضوان، محمود عبد الفتاح ، إدارة المواهب في المنظمة ، المجموعة العربية للتدريب و النشر ، القاهرة ، 2009.
- السالم، مؤيد، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي، عمان، اثناء للنشر و التوزيع، 2009 .
- سلطان، محمد، إدارة الموارد البشرية، الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2003
- صبحي، تيسير، قطامي، يوسف، مقدمة في الموهبة والإبداع، بيروت، المؤسسة العربية
صفاء للنشر والتوزيع، 2010
- عباس، أنس، إدارة الموارد البشرية، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2011
- عبدالوهاب، محمد، إدارة الموارد البشرية وأهميتها في تطوير الإدارة، كلية التجارة جامعة عين شمس، القاهرة، بحث منشور، اجتماع استشاري لتنمية الإدارة العامة والمالية العامة ، 2003 .
- عريقات ، أحمد ، جرادات، ناصر ، و العتيبي ، ماجد، "دور تطبيق معايير الاستقطاب و التعيين في تحقيق الميزة التنافسية: حالة دراسية لبنك الإسكان و التمويل الأردني"، مجلة الزرقاء للبحوث و الدراسات الإنسانية ، المجلد العاشر ، العدد (2) .
- العلاق، بشير، مبادئ الإدارة، عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2008 .
- العلواني، مصطفى، مفاهيم حول: الموهبة، العبقرية، الإبداع، الابتكار، التميز، الذكاء للاسهام في بناء جيل التمكين، ورقة بحث، مدرسة تاونزة العلمية مدرسة تابعة لمشاريع مكتب الدراسات العلمية، الحمير، الجزائر، . 2012
- علي، محمد، مقياس تقدير الموهبة لدى طلاب الجامعة الموهوبين، عمان، دار صفاء
- العنزى، سعد، صالح، أحمد، إدارة أرس المال الفكري في منظمات الأعمال، عمان، دار اليازوري العلمية، 2009 .

القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، . 2003

- القمش، مصطفى، مقدمة في الموهبة والتفوق العقلي، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2011 .
- كرماللي، سلطان، إدارة المعرفة مدخل تطبيقي، ترجمة هيثم حجازي، عمان، الأهلية للنشر والتوزيع، 2005 .
- الكلالدة، طاهر، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، عمان، الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2011 .
- المعاني، أحمد، عريقات، أحمد، الصالح، أسماء، ج ا رداد، ناصر، درة، عبدالباري . قضايا إدارية معاصرة، عمان، دار وائل للنشر، 2011
- هلال، محمد عبد الغني ، بناء القدرات : التنمية التي تركز على الناس ، مركز تطوير الأداء و التنمية ، القاهرة، 2011.
- الهيتي، خالد، إدارة الموارد البشرية :مدخل استراتيجي، عمان، دار وائل للنشر، 2003 .
- واعر، وسيلة، ابن سالم، آمال ، دراسة تحليلية للعلاقة بين تسيير الكفاءات و إدارة المواهب، ملتقى الموارد البشرية، ص201، 7، الطبعة الثالثة .
- يحيى، ملح، التمكين مفهوم اداري معاصر، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر .

المراجع باللغة الانكليزية :

- Agarwal, N.C. (1998). "Reward Systems: Emerging Trends and Issues". Canadian Psychology, 39(1), 60-70.
- Al-Aameri, A. S., (2000). " Job satisfaction and organizational commitment for nurses." Saudi Medical Journal, 21(6), 231-235.
- ALICE WAITHIEGENI KIBUI, EFFECT OF TALENT MANAGEMENT ON EMPLOYEES RETENTION IN KENYA'S

STATE CORPORATIONS, JOMO KENYATTA UNIVERSITY OF AGRICULTURE AND TECHNOLOGY(2015) .

- Arnold, H. J.; and Feldman, D. C. (1982), "A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover", Journal of Applied Psychology, Vol. 67, pp. 350–360 .
- Ashford, S, Lee, C&Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory–based measure and substantive test. Academy of Management. Journal., 32: 803–829
- Ashford, S, Lee,C & Bobko, P. (1989). "Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory–based measure and substantive test", Academy of Management Journal., 32: 803–829
- Beechler,S,Woodward, LC,(2009) "A Survey Report of Job Involvement via talent management", Science Series Data Report.
- Berger, Lance and Dorothy, (2004), The Talent Management Handbook–Creating Organizational Excellence, Lance A Berger and Associates.
- Brunetto Y, Farr–Wharton R (2002). "Using social identity theory to explain the job satisfaction of public sector employees". International Journal of Public Sector Manage, 15 (7.

ملحق الاستبيان

أداة البحث "الاستبانة" بشكلها النهائي

السيدات والسادة:

أسمح لنفسي بأن أطلب منكم المساهمة في هذه الدراسة "أثر استراتيجيات إدارة المواهب في الحفاظ على العاملين الموهوبين" حيث تكفي عشرة دقائق للإجابة على هذه الاستمارة علماً أن هذه الاستبانة أداة بحث علمي ولن تستخدم بياناتها إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

أولاً: معلومات عامة:

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- العمر: 30-20 سنة 40-30 سنة 50-40 سنة أكثر من 50 سنة
- 3- المؤهل العلمي: بكالوريا جامعة ماجستير دكتوراه
- 4- سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات 10-5 سنوات 20-10 سنة أكثر من 20 سنة

ثانياً: استراتيجيات إدارة المواهب

الفقرات					البدائل	
					موافق بشدة	
					موافق	
					محايد	
					غير موافق	
					غير موافق بشدة	
1	أولاً : جذب المواهب تخطط المنظمة لاستقطاب المواهب التي تحقق اهدافها التنظيمية.					
2	تدعم المنظمة التخطيط المنظم للاحتياجات					

أثر استراتيجيات إدارة المواهب في الاحتفاظ بالعاملين الموهوبين
دراسة تطبيقية على شركات التأمين السورية الخاصة

الفقرات					البدائل
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
					المستقبلية من المواهب.
					3 تعتمد المنظمة على البحث عن مصادر خارجية للمواهب .
					4 تدرس المنظمة نوع الموهبة التي يمتلكها الفرد قبل توظيفه
					5 تعتمد المنظمة على البحث عن مصادر داخلية للمواهب
					6 ثانياً : تطوير المواهب تعتمد المنظمة على برامج تدريبية داخل المنظمة لتطوير المواهب .
					7 تعتمد المنظمة على برامج تدريبية خارج المنظمة لتطوير المواهب
					8 يتم الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات من أجل صقل المواهب
					9 تعكس إدارة المنظمة اهتمامات جدية لتطوير الموهبة
					0 ثالثاً: أداء إدارة المواهب تقوم الإدارة العليا بدعم الأداء الإبداعي
					1 تمتلك المنظمة ثقافة تنظيمية تستوعب تعارض الأفكار
					2 توفر المنظمة فرص الترقى المهني و الوظيفي للجميع بصورة عادلة

البدائل					الفقرات
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
					3 توفر المنظمة نظام تعويضات يعتمد على المواهب

أثر استراتيجيات إدارة المواهب في الاحتفاظ بالعاملين الموهوبين
دراسة تطبيقية على شركات التأمين السورية الخاصة

ثالثاً : أسئلة متعلقة بممارسات الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين :

تتراوح بدائل الاستجابة لكل فقرة من فقرات مقياس الاحتفاظ بالموظفين، من أقصى درجات الموافقة (أؤيد بشدة) إلى أقصى درجات المعارضة (لا أؤيد قطعاً)، مروراً بالحياد (متردد في الإجابة) في المنتصف، ويتم تقدير الإجابة التي تعبر عن أقصى درجات السلبية (المعارضة) بدرجة واحدة، والإجابة التي تعبر عن أقصى درجات الإيجابية (الموافقة) بخمس درجات. تحسب الدرجة الكلية من خلال جمع درجات المستجيب في كل بنود المقياس، لتعبر عن استجاباته الكلية على فقرات المقياس:

البدائل					الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين	ت
1	2	3	4	5	الآثار :	
					تهتم المنظمة بخلق بيئة عمل داعمة لأداء المواهب	1.
					تهتم المنظمة بتخفيض نسب تسرب الكفاءات من المنظمة	2.
					تجعلني المنظمة أشعر بالفخر لما ألمسه من ممارسات داعمة لأصحاب المواهب	3.
					تجعلني المنظمة أشعر بالرضا عن البيئة الداعمة للموهبة	4.

واقع إجراءات السلامة المهنية في المؤسسة العامة للتبغ في محافظة اللاذقية من وجهة نظر العاملين "دراسة استطلاعية"

الدكتور علي شاهين*

الدكتورة فداء الشيخ حسن**

أيهم مطانيوس الشهدا***

الملخص

يهدف البحث إلى التعرف على واقع إجراءات السلامة المهنية في المؤسسة العامة للتبغ في محافظة اللاذقية، وذلك من حيث التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية، وتدريب العاملين على هذه الإجراءات، وتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل، ومدى الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين. اعتمد البحث على المنهج الوصفي، وشمل مجتمع البحث جميع العاملين في المؤسسة العامة للتبغ في محافظة اللاذقية، أما عينة البحث فهي عينة ميسرة من (150) عاملاً وعاملة، تم توزيع الاستبانة أداة البحث عليهم، وأعيد منها (144) استبانة كاملة وصالحة للتحليل الإحصائي ونسبة استجابة (96%). توصل البحث إلى أنه يتم الالتزام بإجراءات السلامة المهنية في المؤسسة العامة للتبغ في محافظة اللاذقية بدرجة كبيرة، وبأهمية نسبية (71.56%).

الكلمات مفتاحية: السلامة المهنية، المؤسسة العامة للتبغ.

* أستاذ، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة طرطوس، طرطوس، سورية.

** مدرّسة، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.

** طالب دراسات عليا (دكتوراه)، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة طرطوس، طرطوس، سورية.

The reality of occupational safety measures in the General Tobacco Corporation In Lattakia governorate from the viewpoint of workers: Exploratory Study

*Dr. Ali Shaheen

**Dr. Fedaa Sheikh Hassan

***Ayham Matanius Shahda

ABSTRACT

The research aims to identify the reality of occupational safety procedures in the General Tobacco Corporation in Lattakia Governorate, in terms of the administration's commitment to implementing occupational safety procedures, training workers on these procedures, providing means of occupational safety in the workplace, and the extent of commitment to applying regulations and laws.

The research was based on the descriptive approach, and the research community included all workers in the General Tobacco Corporation in Lattakia Governorate, while the research sample is a soft sample of (150) workers and workers, the questionnaire was distributed to them, and the research tool was returned to them (144), a complete and valid questionnaire for statistical analysis and by a percentage Response (96%).

The research found that occupational safety measures in the General Tobacco Corporation in Lattakia Governorate are being adhered to a great degree, and with relative importance (71.56%).

Key words: Occupational Safety, General Tobacco Corporation.

*Professor, Department of Business Administration, Faculty of Economics, Tartous University, Tartous, Syria.

**Lecturer, Department of Business Administration, Faculty of Economics, Tishreen University, Lattakia, Syria.

***Graduate student (PhD), Department of Business Administration, Faculty of Economics, Tartous University, Tartous, Syria.

المقدمة:

تُعد بيئة العمل حجر الأساس في نجاح أو فشل أي منظمة، حيث تؤثر بشكل مباشر على سلوك الأفراد العاملين داخل المنظمة، والذين يشكلون العنصر الأهم في العملية الإنتاجية، ولغرض الفهم الدقيق لأداء الأفراد داخل المنظمات لا بد من معرفة متغيرات بيئة العمل التي تؤثر على هذا الأداء، ومحاولة تحليلها، وذلك بغية معالجة الأخطاء إن وجدت لغرض الوصول إلى بيئة عمل مريحة ومشجعة للعاملين على العمل بروح عالية وبأداء عالٍ؛ فالإدارة الفعّالة والناجحة هي التي تحرص على التعرف على خصائص بيئة العمل وعلاقتها بالمتغيرات الأخرى لكي يتوفر للعاملين المناخ الملائم للعمل؛ فالعامل في منظمة ما قد يكون في بيئة عمل إما جاذبة أو بيئة عمل نافرة؛ فالبيئة الجاذبة تنمي لديه الثقة بالنفس وتخلق بينه وبين الزملاء جو من الحب والتفوق والرضا الوظيفي، والاحترام المتبادل وبالتالي تزيد كفاءة العامل وإنتاجيته مما ينعكس على المنظمة، أما بيئة العمل النافرة فهي تنفّر العامل من العمل داخل المنظمة وتسبب له الإحباط، كما تحد من إبداعه ونموه وتطوره داخل المنظمة.

يُشكّل المورد البشري العنصر المهم لديمومة عمل المنظمات الصناعية والخدمية على حد سواء، وهذا يعني ضرورة توفر بيئة عمل آمنة تضمن له السلامة من مخاطر بيئة العمل من خلال تأمين إجراءات الصحة والسلامة المهنية، فضلاً عن تشجيع المنظمات للعمل على توفير ظروف عمل مناسبة من خلال وضع أسس تعنى بالصحة والسلامة للعاملين في مواقع العمل المختلفة، لذلك يأتي هذا البحث للوقوف على واقع إجراءات السلامة المهنية للعاملين في المؤسسة العامة للتبغ سواء من حيث التزام الإدارة بتطبيق هذه الإجراءات، أو تدريب العاملين على هذه الإجراءات، والالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل، بالإضافة إلى تطبيق اللوائح والقوانين التي تخص السلامة المهنية.

مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث من خلال الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث في المؤسسة العامة للتبغ، والمقابلات التي أجراها مع (15) عامل في المؤسسة، والتي تبين له من

واقع إجراءات السلامة المهنية في المؤسسة العامة للتبغ في محافظة اللاذقية من وجهة نظر العاملين

خلالها ضعف التزام العاملين بشروط الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل بالرغم من وجود قوانين تشدد على ضرورة التزام العاملين بشرط الصحة والسلامة المهنية، حيث أنّ ضعف الرقابة والتفتيش الدوري على ظروف العمل (الحرارة، الرطوبة، الضوضاء، وضع الكمامات من قبل العاملين المعرضين للغبار، الآلات والأدوات المستخدمة...) حال دون تقيّد العاملين بهذه الإجراءات، الأمر الذي ينجم عنه حوادث في العمل، ويمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤل الآتي:

ما واقع إجراءات السلامة المهنية في المؤسسة العامة للتبغ في محافظة اللاذقية من وجهة نظر العاملين؟

أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من أهمية الموضوع المدروس "إجراءات السلامة المهنية"، حيث تُعدّ الموارد البشرية هي عصب العملية الإنتاجية ومحركها الأساسي، وبالتالي فإنّ العناية بها والمحافظة عليها وتوفير الأمن اللازم لها أثناء أداء عملها سواء ضد الأخطار والحوادث الناجمة عن طبيعة العمل يعتبر ضرورة لتحسين العملية الإنتاجية، لذلك يتوقع من هذا البحث أن يلفت نظر المسؤولين في المؤسسة العامة للتبغ إلى التشدد في تطبيق إجراءات السلامة المهنية وإجراء تفتيش دوري على ظروف العمل، ومراقبة العمال أثناء أداء العمل للتعرف على الأخطاء التي قد يرتكبونها والتي قد تؤدي إلى حوادث، وعلى مدى تنفيذهم للتعليمات الخاصة بمنع هذه الحوادث، واستخدامهم الأدوات اللازمة لحمايتهم.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على واقع إجراءات السلامة المهنية في المؤسسة العامة للتبغ في محافظة اللاذقية، وذلك من حيث التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية، وتدريب العاملين على هذه الإجراءات، وتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل، ومدى الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين.

فرضيات البحث:

ينطلق البحث من الفرضية الرئيسة الآتية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بإجراءات السلامة المهنية وبين المتوسط الواجب توافره. ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بالالتزام بالإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية وبين المتوسط الواجب توافره.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بتدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية وبين المتوسط الواجب توافره.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بالالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل وبين المتوسط الواجب توافره.
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بالالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين وبين المتوسط الواجب توافره.

منهجية البحث:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي القائم على وصف الظاهرة وتفسير المعلومات التي تم الحصول عليها، والاستفادة منها للوصول إلى تعميمات واستدلالات تشمل المجتمع محل البحث.

مجتمع البحث وعينته:

يشمل مجتمع البحث جميع العاملين في المؤسسة العامة للتبغ في محافظة اللاذقية، أما عينة البحث فهي عينة ميسرة بلغت (150) عاملاً وعاملة، حيث تم توزيع الاستبانة على أفراد العينة، وتم استرجاع (144) استبانة، وبنسبة استجابة بلغت (96%).

الدراسات السابقة:

- 1- دراسة (sadullah & kanten, 2009) بعنوان:

The Effect Of Organizational Safety Climate Upon The Safe Behaviors.

تأثير المناخ التنظيمي الصحي في العمل على السلوك الآمن لدى العمال. هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين مناخ المنظمة من ناحية توفير شروط السلامة المهنية، وبين السلوك المهني الآمن للعمال. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي،

وبلغت عينة الدراسة (125) عاملاً من العمال الأتراك في مصنع لبناء وإصلاح السفن، وتمثلت أداة الدراسة باستبانة مؤلفة من (59) سؤالاً، ومجموعة من البيانات الشخصية. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود مجموعة من العوامل يتضمنها المناخ التنظيمي تؤثر بشكل مباشر على السلوك الآمن لدى العمال، وكان من أهمها: التدريب على استخدام الآلات الحديثة، والتخفيف من ضغط العمل، والصيانة المستمرة للآلات، والصحة العامة للعمال، والعلاقات بين صاحب العمل والعمال.

2- دراسة (الهابل وعائش، 2012) بعنوان: تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين.

هدفت الدراسة إلى تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية في الجامعات الفلسطينية، وقام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات اللازمة، حيث تم إعداد استبانة مكونة من (4) ابعاد تشمل (58) فقرة، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في المختبرات العلمية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، ولقد تم استخدام العينة الطبقية العشوائية في جمع البيانات الميدانية، حيث بلغ حجم العينة (218) شخصاً وبلغت نسبة الاسترداد (80%) من الذين شاركوا في الدراسة إضافة إلى اعتماد المقابلات الشخصية كأداة ثانية للإجابة على بعض التساؤلات الخاصة بالدراسة. أوضح نتائج الدراسة أنّ التزام الإدارة العليا يؤثر بدرجة متوسطة على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية، كما أنّ توفير قواعد ووسائل السلامة والوقاية في بيئة العمل يؤثر بدرجة متوسطة على فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية، كما اتضح أنّ العاملين لم يتلقوا تدريبات كافية حول كيفية استخدام وسائل وأدوات السلامة المهنية.

3- دراسة (السكافي والهاشمي، 2015) بعنوان: ممارسة إدارة السلامة المهنية ودورها في تحسين كفاءة الإنتاج: دراسة ميدانية في مصفى نفط النجف. هدفت الدراسة إلى التعرف فيما إذا كانت هناك تصورات عن مهام وواجبات وحدة السلامة المهنية في شركة مصافي الوسط (مصفى النجف)، وهل هناك علاقة ارتباط بين إدارة السلامة المهنية والكفاءة الإنتاجية، وما هو تأثير ممارسات إدارة السلامة المهنية على تنمية العاملين.

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واختيرت الشركة العامة لمصافي الوسط (مصفى النجف) بوصفها المجال الميداني للدراسة، وتم الاعتماد على المقابلات والمقارنة بين البيانات الخاصة بالمكائن والوحدات العاملة والصيانات المقامة خلال سنوات الدراسة فضلاً عن مراجعة قوائم الحوادث التي حصلت في المصفى. وأظهرت النتائج أنّ المصفى يمتلك معرفة ولديه إجراءات في السلامة المهنية، ولكنها لا ترتقي لحاجة المصفى، كذلك بينت النتائج أنّ هناك علاقة بين إدارة السلامة المهنية والكفاءة الإنتاجية.

4- دراسة (إمام، 2016) بعنوان: تقييم عمليات السلامة والصحة المهنية بهدف تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية، مصر. هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع عمليات السلامة والصحة المهنية في شركات القطاع العام، وما مدى تأثير السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين، ودراسة العوامل التي تؤثر سلباً على الأداء، كما هدفت إلى تقديم بعض الاقتراحات التي يمكن بواسطتها تحسين وضع عمليات السلامة والصحة المهنية داخل شركات القطاع العام. أجريت الدراسة على عينة من العاملين في شركات القطاع العام، حيث تمّ اختيار عينة طبقية قدرت ب(385) مهندس وفني وعامل، وأظهرت النتائج تأكيد العاملين لتأثير ظروف العمل التالية سلباً على أدائهم، وهي: الإرهاق والتعب الناتج عن ضغط العمل، والقيام بأعمال خطيرة، وارتفاع درجة الحرارة في مكان العمل، والضوضاء والغازات والإشعاعات الناتجة عن عملية اللحام، والتعامل مع الأدوات والآلات الحادة.

5- دراسة (الأفندي ومحمد، 2019) بعنوان: مدى توافر متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفقاً للمواصفة (ISO45001:2018): دراسة استطلاعية في معمل اسمنت حمام العليل الجديد في نينوى.

هدفت الدراسة إلى الوقوف على مدى توافر متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (ISO45001:2018) في معمل اسمنت حمام العليل الجديد في نينوى، تمّ الاعتماد على قائمة فحص بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات ذات العلاقة بموضوع البحث تضمنت بنود المواصفة (ISO45001:2018)، والتي تمّ صياغة أسئلة بنودها في ضوء البحوث التي تناولت هذا الموضوع. أظهرت النتائج أنّ المواصفة (ISO45001:2018) متوفرة

واقع إجراءات السلامة المهنية في المؤسسة العامة للتبغ في محافظة اللاذقية من وجهة نظر العاملين

في المعمل المدروس، وتعد المعيار الحديث لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، حيث اشتملت على عدة بنود وجزئيات كانت غير موجودة في الإصدار (ISOI8001)، فضلاً عن اهتمامها المتزايد بصحة وسلامة الفرد العامل وجعلها مسؤولية الإدارة، وقد أعطى نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية للفرد العامل الشعور بالأمان لما يتضمنه من تعليمات وقوانين شرعت من أجل الحفاظ على صحة العامل وضمان سلامته الأمر الذي ينعكس إيجاباً على أداء المنظمة ككل.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد استطلاع مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الصحة والسلامة المهنية للعاملين، نلاحظ أنّ الدراسة الحالية جديدة في بيئة التطبيق، حيث تُركز على واقع تبني إجراءات الصحة والسلامة المهنية للعاملين في المؤسسة العامة للتبغ، حيث استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تصميم أداة البحث "الاستبانة"، وفي تكوين الإطار النظري للبحث، حيث من المتوقع أن تسهم نتائج هذا البحث في تأكيد المؤسسة محل الدراسة على تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية للعاملين الذين يعملون في بيئة غير آمنة صحياً.

الإطار النظري للبحث:

أولاً: مفهوم الصحة والسلامة المهنية:

تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم الصحة والسلامة المهنية لكونها من المفاهيم المركبة، فقد عرفها (الطائي وآخرون، 2009، ص370) بأنها: ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري في المنظمة من التعرض للحوادث خلال العمل، وذلك بإيجاد الظروف الملائمة المادية والنفسية للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية. وعرفها (عقيلي، 2003، ص495) بأنها: مجموعة من المبادئ والقواعد التي يتم بموجبها حماية الموارد البشرية على اختلاف نوعياتها وطبيعة أعمالهم من أخطار المهن التي يزاولونها سواء المادية الفيزيولوجية أو النفسية، وذلك من خلال وضع وتنفيذ ومتابعة أمن وحماية مناسبة يمكن بواسطته تقليل عدد الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل أو منع حدوثها أثناء تأديتهم لأعمالهم، ويتم

وضع برنامج الحماية عن طريق دراسة كل عمل وتحليله لمعرفة المخاطر أو الإصابات التي يتعرض لها الفرد، وتوفير الوسائل التي تمكن من حمايته. وعرف (المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية في دمشق، 2007، ص41) السلامة المهنية بأنها: مجال يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال من التأثيرات الصحية الخطرة -الفورية والبعيدة المدى- التي قد تتجم عن المخاطر المرتبطة بالعمل أو بيئته أو شروطه أو ظروفه، بما يضمن تمتع العمال الدائم بصحة بدنية وعقلية واجتماعية ملائمة. ويرى الباحث أنّ الصحة والسلامة المهنية هي مجموعة الإجراءات هدفها الحد من خطر المعدات والمواد ونواتجها على العاملين وعلى موقع العمل، وذلك من خلال تطبيق برنامج أمن وحماية، يمكن بواسطته تقليل احتمالات الإصابة بالأمراض والحوادث الصناعية أو حتى منع حدوثها بشكل نهائي.

ثانياً: أهمية وأهداف الصحة والسلامة المهنية:

تبرز أهمية الصحة والسلامة المهنية من خلال دورها الكبير في حماية العاملين، وإطالة عمر المعدات والآلات وتقليل الهدر في الصناعة وتحسين الانتاجية. كما وتعتبر أهداف السلامة المهنية بمثابة أهداف وقائية، تهتم بتوفير الإجراءات الكفيلة بمنع الحوادث والأمراض الصناعية، مما يؤدي إلى ظروف عمل أفضل من خلال التعاون الجيد بين الإدارة والعاملين. وتُجدر الإشارة إلى أنّ هذه الأهداف يجب أن تكون منسجمة مع سياسة الأمان والسلامة العامة للمنظمة، بما في ذلك الالتزام بالتحسين المستمر. ولقد تطرّق العديد من الباحثين (مشعلي، 2011، 91) و(ماضي والخطيب، 2010، 100-110) و(عباس وعلي، 2007، 347) و(المديفر، 2005، 21) إلى الأهداف التي تتحقق جراء توفير متطلبات السلامة المهنية في المنظمة، وهي:

1- توفير الاحتياطات اللازمة لحماية العاملين من الأضرار الناجمة عن مخاطر العمل، بمنع تعرضهم من الإصابة بالحوادث والأمراض.

2- حماية عناصر الإنتاج المادية من مواد ومعدات وآلات من التلف والضياع نتيجة الحوادث.

3- رفع الكفاءة الإنتاجية من خلال تخفيض تكاليف الإنتاج: وذلك بتوفير الأموال التي تُصرف نتيجة وقوع حوادث العمل، من تعويضات ومصاريف علاج ونقل وإصلاح للمعدات والأجهزة التي تعرضت للتلف والدمار، إضافة إلى تخفيض التكاليف المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث الإصابات والأمراض، وتكاليف استبدال العامل وتدريب من يحل محله، والنفقات التي تترتب عن ذلك من تأخير في إنجاز العمل ومواعيد التسليم.

4- مراقبة الأخطاء المهنية ومحاولة السيطرة عليها، واكتشاف مصادر الخطر والإبلاغ عنها، بهدف تجنب التعرض لها واتخاذ الإجراءات اللازمة للقضاء عليها.

5- تصميم برامج لتوعية العاملين بمخاطر العمل وتدريبهم على طرق الأداء الآمنة، وعلى كيفية التعامل مع وسائل الحماية منها.

6- تقوية وتطوير العلاقة بين العاملين والإدارة، وذلك من خلال شعور العاملين بأنهم محط اهتمام الإدارة مما يدفعهم للعمل بإخلاص ويحسن من أدائهم.

7- زرع الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين وهم يتعاملون بحكم ضروريات العمل مع أدوات ومواد وتجهيزات تهدد حياتهم بالخطر، مما يعكس بشكل إيجابي على إنتاجيتهم.

8- رفع سمعة المنظمة بين أطراف المجتمع الخارجي، سواء كانوا عملاء، حكومات أم نقابات.

ثالثاً: مسؤولية الصحة والسلامة المهنية:

لا يمكن تحقيق أهداف السلامة المهنية إلا من خلال تضافر جهود كل من الإدارة والعاملين، بحيث يتحمل كل منهم مسؤولية المشاركة في تنفيذ خطط وبرامج السلامة أثناء العمل، كل حسب موقعه ومدى علاقته بالعملية الإنتاجية.

1- **مسؤولية الإدارة العليا:** تمثل الإدارة العليا أعلى سلطة في المنظمة، وهي المسؤولة عن تأمين بيئة عمل آمنة لحماية العاملين لديها من مخاطر العمل، والحفاظ على المعدات والآلات من التلف والأعطال، حيث تقع عليها كما يبين كل من (العلمي، 2005، ص24) و (Reese, 2009, p.63) المسؤوليات الآتية:

أ- القيادة الحازمة والالتزام الواضح بإجراءات السلامة المهنية، واتخاذ ما يلزم تجاه أية مخالفة.

ب- توفير معدات الوقاية العامة والشخصية المناسبة.

ت- اختيار الأفراد الخبراء والمؤهلين لتصميم ووضع برامج السلامة المهنية.

ث- إجراء الفحوصات الطبية الدورية والمجانية للعاملين.

ج- نشر الوعي والثقافة الوقائية بين العاملين، وتدريبهم على استخدام المواد الخطرة وعلى أساليب العمل الصحيحة والأمنة.

2- **مسؤولية العاملين:** باعتبار أن العاملين على تماس مباشر مع معدات وآلات العمل فإنهم أقرب ما يكون إلى التعرض لإصابات العمل، لذلك تقع عليهم مسؤولية كبيرة تتمثل بالآتي (Reese,2009,p.64):

أ- التقيد بتعليمات وإرشادات العمل المتعلقة بسلامتهم أثناء العمل.

ب- الالتزام باستخدام معدات الوقاية الشخصية، وعدم إساءة استخدام الآلات بشكل يؤدي إلى إتلافها أو تعطيلها.

ت- إبلاغ المشرف المباشر عن أوضاع العمل التي قد تؤدي إلى الحوادث، والتعاون مع مفتشي السلامة المهنية وتسهيل مهمتهم.

ث- المشاركة في برامج التوعية والتدريب المتعلقة بالأمن والسلامة المهنية.

ج- الخضوع للفحوص الطبية التي يطلب إجراؤها قبل الالتحاق بالعمل وأثنائه، بغية التحقق من لياقتهم الصحية وخلوهم من الأمراض المهنية أو السارية.

3- **مسؤولية مدراء الإدارات والمشرفين:** تقع على عاتق مدراء الإدارات والمشرفين كما يبين كل من (Reese,2009,p.83) و(عبوي،2006، ص254) مسؤولية الحفاظ على سلامة موظفيهم من خلال:

أ- التقيد شخصياً بقواعد الأمن والسلامة كونهم يمثلون قدوةً لمرؤوسيه.

ب- التأكد من أن ظروف العمل صحيةً وأمنةً وخاليةً من مسببات الحوادث والأمراض، بالإضافة إلى التأكد من صلاحية أدوات الحماية الشخصية والعامة المستخدمة.

ت- تعزيز تدريب عمالهم على أساليب العمل السليمة وعلى الإجراءات الوقائية المطلوبة، من خلال المراجعة المستمرة للأداء والبقاء على اطلاع تام على كل ما هو جديد.

ث- إيقاف العمل مؤقتاً عند الشعور بالخطر، إلى حين التأكد من معالجة جميع المشكلات.

ج- تحليل العمل تحت إشرافهم لتعريف وتمييز المخاطر المحتملة وغير المدركة.

رابعاً: متطلبات نجاح برنامج الصحة والسلامة المهنية:

هناك مجموعة من العوامل التي تضمن نجاح برنامج السلامة لا بدّ من توافرها، وتتمثّل هذه العوامل كما يرى كل من (صالح، 2004، 192) و(عبيوي، 2006، 246) بما يلي:

1- إيمان الإدارة العليا بأهمية توفير متطلبات السلامة المهنية، وتقديم الدعم المعنوي والمادي اللازم لتصميم البرنامج وتنفيذه.

2- اقتناع العاملين بأنّ حوادث العمل لها مسببات وليست حتمية الوقوع، وتعاونهم مع الإدارة لتنفيذ إجراءات السلامة المهنية على أكمل وجه.

3- تدريب العاملين باستمرار على استخدام معدات وآلات العمل، والقيام بالصيانة الدورية لها.

4- القيام بالكشف الطبي بصفة دورية على جميع العاملين.

5- التخطيط الفني السليم لخطوات العمل، والرقابة الواعية والفعالة على حسن تنفيذ العمل وفقاً لما هو مخطط، إضافة إلى مراجعة برنامج السلامة المهنية خلال فترات زمنية منتظمة، بهدف إجراء التعديلات اللازمة عليه لمواكبة التطورات الطارئة على خطط العمل وعلى الوسط المحيط.

6- وضع العامل في العمل الذي يناسب قدراته ويحقق التوافق بينه وبين الآلة، بحيث يكون قادراً على تشغيلها بما يضمن سلامته.

النتائج والمناقشة:

لتحقيق أهداف البحث وبالإعتماد على الدراسات السابقة الواردة في متن البحث، تمّ تطوير "استبانة"، وقد تكونت الاستبانة من (26) عبارة موزعة على أربعة محاور شملت إجراءات السلامة المهنية الآتية: التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية، تدريب

العاملين على إجراءات السلامة المهنية، الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل، الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين المتعلقة بالسلامة المهنية، وللإجابة على عبارات الاستبانة تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، وذلك بإعطاء الدرجة /5/ للإجابة بدرجة كبيرة جداً، والدرجة /4/ للإجابة بدرجة كبيرة، والدرجة /3/ للإجابة بدرجة متوسطة، والدرجة /2/ للإجابة بدرجة ضعيفة، والدرجة /1/ للإجابة بدرجة ضعيفة جداً، كذلك تم استخدام حزمة البرامج SPSS.25 للتحليل الإحصائي. وتم التأكد من صدق الاستبانة، حيث تم عرضها على مجموعة من الأكاديميين لأخذ ملاحظاتهم، وقد أجريت التعديلات اللازمة، كما تم اختبار ثبات أداة البحث باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، وكانت النتائج وفق الجدول الآتي:

الجدول (1) اختبار الثبات ألفا كرونباخ لمتغيرات البحث

المحاور	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
التزام الإدارة العليا بتطبيق إجراءات السلامة المهنية	8	0.758
تدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية	5	0.834
الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل	8	0.797
الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين	5	0.811
الثبات الكلي	26	0.812

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.25

يبين الجدول (1) أنّ قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع المتغيرات تساوي (0.812)، وهي أكبر من 0.70، كذلك يلاحظ أنّ قيم معامل ألفا كرونباخ لكل محور من المحاور أكبر من 0.70، وهذا يدل على ثبات الأداة وصلاحيتها للقياس والدراسة.

تم اختبار فرضيات البحث باستخدام الأساليب الإحصائية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري للعينة، الأهمية النسبية، اختبار (t) لعينة واحدة One-Sample T. test.

أما معيار الحكم على متوسط الاستجابات وفقاً لمقياس ليكرت:

طول الفئة = (درجة الاستجابة العليا - درجة الاستجابة الدنيا) / عدد فئات الاستجابة

$$\text{طول الفئة} = 5 / (1 - 5) = 0.8$$

وبناءً عليه تم اعتماد التثبيت المغلق، وتم تحديد المجالات الآتية:

الجدول (2) تبويب تدرجات سلم ليكرت الخماسي (تبويب مغلق)

المجال	درجة الموافقة	الأهمية النسبية
1.8 - 1	ضعيفة جداً	%(36-20)
2.60 - 1.81	ضعيفة	%(52-36.2)

واقع إجراءات السلامة المهنية في المؤسسة العامة للتبغ في محافظة اللاذقية من وجهة نظر العاملين

متوسطة	3.40 – 2.61	متوسطة (52.2-68.2)%
كبيرة	4.20 – 3.41	كبيرة (68.2-84.2)%
كبيرة جداً	5 - 4.21	كبيرة جداً (84.2-100)%

المصدر: من إعداد الباحث

بناءً على نتائج تفرغ الاستبانة، نبين فيما يلي واقع إجراءات السلامة المهنية في المؤسسة العامة للتبغ وفق المحاور الآتية: التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية، تدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية، الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل، الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين، حيث قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة حسب كل محور، وذلك وفق الآتي:

1- التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية:

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ونتائج اختبار

الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة فيما يتعلق بالالتزام الإدارة تطبيق إجراءات السلامة المهنية

القرار	Test Value = 3		الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
	احتمال الدلالة	مؤشر الاختبار t				
دال	.000	14.775	74.8	0.601	3.740	1. توجد سياسة سلامة واضحة للعمل من قبل إدارة مؤسستي.
دال	.000	12.976	72.76	0.590	3.638	2. يوجد تقييم لمخاطر العمل من قبل الإدارة في محيط العمل.
دال	.000	14.084	74.6	0.622	3.730	3. هناك مشاركة للعاملين في عملية تقييم مخاطر وتطوير إجراءات السلامة المهنية.
دال	.000	16.120	75.18	0.565	3.759	4. يوجد تعاون بيني وبين الإدارة لتحقيق تطبيق قواعد وإجراءات السلامة المهنية.
دال	.001	4.315	64.84	0.673	3.242	5. يتم توفير الإمكانيات المادية لتطبيق إجراءات السلامة المهنية.
دال	.000	18.295	76.74	0.549	3.837	6. توجد خطط واضحة للسلامة المهنية.
دال	.000	18.717	77.22	0.552	3.861	7. يوجد حرص دائم على متابعة برامج السلامة المهنية.
دال	.000	5.173	65.88	0.682	3.294	8. يوجد فريق متخصص بإجراءات السلامة المهنية.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.25

يبين الجدول رقم (3) أنّ قيم المتوسطات الحسابية للعبارات تدل على اتفاق أفراد العينة وبدرجة كبيرة على التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية في المؤسسة محل

الدراسة، باستثناء العبارتين (5، 8) فتدلان على الالتزام بدرجة متوسطة، وترتفع قيم جميع المتوسطات عن متوسط المقياس المقابل لتدرجات مقياس ليكرت (3)، وبفرق معنوي، وقد حصلت العبارات على أهمية نسبية أعلاها للعبارة رقم (7) والمتضمنة الحرص الدائم من قبل الإدارة على متابعة برامج السلامة المهنية بأهمية نسبية (77.22%)، وأدناها للعبارة رقم (5) والمتضمنة توفير الإمكانيات المادية لتطبيق إجراءات السلامة المهنية بأهمية نسبية (64.84%).

اختبار الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بالالتزام بالإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية وبين المتوسط الواجب توافره.

الجدول (4) نتائج اختبار الفرضية الأولى

One-Sample Statistics

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	الأهمية النسبية%	معامل الاختلاف%
144	3.6396	.38905	.03242	72.79%	10.69%

One-Sample Test

Test Value = 3				
t	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
19.728	.000	.63958	.5755	.7037

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS.25)

يبين الجدول رقم (4) أنّ قيمة المتوسط الحسابي العام لعبارات محور التزام الإدارة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية ترتفع عن متوسط المقياس (3)، وبفرق معنوي بلغ (0.63958)، وتقع ضمن المجال (3.41-4.20)، وتقابل شدة الإجابة "بدرجة كبيرة" على مقياس ليكرت، ومعامل اختلاف (10.69%) يدل على تجانس إجابات أفراد العينة، وبما أنّ احتمال الدلالة $P = .000 < 0.05$ ، فإننا نرفض الفرضية الفرعية الأولى ونقبل الفرضية البديلة، ويمكن القول أنّ الإدارة تلتزم بتطبيق إجراءات السلامة المهنية بدرجة كبيرة في المؤسسة محل الدراسة، وبأهمية نسبية (72.79%).

2- تدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية:

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ونتائج اختبار

الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة فيما يتعلق بتدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية

Test Value = 3			الأهمية النسبية%	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
القرار	احتمال	مؤشر				

واقع إجراءات السلامة المهنية في المؤسسة العامة للتبغ في محافظة اللاذقية من وجهة نظر العاملين

	الدلالة	الاختبار				
9. أتلقى تدريباً كافياً على خطة الإخلاء والطوارئ.	.000	7.037	68.82	0.752	3.441	
10. يتم التدريب على طرق التعامل مع أجهزة السلامة المهنية داخل المؤسسة.	.000	8.686	69.54	0.659	3.477	
11. يتم التدريب على إجراءات السلامة المهنية عن طريق الندوات.	.000	14.279	75.16	0.637	3.758	
12. يتم التدريب على إجراءات السلامة المهنية عن طريق الملصقات.	.000	17.443	76.6	0.571	3.830	
13. هناك مشاركة للعاملين في الندوات والملتقيات المتعلقة بإجراءات السلامة المهنية.	.000	12.763	76.06	0.755	3.803	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.25

يبين الجدول رقم (5) أنّ قيم المتوسطات الحسابية للعبارات تدل على اتفاق أفراد العينة وبدرجة كبيرة فيما يتعلق بتدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية في المؤسسة محل الدراسة، حيث ترتفع قيم جميع المتوسطات عن متوسط المقياس المقابل لتدرجات مقياس ليكرت (3)، ويفرق معنوي، وقد حصلت العبارات على أهمية نسبية أعلاها للعبارة رقم (12) والمتضمنة التدريب على إجراءات السلامة المهنية عن طريق الملصقات بأهمية نسبية (76.6%)، وأدناها للعبارة رقم (9) والمتضمنة تلقي العاملين تدريباً كافياً على إجراءات الإخلاء والطوارئ بأهمية نسبية (68.82%).

اختبار الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بتدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية وبين المتوسط الواجب توافره.

الجدول (6) نتائج اختبار الفرضية الثانية

One-Sample Statistics

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	الأهمية النسبية%	معامل الاختلاف%
144	3.6610	.32640	.02720	73.22%	9.04%

One-Sample Test

Test Value = 3

t	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
24.301	.000	.66097	.6072	.7147

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS.25) يبين الجدول رقم (6) أنّ قيمة المتوسط الحسابي العام لعبارات محور تدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية ترتفع عن متوسط المقياس (3)، وبفرق معنوي بلغ (0.66097)، وتقع ضمن المجال (3.41-4.20)، وتقابل شدة الإجابة "بدرجة كبيرة" على مقياس ليكرت، ومعامل اختلاف (9.04%) يدل على تجانس إجابات أفراد العينة، وبما أنّ احتمال الدلالة $P = 0.000 < 0.05$ ، فإننا نرفض الفرضية الفرعية الثانية ونقبل الفرضية البديلة، ويمكن القول أنّه يتم تدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية بدرجة كبيرة في المؤسسة محل الدراسة، وبأهمية نسبية (73.22%).

3- الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل:

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ونتائج اختبار

الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة فيما يتعلق بالالتزام بتطبيق وسائل السلامة المهنية في محيط العمل

Test Value = 3			الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
القرار	احتمال الدلالة	مؤشر الاختبار t				
دال	.000	10.261	72.04	0.704	3.602	14. تجهيزات محيط العمل من حيث البناء (الجران والأبواب) من مواد غير قابلة للاشتعال.
دال	.000	10.944	72.44	0.682	3.622	15. تجهيزات محيط العمل من حيث البناء (الأبواب والنوافذ) من مواد غير قابلة للاشتعال.
دال	.000	4.576	65.56	0.729	3.278	16. تجهيزات محيط العمل من حيث (الإضاءة، والتهوية، والحرارة) تعتبر مناسبة.
دال	.000	8.350	69.7	0.697	3.485	17. يهتم المختصون بالفحص الدوري للمعدات والآلات.
دال	.000	12.370	73.38	0.649	3.669	18. هناك أنظمة إنذار داخل محيط العمل.
دال	.000	8.227	69.2	0.671	3.460	19. يوجد نظام يقوم بالفحص الطبي للعاملين.
دال	.000	15.523	75.42	0.596	3.771	20. يوجد ملصقات أو لوائح تحذيرية لتوعية العاملين بالسلامة المهنية.
دال	.000	5.858	66.6	0.676	3.330	21. توجد مخارج للطوارئ بأعداد كافية بمحيط العمل.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.25

واقِع إجراءات السلامة المهنية في المؤسسة العامة للتبغ في محافظة اللاذقية من وجهة نظر العاملين

يبين الجدول رقم (7) أنّ قيم المتوسطات الحسابية للعبارات تدل على اتفاق أفراد العينة وبدرجة كبيرة على الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل في المؤسسة محل الدراسة، باستثناء العبارتين (16، 21) فتدلان على الالتزام بدرجة متوسطة، وترتفع قيم جميع المتوسطات عن متوسط المقياس المقابل لتدرجات مقياس ليكرت (3)، وبفرق معنوي، وقد حصلت العبارات على أهمية نسبية أعلاها للعبارة رقم (20) والمتضمنة وجود ملصقات أو لوائح تحذيرية لتوعية العاملين بالسلامة المهنية بأهمية نسبية (75.42%)، وأدناها للعبارة رقم (16) والمتضمنة مناسبة تجهيزات العمل من حيث الإنارة والتهوية والحرارة بأهمية نسبية (65.56%).

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بالالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل وبين المتوسط الواجب توافره.

الجدول (8) نتائج اختبار الفرضية الثالثة

One-Sample Statistics

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	الأهمية النسبية%	معامل الاختلاف%
144	3.5267	.25637	.02136	70.53%	7.27%

One-Sample Test

Test Value = 3

t	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
24.653	.000	.52670	.4845	.5689

يبين الجدول رقم (8) أنّ قيمة المتوسط الحسابي العام لعبارات محور الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل ترتفع عن متوسط المقياس (3)، وبفرق معنوي بلغ (0.5267)، وتقع ضمن المجال (3.41-4.20)، وتقابل شدة الإجابة "بدرجة كبيرة" على مقياس ليكرت، ومعامل اختلاف (7.27%) يدل على تجانس إجابات أفراد العينة، وبما أنّ احتمال الدلالة $P = .000 < 0.05$ ، فإننا نرفض الفرضية الفرعية الثالثة ونقبل الفرضية البديلة، ويمكن القول أنه يتم الالتزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل بدرجة كبيرة في المؤسسة محل الدراسة، وبأهمية نسبية (70.53%).

4- الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين:

الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ونتائج

اختبار الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة فيما يتعلق بالالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين

Test Value = 3			الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
القرار	احتمال الدلالة	مؤشر الاختبار t				
دال	.000	8.257	69.84	0.715	3.492	22. يوجد قوانين إلزامية لاستخدام معدات الوقاية الشخصية.
دال	.000	9.279	71.32	0.732	3.566	23. تتوفر منشورات إرشادية في كيفية الاستخدام والوسائل الوقائية.
دال	.000	10.683	71.84	0.665	3.592	24. هناك التزام من قبل العاملين من باللوائح والقوانين المتعلقة بقواعد السلامة المهنية.
دال	.000	5.642	66.46	0.687	3.323	25. تفرض المؤسسة عقوبات رادعة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية.
دال	.000	7.921	68.7	0.659	3.435	26. هناك قواعد وقوانين تطبق مبدأ التعويض والتأمين للعاملين.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.25

يبين الجدول رقم (9) أنّ قيم المتوسطات الحسابية للعبارات تدل على اتفاق أفراد العينة وبدرجة كبيرة على الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين في المؤسسة محل الدراسة، باستثناء العبارة رقم (25) فتدل على الالتزام بدرجة متوسطة، وترتفع قيم جميع المتوسطات عن متوسط المقياس المقابل لتدرجات مقياس ليكرت (3)، وبفرق معنوي، وقد حصلت العبارات على أهمية نسبية أعلاها للعبارة رقم (24) والمتضمنة وجود التزام من قبل العاملين باللوائح والقوانين المتعلقة بقواعد السلامة المهنية بأهمية نسبية (71.84%)، وأدناها للعبارة رقم (25) والمتضمنة فرض المؤسسة عقوبات رادعة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية بأهمية نسبية (66.46%).

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بالالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين وبين المتوسط الواجب توافره.

الجدول (10) نتائج اختبار الفرضية الرابعة

One-Sample Statistics

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	الأهمية النسبية %	معامل الاختلاف %
144	3.4844	.65779	.05482	69.69%	18.88%

One-Sample Test

Test Value = 3

t	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper

واقع إجراءات السلامة المهنية في المؤسسة العامة للتبغ في محافظة اللاذقية من وجهة نظر العاملين

8.838	.000	.48444	.3761	.5928
-------	------	--------	-------	-------

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS.25)

يبين الجدول رقم (10) أنّ قيمة المتوسط الحسابي العام لعبارات محور الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين ترتفع عن متوسط المقياس (3)، ويفرق معنوي بلغ (0.48444)، وتقع ضمن المجال (3.41-4.20)، وتقابل شدة الإجابة "بدرجة كبيرة" على مقياس ليكرت، ومعامل اختلاف (18.88%) يدل على تجانس إجابات أفراد العينة، وبما أنّ احتمال الدلالة $P = 0.000 < 0.05$ ، فإننا نرفض الفرضية الفرعية الرابعة ونقبل الفرضية البديلة، ويمكن القول أنّه يتم الالتزام باللوائح والقوانين المتعلقة بالسلامة المهنية بدرجة كبيرة في المؤسسة محل الدراسة، وبأهمية نسبية (69.69%).

اختبار الفرضية الرئيسة للبحث: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بإجراءات السلامة المهنية وبين المتوسط الواجب توافره.

الجدول (11) نتائج اختبار الفرضية الرئيسة للبحث

One-Sample Statistics

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	الأهمية النسبية%	معامل الاختلاف%
144	3.5779	.22408	.01867	71.56%	6.26%

One-Sample Test

Test Value = 3

t	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
30.949	.000	.57793	.5410	.6148

يبين الجدول رقم (11) أنّ قيمة المتوسط الحسابي العام لعبارات الاستبانة (إجراءات السلامة المهنية) ترتفع عن متوسط المقياس (3)، ويفرق معنوي بلغ (0.57793)، وتقع ضمن المجال (3.41-4.20)، وتقابل شدة الإجابة "بدرجة كبيرة" على مقياس ليكرت، ومعامل اختلاف (6.26%) يدل على تجانس إجابات أفراد العينة، وبما أنّ احتمال الدلالة $P = 0.000 < 0.05$ ، فإننا نرفض الفرضية الرئيسة للبحث ونقبل الفرضية البديلة، ويمكن القول أنّه يتم الالتزام بإجراءات السلامة المهنية بدرجة كبيرة في المؤسسة محل الدراسة، وبأهمية نسبية (71.56%).

نتائج البحث

1- أظهرت النتائج أنّ هناك التزام كبير من قبل الإدارة في المؤسسة محل الدراسة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية، وبأهمية نسبية (72.79%)، ويتجلى ذلك من خلال وجود سياسة سلامة واضحة للعمل، وتقييم لمخاطر العمل، والتعاون بين الإدارة والعاملين في عملية تقييم المخاطر وتطبيق قواعد وإجراءات السلامة المهنية، بالإضافة إلى الحرص الدائم على متابعة برامج إجراءات السلامة المهنية.

2- أظهرت النتائج أنّه يتم تدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية بدرجة كبيرة في المؤسسة محل الدراسة، وبأهمية نسبية (73.22%)، ويتجلى ذلك من خلال التدريب على طرق التعامل مع أجهزة السلامة المهنية عن طريق الندوات والملصقات، ومشاركة العاملين في الملتيقيات المتعلقة بإجراءات السلامة المهنية.

3- أظهرت النتائج أنّ هناك التزام بتوفير وسائل السلامة المهنية في محيط العمل بدرجة كبيرة في المؤسسة محل الدراسة، وبأهمية نسبية (70.53%)، ويتجلى ذلك من خلال تجهيزات محيط العمل، وأنظمة إنذار داخل محيط العمل، والفحص الدوري للمعدات والآلات، والفحص الطبي للعاملين، ووضع الملصقات التحذيرية لتوعية العاملين بالسلامة المهنية.

4- أظهرت النتائج أنّ هناك التزام باللوائح والقوانين المتعلقة بالسلامة المهنية بدرجة كبيرة في المؤسسة محل الدراسة، وبأهمية نسبية (69.69%)، ويتجلى ذلك من خلال وجود قوانين إلزامية لاستخدام معدات الوقاية الشخصية، وتوافر منشورات إرشادية في كيفية الاستخدام والوسائل الوقائية، والالتزام من قبل العاملين من لوائح وقوانين متعلق بقواعد السلامة المهنية، ووجود قواعد وقوانين تطبق مبدأ التعويض والتأمين للعاملين.

5- أظهرت النتائج أنّه يتم الالتزام بإجراءات السلامة المهنية بشكل عام بدرجة كبيرة في المؤسسة محل الدراسة، وبأهمية نسبية (71.56%).

مقترحات البحث:

1- ضرورة نشر ثقافة السلامة والصحة المهنية في المؤسسة محل الدراسة وتوعية العاملين بأهميتها، وتحفيز وتشجيع العاملين على الالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية، بما يساهم في تحسين الأداء.

واقع إجراءات السلامة المهنية في المؤسسة العامة للتبغ في محافظة اللاذقية من وجهة نظر العاملين

- 2- إنشاء إدارة خاصة بالتدريب على عمليات السلامة والصحة المهنية تكون مسؤولة عن تدريب العاملين على برامج ولوائح السلامة والصحة المهنية.
- 3- تطوير اللوائح والتشريعات الخاصة بعمليات السلامة والصحة المهنية لمواكبة التطور السريع في هذا المجال.
- 4- إجراء تفتيش دوري على ظروف العمل (الحرارة، الرطوبة، تكدس المواد أو البضائع على أرضية المخازن، أنابيب الوقود والتوصيلات الكهربائية، وسلامة البناء)، والآلات والأدوات المستخدمة، بالإضافة إلى إلزام العاملين المعرضين للغبار بوضع الكمامات للمحافظة على سلامتهم.
- 5- مراقبة العمال أثناء أداء العمل للتعرف على الأخطاء التي يرتكبونها، والتي تؤدي إلى حدوث حوادث، وعلى مدى تنفيذهم للتعليمات الخاصة بمنع الحوادث، واستخدامهم الأدوات اللازمة لحمايتهم.

المراجع:

أ- المراجع العربية:

- 1- الأفندي، أحمد طلال أحمد؛ ومحمد، بسام منيب علي. مدى توافر متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفقاً للمواصفة (ISO45001:2018): دراسة استطلاعية في معمل اسمنت حمام العليل الجديد في نينوى، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (11)، العدد (269)، 2019، 299-318.
- 2- إمام، محمد بيومي محمد. تقييم عمليات السلامة والصحة المهنية بهدف تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد السابع، ملحق العدد الأول، 2016، 229-255.
- 3- السكافي، ليث زهير عبد الأمير؛ والهاشمي، ياسر حميد. ممارسة إدارة السلامة المهنية ودورها في تحسين كفاءة الإنتاج: دراسة ميدانية في مصفى نفط النجف، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (13)، العدد (36)، 2015، 331-352.
- 4- صالح، محمد فالح. إدارة الموارد البشرية: عرض وتحليل، دار الحامد، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2004، 192.
- 5- الطائي، يوسف حجيم؛ والموسوي، سنان كاظم؛ والعبادي، هاشم فوزي. إدارة الموارد البشرية، جامعة الكوفة، العراق، 2009، 370.
- 6- عباس، سهيلة محمد؛ علي، حسين علي. إدارة الموارد البشرية، دار وائل، الطبعة الثالثة، عمان، الأردن، 2007، 347.
- 7- عبوي، زيد منير (2006). إدارة الموارد البشرية، دار كنوز المعرفة، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2006، 254.
- 8- عقيلي، عمر وصفي. إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003، 495.
- 9- العلمي، نفيسة. مكافحة مرض فيروس نقص المناعة البشرية: الإيدز والسلامة والصحة المهنيان والبيئة، ندوة متابعة وتقييم التدريب النقابي، بحث مقدّم إلى المركز الدولي تورينو، رمز التدريب A5-00226، منظمة العمل الدولية، بيروت، 2005، 21.

- 10- ماضي، خالد فتحي؛ الخطيب، أحمد راغب. السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2010، 100-110.
- 11- المديفر، محمد بن فهد. مدى فاعلية تطبيق أنظمة الأمن والسلامة المهنية والتقنية: دراسة مسحية على معامل الأقسام العلمية بكليات البنات، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2005، 21.
- 12- مشعلي، بلال. دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسط الجزائرية: دراسة حالة مؤسسة SATPAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك، رسالة ماجستير، كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر، 2011، 91.
- 13- المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، منظمة العمل العربية. مبادئ السياسة العربية واللائحة العربية الاسترشادية للصحة والسلامة المهنية: دليل استرشادي، منشورات المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق، 2007، 41.
- 14- الهابيل، وسيم إسماعيل؛ وعائش، علاء محمد حسن. تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد العشرون، العدد الثاني، 2012، 83-143.

1-Al-Afandi, Ahmad Talal Ahmad; And Muhammad, Bassam Muneeb Ali 2019- The availability of the requirements of the Occupational Health and Safety Management System according to the specification (ISO45001: 2018): An exploratory study in the new Hammam Al-Alil Cement Factory in Nineveh, Anbar University Journal for Economic and Administrative Sciences, Volume (11), No. (269) , 299-318.

2-Imam, Mohamed Bayoumi Mohamed 2016- Evaluation of occupational safety and health operations with the aim of improving employee performance: a field study, Scientific Journal of Trade and Environmental Studies, Volume VII, Supplement to the first issue, 229-255.

3- Al-Skafi, Laith Zuhair Abdul-Amir; And Al-Hashemi, Yasser Hamid 2015- Practicing Occupational Safety Management and its

- Role in Improving Production Efficiency: A Field Study at the Najaf Oil Refinery, Al-Ghary Journal of Economic and Administrative Sciences, Volume (13), No. (36), 331-352.
- 4- Saleh, Muhammad Falih 2004- Human Resources Management: Presentation and Analysis, Dar Al-Hamid, First Edition, Amman, Jordan, 192.
- 5- Al-Taie, Yusef Hajim; The Musawi, Sinan Kazim; Al-Abadi, Hashem Fawzi 2009- Human Resources Management, University of Kufa, Iraq, 2009, 370.
- 6- Abbas, Suhaila Muhammad; Ali, Hussein Ali 2007- Human Resources Management, Dar Wael, Third Edition, Amman, Jordan, 347.
- 7- Abbawi, Zaid Munir 2006- Human Resources Management, Treasures of Knowledge, First Edition, Amman, Jordan, 254.
- 8- Aqili, Omar Wasfi 2003- Human Resources Management, Zahran Publishing and Distribution House, Amman, Jordan, 495.
- 9- Al-Alami, Nafisa 2005- Fighting HIV / AIDS: Occupational Safety and Health and the Environment, Syndicate of Training Syndication and Evaluation, Research Presented to the International Center Turin, Training Code A5-00226, ILO, Beirut, 21.
- 10- Madi, Khaled Fathi; Al-Khatib, Ahmed Ragheb 2010- General Occupational Safety, Treasures House of Knowledge, First Edition, Amman, Jordan, 100-110.
- 11- Al-Mudiffer, Mohammed bin Fahd, 2005- The extent of effectiveness of the application of occupational and technical safety and security systems: a survey study on the labs of scientific departments in girls' colleges, Master Thesis, Naif Arab University for Security Sciences, Saudi Arabia, 21.
- 12- Mashaly, Bilal 2011- The role of occupational safety programs in improving the performance of workers in the Algerian SMEs: Case Study of the SATPAP ALIF Paper and Plastic Transfer Foundation, Master Thesis, Faculty of Economics and Management Sciences, University of Farhat Abbas Setif, Algeria, 91.
- 13- The Arab Institute for Occupational Health and Safety, Arab Labor Organization 2007- Principles of Arab Policy and the Arab Guidelines for Occupational Health and Safety: A Guidebook, Arab

Institute for Occupational Safety and Health Publications, Damascus, 41.

14- Al-Habeel and Wasim Ismail; And Ayesh, Alaa Muhammad Hassan 2012- Evaluation of the effectiveness of occupational safety and health procedures in scientific laboratories from the viewpoint of workers, Journal of the Islamic University for Economic and Administrative Studies, Volume Twenty, Number Two, 83-143.

ب- المراجع الأجنبية:

1-Sadullah, Omer & Kantan, Selahattin 2009- A research On The Effect Of Organizational Safety Climate Upon The Safe Behaviors. Ege Academic Review 9(3), 923-932.

2-Reese, D.C. 2009- Industrial Safety and Health for Goods and Materials Services. Taylor & Francis. United States, 64:83.

أثر حجم المشتقات المالية في السيولة المصرفية

(دراسة حالة بنك دبي التجاري)

د. درر الصباغ

د. رانيا الزرير

جامعة دمشق

كلية الاقتصاد

الملخص

يهدف هذا البحث إلى دراسة وتحليل العلاقة بين المشتقات المالية والسيولة في مصرف دبي التجاري ومن خلال الدراسة الإحصائية التي أجريت على (حجم عقود المشتقات المالية ونسبة السيولة) في مصرف دبي التجاري خلال الفترة من الربع الأول من عام 2013 إلى الربع الثاني من عام 2020 باستخدام برنامج (SPSS) (Statistical Package for the Social Sciences) تم التوصل إلى عدة نتائج أهمها وجود أثر طردي بين حجم المشتقات المالية ونسبة السيولة في مصرف دبي التجاري

الكلمات المفتاحية: المشتقات المالية، السيولة المصرفية

The effect of the size of financial derivatives on bank liquidity

(Commercial Bank of Dubai case study)

Abstract

This research aims to study and analyze the relationship between financial derivatives and liquidity in Dubai Commercial Bank and through the statistical study conducted on (volume of financial derivative contracts and liquidity ratio) in Commercial Bank of Dubai during the period from the first quarter of 2013 to the second quarter of 2020 using the program (SPSS) (Statistical Package for the Social Sciences) Several results were reached, the most important of which is the presence of an Expulsive effect between the size of financial derivatives and the liquidity ratio in Dubai Commercial Bank.

Key words: financial derivatives, bank liquidity

مقدمة:

تعتبر الأدوات المالية منتجات يتم التعامل بها في المنشآت المالية بهدف تحقيق عوائد معينة لمقتنيها، ونظراً للتغيرات المستمرة في رغبات واحتياجات المستثمرين وعامل المنافسة فيما بينهم من جهة والتطور اللافت في التكنولوجيا الحاصلة من جهة أخرى كان لابد من تطور أدوات مالية قديمة وتحديثها وابتكار أدوات مالية جديدة تتماشى مع تلك التغيرات وتحقق الأهداف المطلوبة للمستثمرين إذ أن من أهم هذه الأدوات هي المشتقات المالية التي اكتسب أهمية متزايدة في السنوات الأخيرة.

مشكلة البحث:

شهد النظام المالي في الآونة الأخيرة تطوراً سريعاً بغية ملاحقة التطورات الاقتصادية الحاصلة، ولتلبية الاحتياجات المالية المختلفة للمستثمرين وطالبي التمويل، حيث عرف النظام المالي عموماً والمصارف خصوصاً الكثير من التطورات فيما يخص الإبداعات والابتكارات المالية المتمثل منها بالمشتقات المالية التي أصبحت تمثل حيزاً كبيراً منها، لما لها أثر بالغ على أدائها وتطورها.

كما ويعد موضوع السيولة المصرفية من أهم المواضيع في الفكر المالي بشكل عام وأدبيات المصارف بشكل خاص، إذ أنها تعتبر من الأهداف الأساسية التي تسعى المصارف إلى تحقيقها والمحافظة عليها، فقد يخسر المصرف عدداً من عملائه بسبب عدم توفر السيولة الكافية في الوقت المناسب فلا بد من توافر الإدارة الجيدة للسيولة المصرفية.

مما سبق تتضح المشكلة الأساسية للبحث التي تتجلى بالإجابة على السؤال التالي:

هل تؤثر عقود المشتقات المالية في السيولة المصرفية؟

أهمية البحث:

تناولت العديد من الدراسات السابقة موضوع استخدام المشتقات المالية للحد من المخاطر التي تتعرض لها، ومن أهم هذه المخاطر، والتي تخص المصارف بشكل خاص: السيولة المصرفية، فيمكن أن يساعد هذا البحث إدارات المصارف في ضبط السيولة وإدارتها باستخدام المشتقات المالية التي تقدم العديد من الفوائد على الصعيد المالي.

أهداف البحث:

- التعريف بعقود المشتقات المالية.
- الوقوف على مفهوم السيولة المصرفية.
- تحليل العلاقة بين حجم عقود المشتقات المالية والسيولة المصرفية.

فرضية البحث:

استناداً لمشكلة البحث يمكن صياغة فرضية البحث على الشكل التالي:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لحجم عقود المشتقات المالية على حجم السيولة في المصرف.

منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي الذي ينصب على دراسة الظواهر الحاضرة للتوصل إلى الحقائق والقوانين العامة التي تفسرها وتتحكم بها، وتضاف تلك الحقائق إلى الحقائق المعروفة التي يمكن بواسطتها التنبؤ بحوادث المستقبل¹.

وتم جمع المعلومات وعرضها وتفسيرها، من خلال الاستعانة بالكتب والنشرات والتقارير الدورية والأبحاث التي تناولت موضوع الدراسة، كما تم استخدام الطرق الإحصائية التحليلية المناسبة للبحث وذلك بالاعتماد على برنامج (SPSS).

مجتمع وعينة البحث:

مجتمع البحث: المصارف العاملة المدرجة في سوق دبي للأوراق المالية

عينة البحث: مصرف دبي التجاري.

متغيرات البحث:

المتغير المستقل: حجم عقود المشتقات المالية (PMVOD ، POSITIVE MARKET VALUE OF DERIVATIVES)

المتغير التابع: حجم السيولة المصرفية المعبر عنها من خلال النسبة التالية: النقدية بالمصرف + رصيد المصرف لدى المصرف المركزي + رصيد المصرف لدى المصارف الأخرى / إجمالي الموجودات (liq, liquidity).

حدود البحث:

الحدود المكانية: الدراسة تمت على مصرف دبي التجاري.

مناهج البحث التربوي فصول مختارة، منشورات جامعة دمشق، كلية التربية، 2017، ص106.¹

الحدود الزمانية: امتدت الدراسة خلال فترة من الربع الأول من عام 2013 إلى الربع الثاني من عام 2020.

مصادر البيانات:

استمدت الدراسة بياناتها من:

- التقارير السنوية والنصف سنوية والربعية المنشورة لمصرف دبي التجاري

- موقع سوق دبي للأوراق المالية

الدراسات السابقة:

1- بوشن زينب (2015) بعنوان: "الهندسة المالية ودورها في إدارة المخاطر

في البنوك دراسة حالة البنك الفرنسي bnp paribas"²

- هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مختلف جوانب الهندسة المالية من جهة والتعرف على واقع وأثر إدارة المخاطر في البنوك من جهة أخرى وفي القسم العملي تم استخدام القوائم المالية المنشورة للبنك.

- وقد خلصت هذه الدراسة إلى: 1- إن استعمال أدوات الهندسة المالية من طرف البنك يهدف إلى التقليل من المخاطر هذا كون المخاطر التي تتعرض لها البنوك عديدة (مخاطر سعر الفائدة مخاطر أسعار الصرف، مخاطر السيولة). 2- ما يزال هناك اختلاف بين الاقتصاديين حول الآثار الناجمة عن استخدامات الهندسة المالية على مختلف المتغيرات الاقتصادية، ويرجع ذلك إلى حداثة استخدامها. 3- إن إدارة المخاطر المالية هي عملية نظامية ومنتظمة تعمل على تحديد وتقييم الخسائر المالية

²بوشن، زينب، "الهندسة المالية ودورها في إدارة المخاطر في البنوك دراسة حالة البنك الفرنسي bnp Paribas" رسالة ماجستير، جامعة أم البواقي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، الجزائر.

الناجمة عن تحقق الأخطار التي تصيب المؤسسات والافراد، هذه الإدارة ينبغي أن تتميز بالدقة والقدرة على توقع حدوث هذه المخاطر.

2- خدمة، الوردى (2015) بعنوان: "دور المبتكرات المالية في مواجهة

المخاطر المالية وتحقيق استقرار المؤسسة الاقتصادية"³

- هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على المبتكرات المالية من خلال توضيح آليات التعامل بها في الأسواق المالية المتخصصة، معرفة حدود وفعالية التغطية ضد مخاطر السوق ومحاول الفصل بين رأي المؤيدين لاستخدام الهندسة المالية دون ضوابط ولا حدود وبين الداعين إلى الحذر من استخدام المبتكرات المالية لأنها مسبب للازمات المالية، وقد تم في هذا البحث تحليل نتائج التحوط المتعلقة بعقود مبادلات العملة وعلاقات الارتباط والتأثير بين أسعار فائد العملات وأسعار صرفها.
- وقد خلصت الدراسة الى: - إن انتشار الابتكارات المالية ومدى تعقيد النماذج الرياضية التي تحكمها ليس معيارا للحكم على مدى نجاحها وفعاليتها في التحوط من المخاطر المالية بل المعيار الحقيقي لتقييم هذه المبتكرات المالية هو كفاءة الوساطة المالية. - تقوم الهندسة المالية بتنفيذ الابتكارات المالية، وذلك لتحقيق أغراض التغطية من المخاطر المالية لذا تعتبر الابتكارات المالية حلولا لمشاكل الهندسة المالية. - إدارة المخاطر هي نظام متكامل وشامل لتهيئة البيئة المناسبة والأدوات اللازمة لتوقع المخاطر المحتملة ودراستها ووضع الخطط المناسبة لها. - المبتكرات المالية أدوات لتغطية المخاطر وتبادلها. - إن التوسع في التعامل بالمبتكرات المالية بدون ضوابط سببه عدم وجود تبادل فعلي للأصول محل العقد. - المحاسبة عن

³ خدمة، الوردى، دور المبتكرات المالية في مواجهة المخاطر المالية وتحقيق استقرار المؤسسة الاقتصادية،

رسالة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر -باتنة-، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، الجزائر.

الأدوات المالية التي تعنى باستراتيجيات التغطية تشكل تحدياً كبيراً أمام المحاسبين وواضعي المعايير المحاسبية، لصعوبة هذه الاستراتيجيات وتعقدها.

3- بوشنين، ليلي (2014) بحث مقدم في إطار المؤتمر الدولي حول منتجات وتطبيقات الابتكار والهندسة المالية بعنوان "دور منتجات الهندسة المالية في استقرار الأسواق المالية-حالة صناديق استثمار السوق المالي السعودي"⁴

- هدفت هذا البحث إلى إبراز مدى أهمية منتجات الهندسة المالية في استقرار الأسواق المالية وذلك بالتركيز على صناديق الاستثمار التي تسهم في الحفاظ على توازن التداول في السوق المالية وتقليل الاندفاع لتسييل الأصول المالية لاعتمادها على الإدارة المحترفة وبمعرفة متخصصين.

- وقد خلصت الدراسة إلى نتائج عديدة من أهمها: تهدف الهندسة المالية إلى إيجاد حلول إبداعية لمشاكل التمويل عن طريق تصميم وتطوير وتنفيذ أدوات وآليات مالية مبتكرة، وعلى هذا الشكل يمكن أن تسهم في تخفيض تكاليف المعاملات وتغطية المخاطر وتلبية حاجات المستثمرين، لا يكفي أن تكون منتجات الهندسة المالية فقط جديدة بقدر ما تكون مفيدة، فإذا استخدمت بغرض تخطي الحواجز والتشريعات التي تفرضها السلطات لزيادة الربحية فسوف تؤثر على استقرار الأسواق المالية، يولد الخطأ في تطبيق الهندسة المالية مهما كانت جسامته عقاباً أكبر بكثير ولا يتناسب وجسامته الخطأ، يؤدي الاستثمار المؤسسي (صناديق الاستثمار، التقاعد، التحوط، البنوك وشركات التأمين) دوراً محورياً ومهيماً في الأسواق المالية الناضجة، من خلال تمكين المستثمرين الأفراد للاستفادة من الأسواق المالية عن طريق الخدمات

⁴ بوشنين، ليلي، دور منتجات الهندسة المالية في استقرار الأسواق المالية-حالة صناديق استثمار السوق المالي السعودي، بحث مقدم في إطار المؤتمر الدولي حول منتجات وتطبيقات الابتكار والهندسة المالية بين الصناعة المالية التقليدية والصناعة المالية الإسلامية، 2014.

التي يقدمها مدبرو الأصول المحترفون، الذين يمكنهم تحسين كفاءة الأسواق المالية والوصول إلى رؤوس الأموال وحوكمة الشركات، والانتقال إلى أسواق مالية أكثر استقرارا وسيولة.

4- حكيم، ملياني. طارق، شوقي (2014) بحث مقدم الى المؤتمر الدولي حول منتجات وتطبيقات الابتكار والهندسة المالية بعنوان: المشتقات المالية من أدوات للتحوط والتغطية ضد المخاطر الى مسببات للأزمات المالية⁵

- هدف البحث الى: تسليط الضوء على المشتقات المالية وأنواعها وكيفية التعامل مع عقودها، والجوانب التي تجعل من هذه المشتقات محفز لنشوء الأزمات .
- وقد خلصت الدراسة إلى: يتم اللجوء إلى عقود المشتقات المالية من أجل عمليات التغطية وهذا ما يفسر الحجم الكبير لهذه العقود واتساع رقعة تعاملها، ولكن هذا لا يعني خلوها من أي مخاطرة فاختيار أحسن العقود بالسعر المناسب وفي الوقت المناسب تبقى أكبر التحديات التي تواجه إدارة المخاطر في المؤسسات المالية.

5- دراسة (Hoda Ahmed Ibraheem, 2013)

MECHANISMS OF FINANCIAL ENGINEERING AS "بعضون"

NEW ALTERNATIVES⁶"

"آليات الهندسة المالية كبدائل جديدة"

⁵ حكيم، ملياني. طارق، شوقي، المشتقات المالية من أدوات للتحوط والتغطية ضد المخاطر الى مسببات للأزمات المالية، بحث مقدم الى المؤتمر الدولي حول منتجات وتطبيقات الابتكار والهندسة المالية بين الصناعة المالية التقليدية والصناعة المالية الإسلامية، 2014.

⁶ Hoda Ahmed Ibraheem, MECHANISMS OF FINANCIAL ENGINEERING AS NEW ALTERNATIVES" ResearchersWorld -Journal of Arts, Science & Commerce, E-ISSN 2229-4686 ■ ISSN 2231-4172,2013.

- هدفت هذه الدراسة الى: مناقشة مفهوم وأشكال وأهمية وأهداف الهندسة المالية مع الاشارة إلى مزايا هذا النوع الجديد من التمويل في ضوء استعراض بعض التجارب المطبقة وأهم القواعد والسياسات اللازمة لدعمها.
- وقد خلصت الدراسة الى - أن الهندسة المالية هي واحدة من أساسيات النظام المالي، لذا يجب على المؤسسات استخدام الهندسة المالية في دراسة سوق رأس المال وفي دراسة التوازن المالي للشركات، وظيفة الهندسة المالية هي التغلب على العوائق والأنظمة التي تفرضها السلطات الإشرافية، قدمت الهندسة المالية موارد تمويل جديدة، كما ساعدت في خفض تكلفة رأس المال ، أثبتت الهندسة المالية فعاليتها في إدارة المخاطر المالية المتزايدة التي شهدناها خلال العقود القليلة الماضية، وخاصة في العقد الماضي. "من النادر أن يمر يوم في الأسواق المالية دون سماع منتج جديد واحد على الأقل" (سميث64:1990)

6- دراسة (Rytis Krusinskas، Jurgita Stankeviciene، Ausrine Lakstutiene، 2013) بعنوان "ANALYSIS OF THE IMPACT OF FINANCIAL ENGINEERING TOOLS ON SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESS IN LITHUANIA"⁷

"تحليل تأثير أدوات الهندسة المالية على شركات الأعمال صغيرة ومتوسطة الحجم"

⁷ Rytis Krusinskas، Jurgita Stankeviciene، Ausrine Lakstutiene، ANALYSIS OF THE IMPACT OF FINANCIAL ENGINEERING TOOLS ON SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESS IN LITHUANIA، ECONOMICS AND MANAGEMENT: 2013. 18 (3), ISSN 2029-9338 (ONLINE).

- هدفت الدراسة إلى: تحليل أدوات الهندسة المالية لتطوير أعمال الشركات الصغيرة والمتوسطة في ليتوانيا وتقييم تأثيرها على الاقتصاد الليتواني.
- وقد خلصت الدراسة إلى: أن الشركات الصغيرة والمتوسطة على وجه الخصوص هامة جدا بالنسبة للاقتصاد الليتواني ودعم هذه الشركات هي واحدة من أولويات الاتحاد الأوربي، لذلك تم اختيار أدوات الهندسة المالية من أجل تطوير أعمال هذه الشركات وتوفير التمويل والدعم المناسب لها.

4- الأسدي، عبد الحسين (2005) بعنوان "السيولة المصرفية وأثرها في العائد

والمخاطرة دراسة تطبيقية في المصارف الحكومية العراقية⁸

- هدفت هذه الدراسة إلى: تحليل مصادر السيولة ومؤشراتها وكذا تحليل العائد والمخاطرة.
- وقد خلصت الدراسة إلى ما يلي: أثبتت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية وعلاقة تأثير بين السيولة المصرفية وكل من العائد والمخاطرة، وينتج من ذلك بأن أي تحسن في العائد والمخاطرة يجب أن يقترن بتحسن مؤشرات السيولة المصرفية. - كانت الودائع من أهم مصادر التمويل للمصرفين (موضوع الدراسة) للتزود بالسيولة، وبالتالي فإن زيادة حجم الودائع يزيد من محتوى السيولة.
- أتضح بأن توظيفات الأموال في المصرفين (موضوع الدراسة) تمثل أهمية كبيرة

⁸ الأسدي، عبد الحسين "السيولة المصرفية وأثرها في العائد والمخاطرة دراسة تطبيقية في المصارف

الحكومية العراقية، بحث ماجستير، جامعة كربلاء، 2005.

لها ومن خلال هذه التوظيفات يتم تحقيق أهدافها في السيولة والربحية والأمان. -
أن المصرفين (موضوع الدراسة) هما حكوميان لذلك لعبت تشريعات البنك المركزي
والإدارات المصرفية دوراً في توجيه أنشطتهما وخاصة فيما يتعلق بتوظيفات
أموالهما. - أظهرت الدراسة أن نسب رأس المال والاحتياطيات إلى مجموع
المطلوبات شكلت نسبة قليلة جداً لا توازي نسبة كفاية رأس المال التي أوصت بها
لجنة بازل.

- تناولت الدراسات السابقة علاقة المشتقات المالية بالعوائد والمخاطر، وما يميز هذا
البحث عن الدراسات السابقة أنه يدرس أثر حجم عقود المشتقات المالية على نسبة
السيولة في مصرف دبي التجاري.

1- المشتقات المالية (مفهومها وأنواعها):

1.1 ماهية المشتقات المالية: هي عبارة عن أدوات مالية تشتق عائداتها من
أوراق مالية أخرى بمعنى أن أداءها يتوقف على أصول أخرى⁹.
- أما التعريف الذي ذهب إليه صندوق النقد الدولي¹⁰: المشتقات المالية هي عقود
تتوقف قيمتها على أسعار الأصول المالية محل التعاقد ولكنها لا تقتضي أو تتطلب

⁹ حكيم، ملياني. طارق، شوقي. المشتقات المالية من أدوات للتحوط والتغطية ضد المخاطر إلى مسببات
للأزمات المالية. بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي حول منتجات وتطبيقات الابتكار والهندسة المالية بين
الصناعة المالية التقليدية والصناعة المالية الإسلامية. يومي 5 و6 ماي، 2014، ص4.
¹⁰ موقع صندوق النقد الدولي:

استثماراً لأصل المال في هذه الأصول، وكعقد بين طرفين على تبادل المدفوعات على أساس الأسعار أو العوائد، فإن أي انتقال لملكية الأصل محل التعاقد والتدفقات النقدية يصبح أمراً ضرورياً.

- انطلاقاً مما سبق يمكن للباحثة تعريف المشتقات المالية: أنها أدوات (عقود) مالية استثمارية جديدة، يطلق عليها اسم المشتقات لأنها تستمد قيمتها ويتحدد أداؤها بناءً على قيمة وأداء أصول أخرى تكون موضوع العقد الأساسي. ومن أهم خصائص عقود المشتقات المالية¹¹:

- 1- ترتبط بسعر فائدة أو سعر ورقة مالية أو سلعة
 - 2- تسوى مستقبلاً
 - 3- تستخدم للتحوط تجاه مخاطر التقلبات في أسعار الأصول مستقبلاً.
 - 4- تتيح تحديد وتثبيت سعر الأصل محل التعاقد في الوقت الحاضر
- كما توصف عقود المشتقات المالية بأنها عقود مبادلات صفرية فريح أحد الأطراف هو خسارة للطرف الآخر.

2-1 المتعاملون في عقود المشتقات¹²:

- 1- المتحوطون: الذين يهتمون بتخفيض المخاطرة التي يتعرضون لها والمشتقات تسمح لهم بتحسين درجة التأكد ولكنها لا تضمن تحسين النتائج.
- 2- المضاربون: الذين يراهنون على تحركات الأسعار المستقبلية، لذلك يستخدمون المشتقات لمحاولة تحقيق المكاسب.

¹¹ غيا، دانيا، دور المشتقات المالية كأدوات للتحوط التعاقدية تجاه المخاطر ومدى إمكانية تطبيقها في المصارف السورية، بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في الأسواق المالية، جامعة دمشق، 2013، ص14.

¹² حماد، طارق، عبد العال، المشتقات المالية (المفاهيم-إدارة المخاطر-المحاسبة)، سلسلة البنوك التجارية قضايا معاصرة-الجزء الخامس، الدار الجامعية للطباعة، مصر، 2001، ص8.

3- المراجعون: الذين يدخلون عندما يكون هناك فرق لأصل معين بين سوقين أو أكثر، وذلك بالشراء من السوق منخفض السعر والبيع في نفس الوقت في السوق مرتفع السعر وبالتالي يحققون ربح عديم المخاطرة.

1-3 أسواق المشتقات المالية:

يتم التعامل بالمشتقات المالية في نوعين من الأسواق:

أ. الأسواق المنظمة: أسواق نمطية تتميز بوجود مكان محدد يلتقي فيه البائع والمشتري، وتعرف الأسواق المنظمة بأنها الأسواق التي تكون العقود المتداولة فيها محددة حسب نمط معين بالنسبة لأجلها وأحجامها وشروط تسليمها، أي بمعنى أن هذه الشروط ليست محلاً للتفاوض عليها؛ يتم تنفيذ الصفقات في هذه الأسواق من خلال دار المقاصة أو ما يسمى دار التسوية التي تقوم بدور الوسيط بين البائعين والمشتريين، حيث أن الهدف من وجودها هو لضمان احترام والتزام المتعاملين بتنفيذ الصفقات¹³.

ب. الأسواق غير المنظمة: هي الأسواق التي يتم التعامل فيها بين المؤسسات المالية أو بين مؤسسة مالية وأحد عملائها عبر شبكات الاتصالات المختلفة كالإنترنت والهاتف فهي نظام يمكن المستثمرين أو وكلائهم من المتاجرة أو تبادل الأوراق المالية دون أن يتواجدوا في نفس الموقع أو البناء¹⁴.

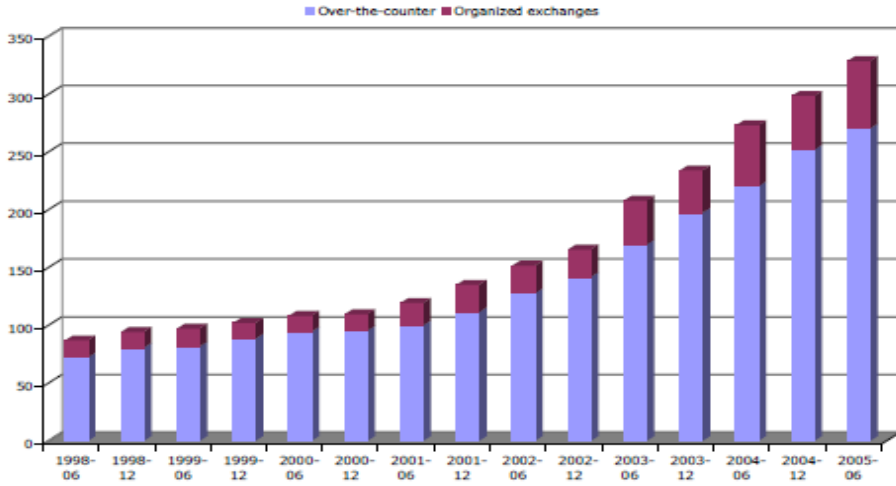
¹³ خميسي، فايد، عبدالقادر، لحسين. دراسة تحليلية لتطور استخدام المشتقات المالية في الأسواق المالية في تغطية مخاطر السوق

-حالة الدول الصناعية العشر-، المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية، العدد 6، الجزائر، 2015، ص

63.

¹⁴ غيا، دانيا، مرجع سبق ذكره، ص 17.

الشكل رقم 1: القيمة الاسمية للمشتقات المالية في الأسواق المفتوحة والمنظمة.



المصدر: ¹⁵ bis. Org

يوضح الشكل السابق القيمة الاسمية للمشتقات المالية في الأسواق المنظمة وفي الأسواق غير المنظمة (المفتوحة)، ونلاحظ أيضا التضاعف السريع لحجم المشتقات المالية، حيث

¹⁵ إحصائيات بنك التسويات الدولي.

ارتفعت من أقل من 100 ترليون دولار في عام 1998 إلى أكثر من 330 ترليون دولار في عام 2005، أي أنها تضاعفت ثلاث مرات في أقل من سبع سنوات.

وتجدر الإشارة إلى أن - وفق أحدث البيانات الصادرة عن بنك التسويات الدولي BIS - فإن إجمالي المبالغ الإسمية المستحقة للعقود في سوق المشتقات في النصف الأول لعام 2019 تقدر ب 640,442 بليون دولار أمريكي.

بينما القيمة السوقية الإجمالية لجميع عقود المشتقات في النصف الأول لعام 2019 ستكون أقل بكثير وتقدر ب 12,061 بليون دولار أمريكي.

4-1 أنواع عقود المشتقات المالية:

1- عقود الخيارات:

هو الحق بشراء أو بيع أدوات مالية أو سلعة بكمية معينة وسعر محدد -سعر التنفيذ- وخلال مدة زمنية معينة ولكن لا يلتزم المستثمر لعمل ذلك، إذ غالباً ما توصف هذه العقود بأنها (¹⁶Right but Not the obligation)، "حق وليست التزام" أي أنه حق، ولكن يمكن عدم الالتزام به، وذلك نظير مبلغ معين غير قابل للرد يعطى للطرف الثاني، ومن الخيارات خيار أوربي وآخر أمريكي وأن الفرق بينهما هو أن الأول لا ينفذ إلا في تاريخ محدد أما الخيار الأمريكي فيمكن أن ينفذ في أي لحظة منذ شرائه حتى تاريخ التنفيذ المحدد¹⁷.

¹⁶ Marshall, John, & Sons Inc., **Dictionary of Financial Engineering**, November 20, 2000, p252.

¹⁷ الربيعي، حاكم، وآخرون، المشتقات المالية -عقود المستقبلات-الخيارات-المبادلات، الجزء الأول دار اليازوري العالمية للنشر والتوزيع، العراق، 2009، ص7.

2- عقود المبادلات:

تعرف بأنها: اتفاق بين طرفين على تبادل قدر معين من الأصول المالية أو المعنية، تحدد أنيا وفقا لقيمة الصفقة، على أن يتم التبادل للأصول محل التعاقد في وقت لاحق وهي عقود ملزمة لطرفي العقد¹⁸.

3- العقود الآجلة:

يعرف (chance) العقد الآجل بأنه¹⁹: اتفاقية بين طرفين أحدهما مشتري والآخر بائع، لشراء أو بيع سلعة أو خدمة في تاريخ مستقبلي، وبسعر متفق عليه عند إنشاء العقد.

4- العقود المستقبلية:

على غرار العقد الآجل، فإن العقود المستقبلية هي اتفاق بين طرفين على شراء أو بيع أصل ما في وقت معين في المستقبل بسعر معين ولكن على خلاف العقود الآجلة يتم تداول العقود المستقبلية في أسواق الأوراق المالية²⁰.

2- السيولة المصرفية:

يعد موضوع السيولة من المواضيع المهمة في المصارف وشغلها الشاغل في عملها اليومي مع الزبائن والمودعين والمستثمرين والمقرضين فقد تخسر المصارف زبائنها نتيجة عدم توفر السيولة وبالتالي عدم إمكانية تلبية طلباتهم في الوقت المناسب، أو عكس ذلك

¹⁸ حليلة، بزاز. بن محمد، هدى، "المشتقات المالية ومخاطرها"، مداخل مقدمة في إطار المؤتمر

الدولي حول أزمة النظام المالي والمصرفي الدولي وبديل البنوك الإسلامية، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية قسنطينة، 2009، ص6.

¹⁹ Chance, Don M. Brooks, Robert, **An Introduction to Derivatives And Risk Management**, Cenage Learning; 9th edition (February 16, 2012), p4.

²⁰ حماد، طارق، عبد العال، مرجع سابق ذكره، ص16.

فقط تحتفظ المصارف بسيولة تفوق حاجتها، مما ينتج عن ذلك حالة الاستخدام غير صحيح للموارد المتاحة.

1-2 تعرف السيولة في المؤسسات المالية: بأنها السرعة أو الملائمة التي يمكن من خلالها تحويل الموجود إلى نقد، وأن عملية تكوين النقود التي تكون جذابة بالنسبة للمقترضين تتضمن تكوين الموجودات التي يمكن تحويلها إلى سيولة بسرعة وبدون خسارة²¹.

أما مفهوم السيولة في المصارف فهو: قدرة المصرف على مواجهة التزاماته المالية والتي تتكون بشكل كبير من تلبية طلبات المودعين للسحب من الودائع، وتلبية طلبات المقترضين لتلبية حاجات المجتمع²².

كما تعرف السيولة المصرفية أنها: القدرة على التحول إلى نقدية بسرعة ودون خسائر قياساً بتكلفة الشراء أو الحيازة والقدرة على الوفاء بمتطلبات المسحوبات (مباشرة أو من خلال المقاصة) وكذلك على مواجهة متطلبات الاحتياطيات النقدية والقانونية²³.

وللسيولة ثلاثة أبعاد هي²⁴:

- 1- الوقت: وهو السرعة التي يمكن من خلالها تحويل الموجود إلى نقد.
- 2- المخاطرة: هي احتمالية هبوط قيمة ذلك الموجود أو احتمالية تقصير أو إهمال المصدر أو المنتج بطريقة ما في هذا المجال.

- Howells, Peter, Bain, Keith. "Financial Markets & Institutions." 3th ed.,²¹ prentice Hall, 2000, p8.

²² الصانغ، محمد. أبو محمد، رضا، "دراسة تحليلية للسيولة المصرفية لعينة من المصارف التجارية الأردنية"، جامعة الكوفة، بدون تاريخ، ص3.

²³ الغصين، راغب. الزرير، رانيا. الرقابة المالية والإدارية في المصارف، منشورات جامعة دمشق كلية الاقتصاد، دمشق، 2014، ص190.

²⁴ Howells, Peter, Bain, Keith, p8.

3- التكلفة: هي التضحيات المالية والتضحيات الأخرى التي لابد من وجودها في عملية تنفيذ ذلك التغيير.

2-2 مكونات السيولة المصرفية:

تقسم السيولة في المصارف بحسب درجة السيولة إلى قسمين هما:

1- الأرصدة النقدية الجاهزة (الاحتياطيات الأولية)²⁵:

هي عبارة عن نقدية جاهزة تحتفظ بها المصارف وهذه الموجودات لا تحقق أي عوائد للمصرف ولم تشترك في الاستثمارات المصرفية أي أنه موجودات أو أصول تامة السيولة، وتنقسم إلى:

أ- النقد في الصندوق: يشمل مجموع الأوراق النقدية بالعملة المحلية والأجنبية والتي تحتفظ بها المصارف لمواجهة الالتزامات اليومية وممارسة انشطتها اليومية والفورية.

ب- الأرصدة لدى البنك المركزي: تنص التشريعات المصرفية على إلزام المصرف بالاحتفاظ بنسبة من أمواله في صورة نقد سائل لدى البنك المركزي، والتي تعرف بنسبة الاحتياطي القانوني.

ج- الأرصدة لدى المصارف الأخرى: وهي الأموال التي يودعها المصرف التجاري لدى المصارف المحلية الأخرى من أجل مقاصة الصكوك وتحصيل فقرات أخرى من الديون.

²⁵ الموسوي، أحمد، القدرة التفسيرية لمؤشرات السيولة في تحليل توجهات ومستويات المخاطرة دراسة تحليلية لعينه من المصارف التجارية العراقية، جامعة كربلاء، كلية الإدارة والاقتصاد، العراق، بدون تاريخ، ص63.

د- الصكوك قيد التحصيل: تمثل الصكوك المسحوبة على المصارف الأخرى والتي يحتفظ بها المصرف ولم يتم استلام قيمتها.

ث- الارصدة لدى المصارف خارج البلد:

وهي الاموال التي يقوم المصرف بإيداعها لدى مصارف اخرى خارج الجهاز المصرفي للبلاد نتيجة التعاملات الخارجية للمصرف.

2- السيولة شبه النقدية (الاحتياطيات الثانوية)²⁶:

هي عبارة عن موجودات يمكن تحويلها بسرعة ودون عناء خلال فترة قصيرة إلى سيولة أو هي عبارة عن استثمارات قصيرة الأجل، كالأوراق المالية (أسهم وسندات) والأوراق التجارية، وأذونات الخزنة. تمتاز هذه الاحتياطيات بقصر أجل الاستحقاق وضعف العائد، كما تساهم في تدعيم الاحتياطيات الأولية وأيضا في تحقيق بعض الأرباح للمصارف.

3-2 أهمية السيولة المصرفية:

تأتي أهمية السيولة من خلال ما يلي²⁷:

- 1) تعزيز ثقة كل من المودعين والمقترضين، والتأكيد لهم على إمكانية الوفاء بمتطلباتهم في أي وقت.
- 2) تعد السيولة مؤشراً إيجابياً للسوق المالية، المحليين، المودعين الإدارة.
- 3) تجنب البيع الجبري لبعض الأصول.

²⁶ احلاسه، نصر، دور المعلومات المحاسبية والمالية في إدارة مخاطر السيولة "دراسة تطبيقية على البنوك التجارية العاملة في قطاع غزة" بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في المحاسبة والتمويل، غزة، 2013، ص43.

²⁷ صونيا، عتروس، أدوات إدارة السيولة في البنوك ودورها في التخفيض من خطر السيولة -دراسة حالة البنك الوطني الجزائري (BNA)، مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2015، ص7، بتصرف.

- 4) تجنب دفع كلفة أعلى للحصول على الأموال.
- 5) تجنب اللجوء إلى الاقتراض من المصرف المركزي.

4-2 مؤشرات السيولة المصرفية:

هناك عدة مؤشرات لقياس السيولة في المصارف، ومن أهمها ما يلي

- 1- نسبة الاحتياطيات الأولية إلى الودائع تحت الطلب.
تتبع أهمية هذا المؤشر من كونه يربط بين الاحتياطيات الأولية (والتي خصصت بشكل أساسي لمواجهة مسحوبات الودائع وخاصة الجارية منها) وبين الودائع الجارية (تحت الطلب) التي تخضع للسحب الفوري من قبل المدعين، وبالتالي فهو يدل على قدرة المصرف على مواجهتها ويعني ارتفاع هذه النسبة زيادة سيولة المصرف.
- 2- نسبة الاحتياطيات الأولية إلى مجموع الودائع:
تمتاز هذه النسبة عن سابقتها بالشمول بسبب ربط الاحتياطيات الأولية بالودائع كلها (الودائع الجارية+ الودائع لأجل +ودائع التوفير)، وكذلك ارتفاع هذه النسبة تعني زيادة سيولة المصرف.
- 3- نسبة الاحتياطيات العاملة إلى مجموع الودائع.
حيث أن الاحتياطيات العاملة هي الاحتياطيات الأولية بعد طرح الاحتياطي القانوني المحتفظ به في المصرف المركزي.
- 4- نسبة الاحتياطيات الفائضة إلى مجموع الودائع
- 5- نسبة السيولة: السيولة المتاحة وليس الفعلية المقسومة على مجموع المطالب²⁸.

²⁸ الغصين، راغب. الزرير، رانيا، مرجع سبق ذكره، ص 190، 191.

6- نسبة الموجودات السائلة إلى الموجودات.

تقيس هذه النسبة أهمية الأصول الأكثر سيولة بالنسبة لإجمالي الأصول²⁹.

3- الدراسة العملية:

تمهيد:

سيضمن هذا القسم عرض الجانب القياسي للعلاقة بين المتغير المستقل المتمثل بحجم عقود المشتقات المالية والمتغير التابع المتمثل بنسبة السيولة، حيث سيتم تناول الجانب النظري والعملي للأدوات والأساليب القياسية المستخدمة، تم تحليل البيانات الخاصة بالبحث باستخدام برنامج (Statistical Package for the Social Sciences) (SPSS)، وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- 1) الإحصاءات والمؤشرات الوصفية للمتغيرات المدروسة (مقاييس النزعة المركزية والتشتت).
- 2) اجراء الحسابات الرياضية للحصول على مؤشرات الدراسة.
- 3) دراسة الانحدار الخطي البسيط بين المتغير المستقل والمتغير التابع حسب نموذج الدراسة.

1- الوصف الإحصائي لمتغيرات البحث:

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية كالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل من المتغير المستقل والمتغير التابع وفيما يلي النتائج الموضحة لذلك:
الجدول رقم (1) يوضح نتائج الوصف الإحصائي لمتغيرات الدراسة:

²⁹ نشرة توعوية يصدرها معهد الدراسات المصرفية بعنوان "إدارة السيولة في المصرف التجاري" السلسلة الخامسة العدد الثاني، الكويت، 2012، ص4.

Std. Deviation Statistic	Mean Statistic	Maximum Statistic	Minimum Statistic	N	Statistic
257824.769	156670.87	948553	-96	30	حجم المشتقات المالية PMVOD
0.026	0.117	0.160	0.02135	30	نسبة السيولة liq

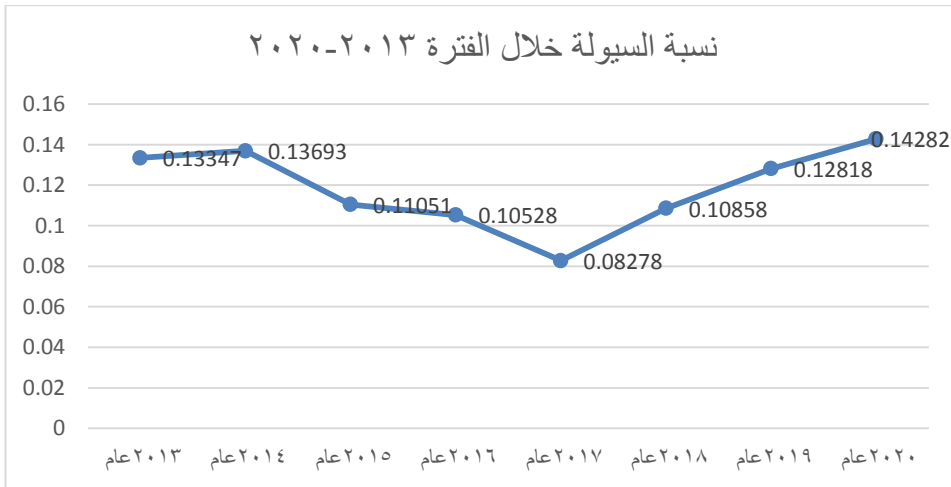
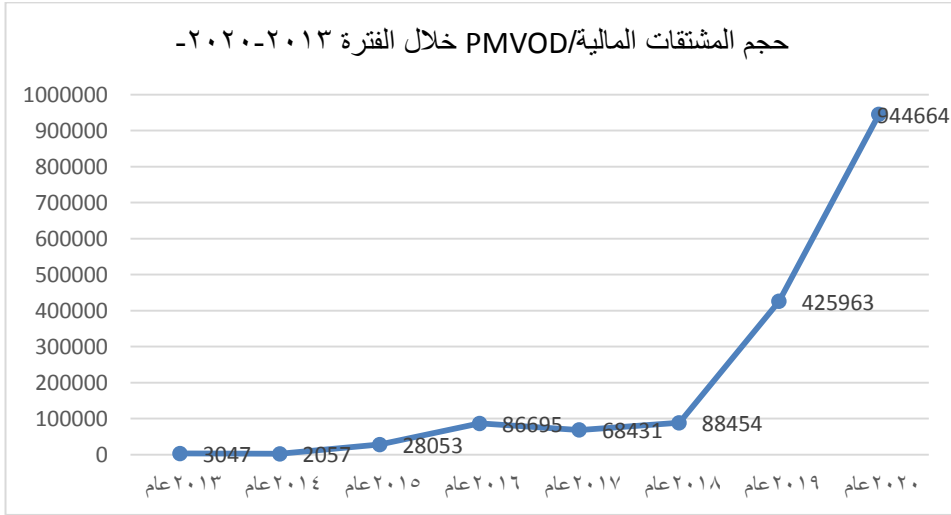
المصدر: نتائج تحليل البيانات في spss

يتضح من خلال الجدول السابق أن:

- تراوحت قيمة حجم عقود المشتقات المالية بين أكبر قيمة 948553 في الربع الثاني من عام 2020 وأصغر قيمة -96 في الربع الأول من عام 2014، كما بلغ المتوسط الحسابي خلال فترة الدراسة (156670) بانحراف معياري (257824).
- تراوحت قيمة نسبة السيولة بين أكبر قيمة 0.160 في الربع الرابع من عام 2019 وأصغر قيمة 0.02135 في الربع الأول من عام 2017، كما بلغ المتوسط الحسابي خلال فترة الدراسة (0.117) بانحراف معياري (0.026).

▪ الرسوم البيانية لمتغيرات الدراسة:

أثر حجم المشتقات المالية في السيولة المصرفية



2- اختبار (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test) للتحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات:

لأغراض التحقق من موضوعية نتائج الدراسة فقد تم إجراء اختبار (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test) وذلك للتحقق من خلو بيانات الدراسة من المشاكل الاحصائية التي قد تؤثر سلباً على نتائج اختبار فرضية الدراسة ويشترط هذا الاختبار توفر التوزيع الطبيعي في البيانات.

جدول رقم (2) يوضح التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

نسبة السيولة	حجم المشتقات المالية/PMVOD
--------------	----------------------------

liq			
30	30		N
0.1170	156670.87	Mean	Normal
0.0262	257824.8	Std. Deviation	Parameters ^{a,b}
0.130	0.371	Absolute Positive	Most Extreme Differences
0.065	0.371	Negative	
-0.130	-0.272		
0.130	0.471		Test Statistic
.200 ^{c,d}	.070 ^c		Asymp. Sig. (2-tailed)

المصدر: نتائج تحليل البيانات في spss

وبالنظر على الجدول يتبين أن المتغيرات تخضع للتوزيع الطبيعي حيث كانت قيمة ال sig أكبر من 0.05.

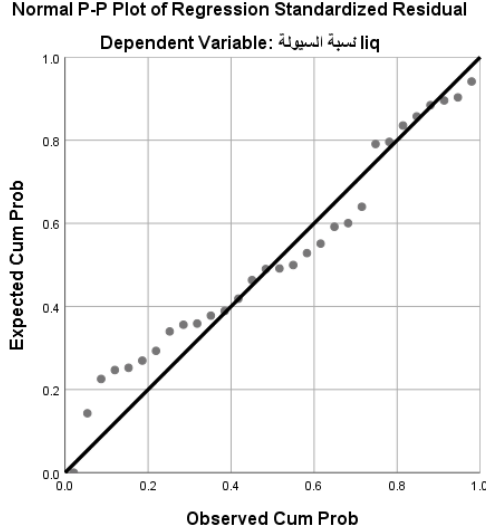
3- اختبار التداخل الخطي (Multicollinearity Test):

بين اختبار Durbin-Watson لفحص البواقي في معادلة الانحدار أن العلاقة الذاتية للبواقي قليلة، حيث بلغت قيمة الاختبار 1.89 وهي تقع ضمن المجال (1.5-2.5) وبالتالي استقلالية البواقي جيدة عند مستوى معنوية 0.05 واختبار VIF أقل من 10 و TOLRANCE اصغر من 1: الجدول رقم (3) يوضح نتيجة اختبار VIF و TOLRANCE .

Collinearity Statistics	
VIF	Tolerance
1.155	0.866

المصدر: نتائج تحليل البيانات في spss

- والشكل التالي يوضح التوزيع الطبيعي لبقايا النموذج:



4- اختبار فرضية البحث:

فرضية العدم: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لحجم عقود المشتقات المالية على حجم السيولة في المصرف.

- تم اجراء اختبار الانحدار الخطي بين المتغير المستقل (حجم عقود المشتقات

المالية) والمتغير التابع (نسبة السيولة) وكانت النتائج التالية:

الجدول رقم (4) يظهر معامل الارتباط والتحديد والقوة التفسيرية للنموذج:

أثر حجم المشتقات المالية في السيولة المصرفية

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
0.026	0.102	0.109	0.331	1

المصدر: نتائج تحليل البيانات في spss

يظهر الجدول معاملات الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع، حيث نجد أن قيمة معامل الارتباط R تساوي 0.331، وأن معامل التفسير هو 0.109، أي أن (حجم عقود المشتقات) يفسر 10.9% من التغيرات الحاصلة في (نسبة السيولة).

- الجدول رقم (5) يظهر تحليل تباين النموذج للمتغير المستقل (حجم عقود المشتقات المالية) والمتغير التابع (نسبة السيولة):

ANOVA^a

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model
0.030 ^b	3.135	0.032	1	0.032	Regression
		0.001	28	0.018	Residual
			29	0.040	Total

a. Dependent Variable: liq نسبة السيولة

b. Predictors: (Constant), /PMVOD حجم المشتقات المالية

المصدر: نتائج تحليل البيانات في spss.

يظهر الجدول القوة التفسيرية للنموذج من خلال إحصائية F وهي F=3.13 ومعنوية الدلالة الحسابية (sig=0.030) وهي أصغر من معنوية الدلالة القياسية sig=0.05

مما يؤكد الدلالة الإحصائية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية أي النموذج ذو دلالة معنوية.

- الجدول رقم (6) يظهر الدالات الإحصائية لمعادلة تأثير النموذج للمتغير المستقل (حجم عقود المشتقات المالية) والمتغير التابع (نسبة السيولة):

Sig.	t	Standardized Coefficients Beta	Unstandardized Coefficients		Model
			Std. Error	B	
0.000	20.503		0.005	0.112	(Constant)
0.030	3.560	0.333	0.001	0.028	1 حجم المشتقات المالية/PMVOD

المصدر: نتائج تحليل البيانات في spss.

يشير الجدول إلى أن قيمة تأثير المتغير المستقل (حجم عقود المشتقات) دالة إحصائياً حسب قيمة t، وهذا يدل على وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (حجم عقود المشتقات) والمتغير التابع (نسبة السيولة) وهو تأثير ايجابي حسب Beta.

- وحسب النتائج السابقة نقبل الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لحجم عقود المشتقات المالية على نسبة السيولة في مصرف دبي التجاري.
- ويمكن وضع معادلة التوقع (الانحدار):

$$\text{حجم عقود المشتقات} * (0.028) + 0.112 = \text{السيولة}$$

النتائج:

- 1- ظهور المشتقات المالية كان نتاجاً للتغيرات الاقتصادية الحاصلة، إضافة إلى بروز حاجات جديدة للمستثمرين وطالبي التمويل.
- 2- ساهمت عقود المشتقات المالية مساهمة فاعلة في تحسين الأداء المالي للمصارف، إذ أن مفتاح نجاح ونمو المصارف يرتبط بشكل وثيق بمدى فاعلية تطبيق عقود المشتقات المالية فيها.
- 3- ضرورة الحفاظ على السيولة بنسبة معينة في المصرف، وذلك يساهم في زيادة ثقة كل من السلطات الرقابية والمودعين، ويساعد المصرف على عدم التعرض إلى أي أزمة سيولة تتولد عنها مخاطر تؤثر في عمله وتضعف مركزه المالي.
- 4- إن زيادة حجم عقود المشتقات المالية تنعكس وبشكل إيجابي على نسبة السيولة في مصرف دبي التجاري، فيمكن للمصرف أن يستخدم المشتقات المالية بأمان باعتبار أنها لا تؤثر سلبياً على السيولة المصرفية.

التوصيات:

- 1- ضرورة استخدام عقود المشتقات المالية في المؤسسات المالية والمصرفية، للاستفادة منها في الحماية من المخاطر التي تتعرض لها.
- 2- ضرورة تكوين وحدات وأقسام مختصة بعمل المشتقات المالية داخل كل مصرف.
- 3- يجب على الهيئات المشرفة على عمل المصارف اتخاذ كافة إجراءات مراقبة تداول المشتقات المالية نظراً للخطر الذي يمكن أن تسببه هذه العقود نتيجة المضاربة، حيث يؤدي الاستعمال الخاطيء لهذه العقود إلى أزمات مالية كبيرة.
- 4- الاهتمام بتنمية الموارد البشرية في المصارف عن طريق عقد دورات تدريبية في مختلف المجالات المالية والمصرفية.
- 5- إجراء دراسات مستقبلية تتضمن متغيرات جديدة يمكن أن تؤثر فيها عقود المشتقات المالية بهدف الاستخدام الآمن والفعال لهذه العقود.

المراجع باللغة العربية:

• الكتب:

- حماد، طارق، عبد العال، المشتقات المالية (المفاهيم-إدارة المخاطر-المحاسبية)، سلسلة البنوك التجارية قضايا معاصرة-الجزء الخامس، الدار الجامعية للطباعة، مصر، 2001.
- الربيعي، حاكم، وآخرون، المشتقات المالية - عقود المستقبلات-الخيارات-المبادلات، الجزء الأول دار اليازوري العالمية للنشر والتوزيع، العراق، 2009.
- الغصين، راغب. الزرير، رانيا. الرقابة المالية والإدارية في المصارف، منشورات جامعة دمشق كلية الاقتصاد، دمشق، 2014.

• الأبحاث والنشرات العلمية:

- بوشنين، ليلي، دور منتجات الهندسة المالية في استقرار الأسواق المالية-حالة صناديق استثمار السوق المالي السعودي، بحث مقدم في إطار المؤتمر الدولي حول منتجات وتطبيقات الابتكار والهندسة المالية بين الصناعة المالية التقليدية والصناعة المالية الإسلامية، 2014.
- حكيم، ملياني. طارق، شوقي. المشتقات المالية من أدوات للتحوط والتغطية ضد المخاطر إلى مسببات للأزمات المالية. بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي حول منتجات وتطبيقات الابتكار والهندسة المالية بين الصناعة المالية التقليدية والصناعة المالية الإسلامية. يومي 5 و6 ماي، 2014.
- حليلة، بزاز. بن محمد، هدى، "المشتقات المالية ومخاطرها"، مداخل مقدمة في إطار المؤتمر الدولي حول أزمة النظام المالي والمصرفي الدولي وبديل البنوك الإسلامية"، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية قسنطينة، 2009.

- خميسي، قايدى. عبد القادر، لحسين. دراسة تحليلية لتطور استخدام المشتقات المالية في الأسواق المالية في تغطية مخاطر السوق - حالة الدول الصناعية العشر-، المجلة الجزائرية للعلمة والسياسات الاقتصادية، العدد6، الجزائر، 2015.
- الصائغ، محمد. أبو محمد، رضا، "دراسة تحليلية للسيولة المصرفية لعينة من المصارف التجارية الأردنية"، جامعة الكوفة، بدون تاريخ.
- الموسوي، أحمد، القدرة التفسيرية لمؤشرات السيولة في تحليل توجهات ومستويات المخاطرة دراسة تحليلية لعينه من المصارف التجارية العراقية، جامعة كربلاء، كلية الإدارة والاقتصاد، العراق، بدون تاريخ.
- نشرة توعوية يصدرها معهد الدراسات المصرفية بعنوان " إدارة السيولة في المصرف التجاري" السلسلة الخامسة العدد الثاني، الكويت، 2012.

• رسائل الماجستير والدكتوراه:

- احلاسه، نصر، دور المعلومات المحاسبية والمالية في إدارة مخاطر السيولة " دراسة تطبيقية على البنوك التجارية العاملة في قطاع غزة" بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في المحاسبة والتمويل، غزة، 2013.
- الأسدي، عبد الحسين، "السيولة المصرفية وأثرها في العائد والمخاطرة دراسة تطبيقية في المصارف الحكومية العراقية، بحث ماجستير، جامعة كربلاء، 2005.
- بوشن، زينب، "الهندسة المالية ودورها في إدارة المخاطر في البنوك دراسة حالة البنك الفرنسي **bnp Paribas**" رسالة ماجستير، جامعة أم البواقي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
- خدمة، الوردي، دور المبتكرات المالية في مواجهة المخاطر المالية وتحقيق استقرار المؤسسة الاقتصادية، رسالة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر -باتنة-، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، الجزائر
- صونيا، عتروس، أدوات إدارة السيولة في البنوك ودورها في التخفيض من خطر السيولة -دراسة حالة البنك الوطني الجزائري (BNA) ، مذكرة مكملة ضمن

متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، جامعة أم البواقي،
الجزائر، 2015.

- غيا، دانيا، دور المشتقات المالية كأدوات للتحوط التعاقدية تجاه المخاطر ومدى
إمكانية تطبيقها في المصارف السورية، بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في
الأسواق المالية، جامعة دمشق، 2013.

المراجع باللغة الأجنبية:

- Chance, Don M. Brooks, Robert, **An Introduction to Derivatives And Risk Management**, Cenage Learning; 9th edition (February 16, 2012).
- Hoda Ahmed Ibraheem, **MECHANISMS OF FINANCIAL ENGINEERING AS NEW ALTERNATIVES"** ResearchersWorld –Journal of Arts, Science & Commerce, E-ISSN 2229-4686 ■ ISSN 2231-4172,2013.
- Howells , Peter , Bain , Keith . ,**Financial Markets & Institutions**. ,3th ed. , prentice Hall , 2000 .
- Marshall, John, & Sons Inc., **Dictionary of Financial Engineering**, November20, 2000.
- Rytis Krusinskas ,Jurgita Stankeviciene ,Ausrine Lakstutiene, **ANALYSIS OF THE IMPACT OF FINANCIAL ENGINEERING TOOLS ON SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESS IN LITHUANIA**, ECONOMICS AND MANAGEMENT: 2013. 18 (3), ISSN 2029-9338 (ONLINE).

المواقع الالكترونية:

www.imf.org.com

