

عنوان البحث

إدارة وتنمية الموارد البشرية في صناعة التشييد وسبل تطويرها بهيئة الموانئ البحرية

م. السريرة محمود عبدالعزيز محمد عثمان¹، د. بدرية عبد الصادق²

¹ طالبة ماجستير إدارة التشييد، قسم الهندسة المدنية، جامعة البحر الأحمر، السودان.

بريد الكتروني: abulogain2007@gmail.com

² قسم الهندسة المدنية، جامعة البحر الأحمر، السودان

HNSJ, 2025, 6(6); <https://doi.org/10.53796/hnsj66/29>

المعرف العلمي العربي للأبحاث: <https://arsri.org/10000/66/29>

تاريخ النشر: 2025/06/01م

تاريخ القبول: 2025/05/15م

تاريخ الاستقبال: 2025/05/07م

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى دراسة إدارة وتنمية الموارد البشرية في قطاع صناعة التشييد بهيئة الموانئ البحرية، حيث ركز على تحليل الوضع الراهن للموارد البشرية، والعوامل المؤثرة في أداء العاملين، ودور الدوافع وإدارة المعرفة في تطوير الأداء المؤسسي. اعتمد البحث على استبانة وزعت على عينة من العاملين لتحليل آرائهم حول ممارسات الموارد البشرية في الهيئة. أظهرت النتائج أن هناك مستوى متوسطاً في تطبيق ممارسات الموارد البشرية، مع الحاجة إلى تطوير التدريب والحوافز وإدماج التكنولوجيا. وقدمت الدراسة توصيات بضرورة تصميم برامج تدريبية فعالة، وتحفيز العاملين، وإشراكهم في صنع القرار، إضافة إلى دعم سياسات إدارة المعرفة.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية، إدارة المعرفة، الدوافع، صناعة التشييد، هيئة الموانئ البحرية.

RESEARCH TITLE

Human Resources Management and Development in the Construction Industry and Its Development Prospects at the Sea Ports Corporation**Abstract**

This research aims to investigate human resources management and development in the construction sector at the Sea Ports Corporation. It focuses on analyzing the current status of human resources, factors affecting employee performance, and the role of motivation and knowledge management in enhancing organizational performance. The study employed a questionnaire distributed to a sample of employees to assess their opinions on HR practices within the corporation. Results revealed a moderate level of HR practice implementation, with a clear need to improve training, incentives, and technology integration. The study concluded with recommendations to design effective training programs, implement motivational policies, engage employees in decision-making, and support knowledge management practices.

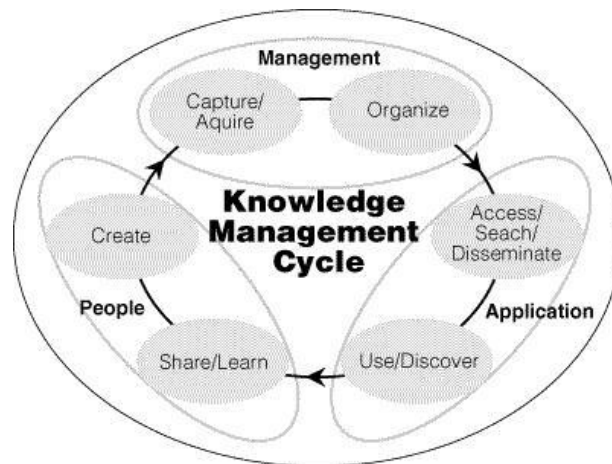
Key Words: Human Resources, Knowledge Management, Motivation, Construction Industry, Sea Ports Corporation.

مقدمة:

تُعد الموانئ البحرية شريان الحياة للاقتصاد، حيث تساهم بشكل كبير في حركة التجارة الخارجية. وفي ظل التنافسية المتزايدة بين الموانئ العالمية، أصبح تطوير الكوادر البشرية في هيئة الموانئ البحرية ضرورة ملحة. ورغم أهمية هذا الموضوع، إلا أن هناك فجوة معرفية ملحوظة حول أفضل الممارسات في إدارة وتنمية الموارد البشرية في هذا القطاع الحساس. يسعى هذا البحث إلى سد هذه الفجوة من خلال تحليل الوضع الراهن في هيئة الموانئ البحرية، وتحديد العوامل المؤثرة على أداء الموارد البشرية، واقتراح مجموعة من التوصيات لتحسين إدارة وتنمية الكوادر العاملة في هذا القطاع الحيوي.

نظرية الموارد القائمة على المعرفة (Knowledge-Based View, KBV)

تعتبر نظرية الموارد القائمة على المعرفة أن المعرفة هي المورد الأكثر قيمة في المنظمات، وأنها تمثل ميزة تنافسية مستدامة. وتؤكد هذه النظرية على أهمية إدارة المعرفة وتنميتها والاستفادة منها لتحقيق الأهداف التنظيمية.

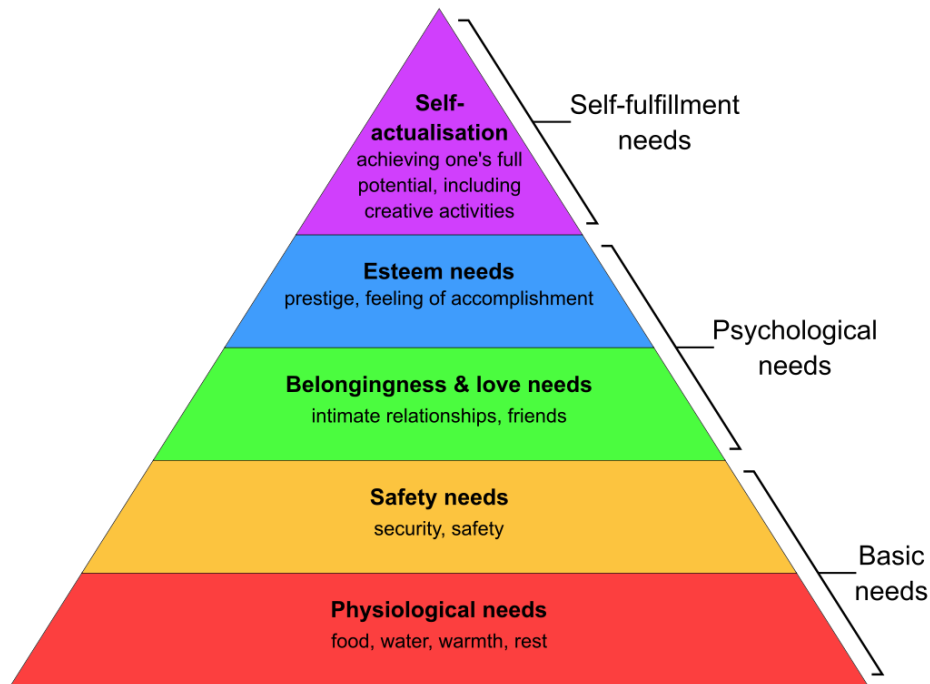


Knowledge management cycle

تشمل المعرفة الصريحة (explicit knowledge) مثل الوثائق والتقارير، والمعرفة الضمنية (tacit knowledge) المتعلقة بالخبرات والمهارات الشخصية وفي صناعة التشييد، تعتبر المعرفة الفنية والهندسية، وكذلك الخبرات في إدارة المشاريع، من أهم الموارد التي تمكن الشركات من تنفيذ مشاريع ناجحة.

نظرية الدوافع (Motivation Theory)

تهتم نظرية الدوافع بدراسة العوامل التي تحفز الأفراد على بذل الجهد والعمل لتحقيق أهداف معينة. وتؤكد هذه النظرية على أهمية توفير بيئة عمل محفزة تعزز من دوافع الموظفين.



Maslow's Hierarchy of Needs

تشمل نظرية ماسلو للاحتياجات، ونظرية هيرزبرغ للعوامل النظافة والحوافز، ونظرية العدالة و في صناعة التشييد، تلعب الدوافع دوراً حاسماً في تحفيز العمال على تقديم أفضل أداء، خاصة في ظل الظروف الصعبة التي قد يواجهونها في مواقع العمل.

يمكن اعتبار المعرفة بمثابة حافز للموظفين، حيث أن اكتساب المعرفة والمهارات الجديدة يساهم في تطوير الذات وزيادة الثقة بالنفس ويمكن استخدام أدوات إدارة المعرفة لتحفيز الموظفين على مشاركة خبراتهم ومعارفهم، مما يساهم في تعزيز التعاون والابتكار و تساهم المعرفة والدوافع معاً في تحسين أداء الموظفين والمنظمة بشكل عام. تعتبر نظرية الموارد القائمة على المعرفة ونظرية الدوافع من النظريات الأساسية التي تساعد في فهم سلوك الأفراد في المنظمات. ويمكن تطبيق مبادئ هاتين النظريتين في صناعة التشييد لتحسين أداء الموظفين وتعزيز الكفاءة الإنتاجية.

دور التدريب في تنمية الموارد البشرية

يُعد التدريب من العناصر الجوهرية في إدارة وتنمية الموارد البشرية، حيث يساهم في تطوير مهارات العاملين وقدراتهم على مواجهة التحديات المهنية (الجوهري، 2018، ص35). وتشير الأدبيات إلى أن تصميم برامج تدريبية دورية تساهم في رفع كفاءة الأفراد، مما ينعكس على تحسين الأداء المؤسسي والإنتاجية (العوضي، 2019، ص60). كما أن التدريب في قطاع التشييد يتطلب التركيز على المهارات الفنية والقدرة على التعامل مع التغيرات التقنية الحديثة، وذلك لمواكبة متطلبات السوق وسرعة الإنجاز. (McIntyre et al., 2003, p.825)

أثر الدوافع والحوافز على أداء العاملين

تُعتبر الدوافع والحوافز من العوامل الحاسمة في رفع الروح المعنوية للعاملين وتعزيز التزامهم الوظيفي (العوضي، 2019، ص62). وقد بينت الدراسات أن وجود نظام حوافز فعال، يشمل المكافآت المالية والتقدير المعنوي، يُحفّز الموظفين على بذل المزيد من الجهد وتحقيق أهداف المؤسسة (المنصوري، 2020، ص77). وفي سياق صناعة التشييد، يتضح أن العمالة تواجه ظروفًا قاسية تتطلب دعماً نفسياً ومعنوياً، إضافة إلى برامج تحفيزية تراعي بيئة العمل. (Maslow, 1943)

إدارة المعرفة وتبادل الخبرات

تؤكد نظرية الموارد القائمة على المعرفة (KBV) أن المعرفة تمثل أحد أهم الأصول الاستراتيجية التي تحقق ميزة تنافسية للمنظمات. (McIntyre et al., 2003, p.827) وتبرز أهمية إدارة المعرفة في صناعة التشييد، حيث تُعد الخبرات المكتسبة في مواقع العمل مورداً هاماً لتحسين الأداء. يشير المنصوري (2020، ص80) إلى أن تطبيق أنظمة إدارة المعرفة يساهم في تبادل الخبرات بين الموظفين، مما يقلل الأخطاء ويرفع جودة العمل. كما أن تحفيز العاملين على مشاركة المعرفة يساهم في بناء ثقافة تنظيمية قائمة على التعاون والتعلم المستمر (الجوهري، 2018، ص38).

التكامل بين التدريب والحوافز وإدارة المعرفة

تشير الأدبيات إلى أن التكامل بين برامج التدريب وسياسات التحفيز وأنظمة إدارة المعرفة يمثل دعامة أساسية لرفع كفاءة الموارد البشرية في صناعة التشييد (العوضي، 2019، ص65). فمن خلال الدمج بين هذه العناصر، يمكن للمؤسسات تحقيق أداء مستدام وجودة إنتاجية عالية، إضافة إلى تهيئة بيئة عمل إبداعية (المنصوري، 2020، ص83). وبذلك، يُساهم هذا التكامل في تعزيز قدرة هيئة الموانئ البحرية على المنافسة والابتكار في القطاع.

الدراسات السابقة:

1. دراسة الجوهري (2018)

هدفت دراسة الجوهري إلى تحليل دور إدارة الموارد البشرية في تطوير أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية بالسودان، من خلال التركيز على التدريب والتطوير الوظيفي. استخدمت الدراسة استبانة وزعت على عينة مكونة من (120) موظفاً في ثلاث وزارات، واعتمدت على التحليل الإحصائي باستخدام برنامج (SPSS) أظهرت النتائج أن التدريب المستمر والتطوير المهني يؤثران بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي، كما أظهرت أن بيئة العمل الداعمة تساهم في تحفيز الموظفين وتحسين إنتاجيتهم.

تتفق هذه الدراسة مع نتائج البحث الحالي، حيث تؤكد على ضرورة تطوير برامج تدريبية تخصصية داخل هيئة الموانئ البحرية. كما يلفت البحث الحالي الانتباه إلى أهمية دمج التدريب مع سياسات التحفيز لزيادة كفاءة العاملين، خاصة في ظل بيئة عمل شديدة المنافسة مثل قطاع الموانئ.

2. دراسة العوضي (2019)

تناولت دراسة العوضي أثر الحوافز والدوافع على تحسين أداء العاملين في شركات التشييد الكبرى في دولة الإمارات العربية المتحدة. استخدمت الدراسة أسلوب الاستبيان على عينة مكونة من (150) موظفاً ومهندسا في شركات المقاولات. وأوضحت النتائج أن سياسات التحفيز (مثل المكافآت، والحوافز المالية، والتقدير المعنوي) تزيد من التزام العاملين ورضاهم الوظيفي، مما ينعكس إيجابياً على جودة الأعمال.

تتسجم نتائج هذه الدراسة مع ما توصل إليه البحث الحالي بشأن الحاجة إلى تطوير نظام حوافز فعال داخل هيئة الموانئ البحرية، يراعي الأداء والابتكار. كما تدعم هذه الدراسة فكرة أن الدوافع والحوافز من أهم أدوات رفع الروح المعنوية للعاملين، وبالتالي تحسين كفاءتهم وإنتاجيتهم.

3. دراسة المنصوري (2020)

سعت دراسة المنصوري إلى استكشاف دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي بقطاع التشييد في سلطنة عمان.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث وُزعت استبانة على عينة من (100) موظف ومهندس. أظهرت النتائج أن مشاركة المعرفة الضمنية، والتعلم المستمر، وتبادل الخبرات بين الموظفين، تُعد عناصر مهمة لتحسين جودة العمل وتقليل الأخطاء وزيادة الإنتاجية.

تؤكد هذه الدراسة ما أشارت إليه الدراسة الحالية بضرورة تفعيل سياسات إدارة المعرفة في هيئة الموانئ البحرية، مثل إنشاء قواعد بيانات للخبرات ومشاركة قصص النجاح والتحديات. كما تدعم فكرة ربط إدارة المعرفة بالتدريب المستمر والتطوير المهني لتحقيق التميز المؤسسي.

4. دراسة (McIntyre et al. 2003)

ركزت هذه الدراسة الأجنبية على إدارة المعرفة الضمنية في قطاع التشييد، وبينت كيف أن المهارات المكتسبة في مواقع العمل (Tacit Knowledge) غالبًا ما تُعد من العوامل الجوهرية للنجاح في إدارة المشاريع. أوصت الدراسة باستخدام أساليب تعليمية مبتكرة مثل التعلم بالممارسة وجلسات العصف الذهني لتعزيز مشاركة الخبرات بين الموظفين. يتكامل ما توصلت إليه هذه الدراسة مع البحث الحالي في التأكيد على أهمية استثمار المعرفة الضمنية لدى العاملين في هيئة الموانئ البحرية. وتبرز هذه النقطة ضرورة دعم بيئة العمل لتشجيع تبادل الخبرات بين الموظفين وتحفيزهم على مشاركة المعرفة لتحقيق أعلى معدلات الأداء.

خلاصة الدراسات السابقة:

أجمعت الدراسات السابقة على أهمية التدريب، والتحفيز، وإدارة المعرفة في تحسين أداء العاملين، وأشارت إلى أن تطبيق هذه الممارسات يساهم في تعزيز الكفاءة الإنتاجية وتحقيق الأهداف المؤسسية. وتتسجم هذه النتائج مع ما توصل إليه البحث الحالي من ضرورة دمج هذه المحاور لتطوير الموارد البشرية في هيئة الموانئ البحرية.

منهجية الدراسة:

تناول الباحث في هذا الجزء من الدراسة وصفاً للطريقة والإجراءات التي اتبعها في تنفيذ هذه الدراسة والتي تشمل على وصف مجتمع وعينة الدراسة وطريقة إعداد أدواتها والإجراءات التي اتخذت للتأكد من صدقها وثباتها وطريقة تطبيقها والمعالجات الإحصائية التي تم بموجبها تحليل البيانات واستخراج النتائج وذلك على النحو الآتي:

أ- مجتمع وعينة الدراسة:

يقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة. يتكون مجتمع الدراسة من **هيئة الموانئ البحرية**، تم اختيار عينة قصديه بلغ عدد أفرادهم (100) فرداً، حيث وزعت الاستبيانات عليهم وتمت الإجابة على (66) استبانته، وبذلك يكون عدد الاستبيانات الخاضعة للتحليل (66) استبانته بنسبة (66%) .

ب- أداة الدراسة:

اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة رئيسية للحصول على البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، حيث تم تصميم استمارة استقصاء اشتملت على قسمين هما :

القسم الأول : تحتوي على عدد (4) فقرات تناولت البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة والمتمثلة في (الجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، المهنة) .

القسم الثاني : يقيس فرضيات الدراسة الأساسية والتي تتكون من (25) فقرة .

ت - مقياس الدراسة:

تم قياس درجة الاستجابات لجميع فرضيات الدراسة ولكل من المتغير المستقل والمتغير التابع حسب مقياس ليكرت الخماسي ، والذي يتراوح من موافق تماماً إلي لا أوافق تماماً ، كما هو موضح في الجدول أدناه :

جدول (1) مقياس درجة الموافقة

درجة الموافقة	الوزن النسبي	النسبة المئوية	الدلالة الإحصائية
أوافق تماماً	5	أكبر من 80%	درجة موافقة مرتفعة جداً
أوافق	4	70-80%	درجة موافقة مرتفعة
محايد	3	50-69%	درجة موافقة متوسطة
لا أوافق	2	20-49%	درجة موافقة منخفضة
لا أوافق تماماً	1	أقل من 20%	درجة موافقة منعدمة

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة، 2023م. (2)

وعليه فإن المتوسطات التي توصلت إليها الدراسة بالنسبة لتلك الأسئلة سيتم التعامل معها لتفسير البيانات على النحو الآتي :

مرتفع	متوسط	منخفض
3.5 فما فوق	3.49-2.5	2.49-1

فإذا كان المتوسط أكبر من 3.5 فهذا يعني موافقة أفراد العينة على العبارة بدرجة عالية، وبدرجة متوسطة إذا انحصر بين 3.49-2.5 وبدرجة منخفضة إذا كان أقل من 2.49 .

د - تقويم أدوات القياس

للتأكد من صلاحية أداة الدراسة تم استخدام كل من اختبارات الصدق والثبات وذلك على النحو التالي:

الثبات والصدق الإحصائي للاستبانة: يقصد بالثبات هو أن المقياس يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة (1). درجة الثبات استقرار الأداة كلما زادت الثقة فيه ، وقد اعتمدت الدراسة لاختبار ثبات أداة الدراسة معامل ألفا كرونباخ ، والذي يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح ، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر ، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للواحد الصحيح . أي أن زيادة معامل ألفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات من عكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة . كما أن انخفاض القيمة عن 0.60 دليل على في نفس الظروف والشروط وبالتالي فهو يؤدي إلي الحصول على نفس النتائج أو نتائج متوافقة في كل مرة يتم فيها إعادة القياس . أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تمت إعادة توزيعها عدة مرات خلال فترات زمنية معينة وبالتالي كلما زادت انخفاض الثبات الداخلي ، وتعتمد معادلة ألفا كرونباخ على تباينات أسئلة الاختبار ، وقام الباحث بحساب معامل الثبات لفرضيات الدراسة ، فيما يلي نتائج اختبار الثبات لفرضيات الدراسة :

جدول (2) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لفرضيات الدراسة⁽¹⁾

الفرضيات	معامل ألفا كرونباخ (الثبات)	الصدق
الفرضية الأولى	0.600	0.774
الفرضية الثانية	0.676	0.822
الفرضية الثالثة	0.576	0.759
الفرضية الرابعة	0.537	0.733
لكل عبارات الاستبانة	0.689	0.830

من الجدول (2) نتائج اختبار الثبات أن قيم ألفا كرونباخ لجميع الفرضيات أكبر من (70%) وتعني هذه القيم توافر درجة عالية من الثبات الداخلي لجميع فرضيات الدراسة ، وعليه يمكن القول بأن المقاييس التي اعتمدت عليها الدراسة لقياس المتغيرات تتمتع بالثبات الداخلي لعباراتها مما يمكن من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها .

هـ- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) بغرض الإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار صحة فرضياتها، حيث تضمنت المعالجة بالأساليب الإحصائية الآتية:

1/ إجراء اختبار الثبات : وذلك باستخدام كل من : اختبارات الصدق ، اختبارات الثبات

2/ أساليب الإحصاء الوصفي : وذلك لوصف خصائص مفردات عينة الدراسة وذلك من خلال :

- التوزيع التكراري والنسب المئوية: لوصف الإجابات المتعلقة بالبيانات العامة لأفراد عينة الدراسة.

- الوسط الحسابي: لمعرفة متوسط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالنسبة للفرضيات التابعة له.

- الانحراف المعياري: لتحديد درجة التشتت لأفراد مجتمع الدراسة عن المتوسط الحسابي.

test: 3T/ اختبار تحليل

لاختبار معدل تباين الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الأوزان القياسية لفقرات كل فرضية على حده من خلال إجابات عينة الدراسة.

نتائج التحليل

أولاً : البيانات الشخصية

1- الجنس :

جدول (3) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير الجنس

النسبة	التكرار	
57.6%	38	ذكر
42.4%	28	انثى
100%	66	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة، 2023م.



المصدر: برنامج أكسل، 2023م. (3)

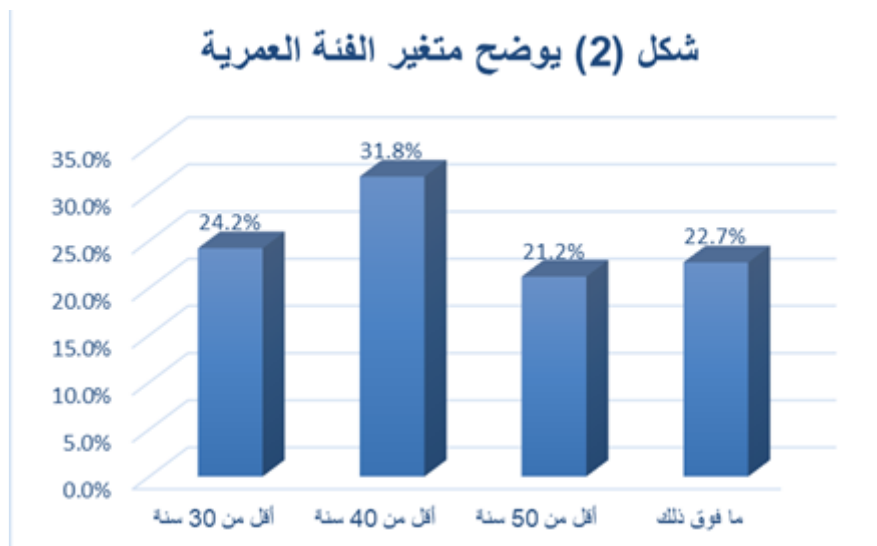
يتضح من الجدول (3) والشكل (1) 57.6% من أفراد العينة المبحوثة كانت من الذكور ، بينما 42.4% من الإناث .

2- الفئة العمرية :

جدول (4) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير الفئة العمرية

النسبة	التكرار	
24.2%	16	أقل من 30 سنة
31.8%	21	أقل من 40 سنة
21.2%	14	أقل من 50 سنة
22.7%	15	ما فوق ذلك
100%	66	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة، 2023م.



المصدر: برنامج أكسل، 2023م.

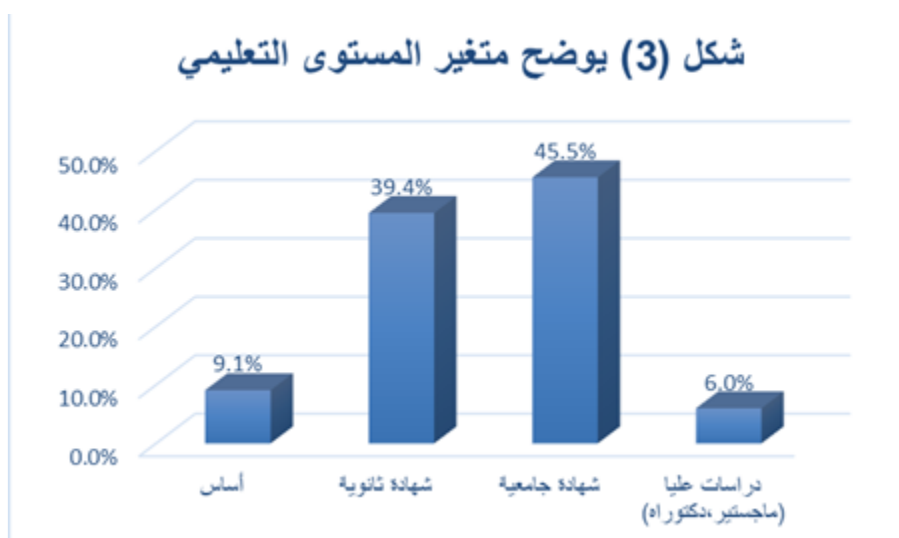
يتضح من الجدول (4) والشكل (2) 31.8% من أفراد العينة كانت فئات أعمارهم أقل من 40 سنة ، بينما 24.2% أقل من 30 سنة و 22.7% ما فوق 50 سنة و 21.2% أقل من 50 سنة ، وهذا يدل على أن تلك الأعمار يتمتعون بروح التجديد والقدرة على الإبداع مما ينعكس بصورة إيجابية على نتائج الدراسة.

3- المستوى التعليمي :

جدول (5) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	
9.1%	6	أساس
39.4%	26	شهادة ثانوية
45.5%	30	شهادة جامعية
6%	4	دراسات عليا (ماجستير، دكتوراه)
100%	66	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة، 2023م.



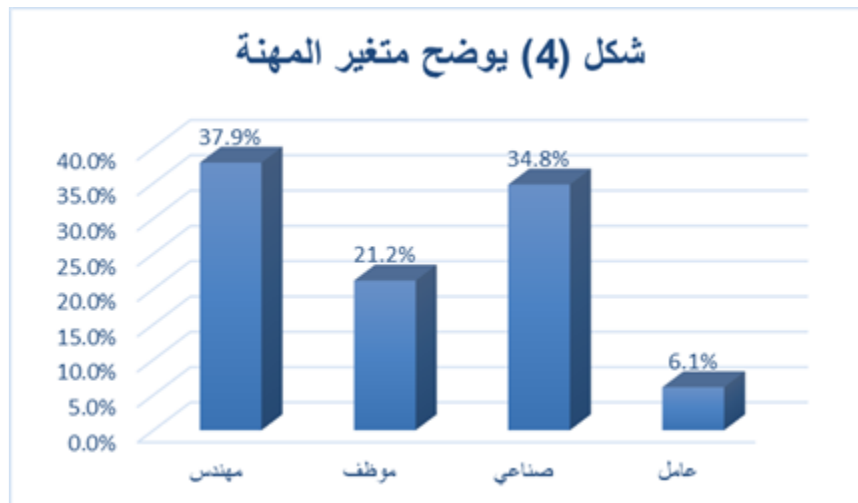
المصدر: برنامج أكسل، 2023م.

يتضح من الجدول (5) والشكل (3) 45.5% من أفراد العينة كان مستواهم التعليمي من حملة الشهادة الجامعية ، بينما 39.4% من حملة شهادة الثانوي و 9.1% أساس 6% دراسات عليا ، ويدل ذلك على اهتمام المؤسسة بالدرجات العلمية في عملية التعيين.

4- المهنة :

جدول (6) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المهنة

النسبة	التكرار	
37.9%	25	مهندس
21.2%	14	موظف
34.8%	23	صناعي
6.1%	4	عامل
100%	66	المجموع



يتضح من الجدول (6) والشكل (4) 37.9% من أفراد العينة كانت مهنتهم مهندس ، بينما 34.8% صناعي و 21.2% موظف و 6.1% عامل .

ثانياً: عبارات الإستبانة

جدول (7) التكرار والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الموارد البشرية بهيئة الموانئ البحرية

العبرة	أوافق تماماً	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق تماماً	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العبرة
1. هل تعتقد أن الموارد البشرية بهيئة المانئ البحرية مؤهلة لتحقيق الأهداف المرجوة	8 %12.1	31 %47	3 %4.5	18 %27.3	6 %9.1	3.86	1.26	أوافق
2. هل الكادر البشري بهيئة الموانئ البحرية يتم تعيينه وفقاً لهيكل وظيفي محدد	9 %13.6	26 39.4 %	4 %6.1	22 %33.3	5 %7.6	3.18	1.25	أوافق
3. دائماً تمنح إدارة الموارد البشرية الحرية الكاملة للعاملين لأداء المهام	-	20 30.3 %	4 %6.1	31 %47	11 16.7 %	3.50	1.10	أوافق
4. تحرص إدارة الموارد البشرية على الكشف الطبي للعاملين عند التعيين	2 %3	35 %53	3 %4.5	13 %19.7	13 19.7 %	3.33	1.10	أوافق
5. تحرص إدارة الموارد البشرية على تدريب العاملين وفقاً لخطة تدريب معدة ضمن الموازنة المعتمدة	7 %10.6	24 36.4 %	3 %4.5	20 %30.3	12 18.2 %	3.91	1.36	أوافق
6. التدريب يمكن أن يعمل على زيادة الكفاءة ومن ثم الإنتاجية	4 %6.1	29 43.9 %	-	7 %10.6	26 39.4 %	3.00	1.18	أوافق
7. تحرص إدارة الموارد البشرية على الكشف الطبي الدوري ومراجعة الصحة العامة للعاملين بالهيئة	11 %16.7	34 51.5 %	2 %3	11 %16.7	8 12.1 %	3.44	1.29	أوافق
8. يتم إدارة العاملين بهيئة الموانئ البحرية من خلال لوائح وضوابط يتم تطبيقها وفقاً للقانون	2 %3	30 45.5 %	2 %3	21 %31.8	11 16.7 %	3.59	1.19	أوافق
9. نظام الحضور والانصراف والغياب تتم إدارته بصورة علمية تراعي فيها كل الجوانب	4 %6.1	32 48.5 %	3 %4.5	17 %25.8	10 15.2 %	3.59	1.20	أوافق
10. من خلال ملاحظتك وبحكم وجودك بالهيئة فإن العمالة مستقرة ولا يوجد فاقد بسبب ترك العمل	2 %3	33 %50	-	20 %30.3	11 16.7 %	3.53	1.18	أوافق
11. إدارة الموارد البشرية تهتم دائماً بنظام التأمين لكافة العمال	1 %1.5	36 54.5 %	2 %3	11 %16.7	16 24.2 %	3.17	1.03	أوافق
12. دائماً يتمتع العاملون بهيئة الموانئ البحرية بحقوقهم من الإجازات والعطلات مدفوعة الأجر بمختلف أنواعها	1 %1.5	36 54.5 %	2 %3	8 %12.1	19 28.8 %	3.03	0.98	أوافق
13. عمالة التشييد المتاحة بهيئة الموانئ البحرية تعتبر مدربة وماهرة	2 %3	28 42.4 %	6 %9.1	24 %36.4	6 %9.1	3.82	1.12	أوافق
14. عمالة التشييد تعتبر عمالة خاصة دون الصناعات الأخرى	3 %4.5	37 56.1 %	3 %4.5	12 %18.2	11 16.7 %	3.38	1.11	أوافق

			%			%		
أوافق	1.27	3.45	16 24.2 %	16 %24.2	2 %3	28 42.4 %	4 %6.1	15. نظام التأمينات والتحفيز يقلل من فقد العمالة
أوافق	1.17	3.39	14 21.2 %	14 %21.2	3 %4.5	32 48.5 %	3 %4.5	16. هنالك ظاهرة عامة بوجود عمالة دخيله على صناعة التشييد
أوافق	1.16	3.41	13 19.7 %	17 %25.8	-	34 51.5 %	2 %3	17. إن دخول الميكنة في صناعة التشييد قلل من دور العمالة
أوافق	1.17	3.61	10 15.2 %	21 %31.8	2 %3	31 %47	2 %3	18. المواد الجديدة والتقنيات الحديثة تمثل عائقاً للعمالة المحلية
أوافق	1.10	3.27	15 22.7 %	12 %18.2	3 %4.5	34 51.5 %	2 %3	19. هنالك بعض الشركات والمؤسسات المحلية تتبع نظم إدارة عمالة على أسس علمية ومعيارية
أوافق	1.09	3.12	18 27.3 %	8 %12.1	1 %1.5	36 54.5 %	3 %4.5	20. إن طبيعة الحياة الاجتماعية ونظم الأسر الممتدة يؤثر على أداء العمالة
أوافق	1.01	3.11	15 22.7 %	6 %9.1	1 %1.5	41 62.1 %	3 %4.5	21. الظروف الاقتصادية وما يترتب عليها من التزامات تحد من الأداء والإنجاز
أوافق	1.09	3.18	18 27.3 %	10 %15.2	4 %6.1	32 48.5 %	2 %3	22. إن عمالة التشييد المحلية تشعر دائماً بعدم الاستقرار والثبات في العمل لأسباب تتعلق بالمخدم
أوافق	1.29	3.52	13 19.7 %	12 %18.2	2 %3	32 48.5 %	7 %10.6	23. دخول الشركات الأجنبية أثر سلباً على كفاءة العاملين في صناعة التشييد
أوافق	1.16	3.17	17 25.8 %	4 %6.1	2 %3	37 56.1 %	6 %9.1	24. يلاحظ أن عمالة التشييد المحلية لها فراغ كبير في التدريب والمعرفة
أوافق	1.12	3.18	18 27.3 %	9 %13.6	3 %4.5	33 %50	3 %4.5	25. خطط وإستراتيجية إدارة الموارد البشرية تؤثر بصورة مباشرة في تنفيذ المشاريع
متوسط	1.16	3.39						إجمالي المتوسط العام والانحرافات المعيارية

يلاحظ الباحث من الجدول (7) ، الإحصاء الوصفي لعبارات الموارد البشرية بهيئة الموانئ البحرية :

1. أن جميع العبارات التي تعبر عن فقرات الفرضية الأولى يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على عدم موافقة أفراد العينة على أغلبية العبارات التي تقيس مستوى الفرضية في المجتمع موضع الدراسة بمستوى استجابة متوسط حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عام مقدره (3.39) وبانحراف معياري (1.16) .

2. ويلاحظ من الجدول أن العبارة (تحرص إدارة الموارد البشرية على تدريب العاملين وفقاً لخطة تدريب معدة ضمن الموازنة المعتمدة) جاءت في المرتبة الأولى من حيث الاستجابة حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة على العبارة (3.91) بانحراف معياري (1.36) .

3. تليها في المرتبة الثانية العبارة (هل تعتقد أن الموارد البشرية بهيئة الموانئ البحرية مؤهلة لتحقيق الأهداف المرجوة) بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (1.26) .

4. أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (التدريب يمكن أن يعمل على زيادة الكفاءة ومن ثم الإنتاجية) حيث بلغ متوسطها (3.00) وانحراف معياري (1.18).

اختبار فرضيات الدراسة

جدول (8) نتائج اختبار t .test لتباين الفروق ذات الدلالة الإحصائية لكل عبارات للفرضية الأولى : تلعب الموارد البشرية دوراً أساسياً في تسيير العمل في صناعة التشييد

المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	القيمة الاحتمالية	التفسير
3.24	0.75	34.88	0.00	دالة

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة، 2023م. (2)

يتضح من الجدول أعلاه ، بلغت القيمة الاحتمالية لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارات الفرضية الأولى (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) ، أي أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية لأن جميع إجابات أفراد العينة على مستوى الموافقة على جميع عبارات الفرضية الأولى . يتضح مما تقدم تتحقق الفرضية الأولى القائل بأن الموارد البشرية تلعب دوراً أساسياً في تسيير العمل في صناعة التشييد .

جدول (9) نتائج اختبار t .test لتباين الفروق ذات الدلالة الإحصائية لكل عبارات للفرضية الثانية : التدريب المستمر يحسن من أداء العاملين

المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	القيمة الاحتمالية	التفسير
3.37	0.69	39.86	0.00	دالة

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة، 2023م. (2)

يتضح من الجدول أعلاه ، بلغت القيمة الاحتمالية لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارات الفرضية الثانية (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) ، أي أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية لأن جميع إجابات أفراد العينة على مستوى الموافقة على جميع عبارات الفرضية الثانية . مما تقدم تتحقق الفرضية الثانية القائل بأن التدريب المستمر يحسن من أداء العاملين .

جدول (10) نتائج اختبار t .test لتباين الفروق ذات الدلالة الإحصائية لكل عبارات للفرضية الثالثة : الحوافز والتأمينات تحسن من الأداء

المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	القيمة الاحتمالية	التفسير
3.62	0.60	49.28	0.00	دالة

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة، 2023م. (2)

يتضح من الجدول أعلاه ، بلغت القيمة الاحتمالية لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارات الفرضية الثالثة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) ، أي أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية لأن جميع إجابات أفراد العينة على مستوى الموافقة على جميع عبارات الفرضية الثالثة . مما تقدم تتحقق الفرضية الثالثة القائل بأن الحوافز والتأمينات تحسن من الأداء .

جدول (11) نتائج اختبار t .test لتباين الفروق ذات الدلالة الإحصائية لكل عبارات للفرضية الرابعة : العمالة الموجودة بالهيئة البحرية مدربه وماهرة

المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	القيمة الاحتمالية	التفسير
3.73	0.51	59.48	0.00	دالة

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة، 2023م. (2)

يتضح من الجدول أعلاه ، بلغت القيمة الاحتمالية لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارات الفرضية الرابعة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) ، أي أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية لأن جميع إجابات أفراد العينة على مستوى الموافقة على جميع عبارات الفرضية الرابعة . مما تقدم تتحقق الفرضية الرابعة القائل بأن العمالة الموجودة بالهيئة البحرية مدربه وماهرة .

التوصيات:

استناداً إلى نتائج الدراسة التي اعتمدت على تحليل استبيانات موجهة للعاملين والمهتمين بصناعة التشييد في هيئة الموانئ البحرية، توصل الباحث إلى مجموعة من التوصيات التي من شأنها الإسهام في تحسين إدارة وتنمية الموارد البشرية في هذا القطاع الحيوي، وهي كما يلي:

1. تطوير برامج تدريبية متخصصة: ضرورة تصميم وتنفيذ برامج تدريبية دورية تستهدف رفع كفاءة العاملين في مجال صناعة التشييد، وتزويدهم بالمعارف والمهارات التقنية والفنية الحديثة بما يعزز من قدراتهم الإبداعية والإنتاجية.
2. تبني سياسات تحفيزية فعالة: أهمية اعتماد نظام حوافز ومكافآت قائم على الأداء والابتكار، يهدف إلى تشجيع العاملين وتحفيزهم على تقديم أفضل ما لديهم، بما ينعكس إيجاباً على جودة المنتج الإبداعي.
3. تعزيز التخصص والتمكين الوظيفي: تمكين الكفاءات المتخصصة في مجال التشييد عبر إتاحة الفرصة لهم للمشاركة في التخطيط واتخاذ القرار، وتوفير بيئة تنظيمية مرنة ومحفزة على الإبداع والتميز المهني.
4. دمج التكنولوجيا الحديثة في العمل: اعتماد تقنيات حديثة في مجال التسجيل والإنتاج والنشر، مع التأكيد على تدريب الكوادر البشرية على استخدام هذه الأدوات بفعالية وكفاءة.
5. بناء شراكات استراتيجية وتعاونية: إقامة شراكات مثمرة مع مؤسسات أكاديمية وفنية داخلية وخارجية بهدف تبادل الخبرات، وتبني أفضل الممارسات في مجال تنمية الموارد البشرية الفنية.
6. تشجيع البحوث المستقبلية: يوصى بإجراء دراسات مستقبلية تتناول متغيرات جديدة مثل أثر القيادة التحولية، أو الثقافة التنظيمية، على تطوير الموارد البشرية في قطاع التشييد بهيئة الموانئ البحرية.

خاتمة التوصيات:

إن تفعيل هذه التوصيات يُسهم بفعالية في تطوير بيئة العمل الإبداعية داخل هيئة الموانئ البحرية، ويعزز من قدرة المؤسسة على استثمار طاقاتها البشرية في دعم صناعة التشييد كمجال ثقافي وفني له دور مؤثر في المجتمع. كما أن تبني توجه استراتيجي في إدارة وتنمية هذه الموارد يشكل ركيزة أساسية لتحقيق استدامة الأداء وتنافسية الإنتاج.

المراجع

- الجوهري، أحمد محمد (2018). "إدارة الموارد البشرية ودورها في تطوير الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية بالسودان". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخرطوم.
- الجوهري، أحمد محمد (2018). "إدارة الموارد البشرية ودورها في تطوير الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية بالسودان". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخرطوم.
- عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلال باستخدام SPSS، (القاهرة: دار النهضة العربية، 1981م)، ص 560
- العوضي، يوسف سعيد (2019). "أثر الحوافز والدوافع على تحسين أداء العاملين في شركات التشييد الكبرى". مجلة دراسات إدارية، المجلد 12، العدد 3، ص. 55-78.
- العوضي، يوسف سعيد (2019). "أثر الحوافز والدوافع على تحسين أداء العاملين في شركات التشييد الكبرى". مجلة دراسات إدارية، المجلد 12، العدد 3، ص. 55-78.
- المنصوري، خالد عبدالله (2020). "دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي في قطاع التشييد بسلطنة عمان". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس.
- المنصوري، خالد عبدالله (2020). "دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي في قطاع التشييد بسلطنة عمان". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس.
- Maslow, A. H. (1943). "A theory of human motivation." *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Maslow, Abraham H. (1943). "A theory of human motivation". *Psychological Review*. 50 (4): 370 - 396. CiteSeerX 10.1.1.334.7586. doi:10.1037/h0054346. hdl:10983/23610. Archived from the original on September 14, 2017. Retrieved March 13, 2007 – via psychclassics.yorku.ca.
- McIntyre, A., Gauvin, R., & Waruszynski, B. (2003). "Knowledge Management in Construction: Tacit Knowledge and the Construction Industry." *Construction Management and Economics*, 21(8), 823-830.
- McIntyre, A., Gauvin, R., & Waruszynski, B. (2003). "Knowledge Management in Construction: Tacit Knowledge and the Construction Industry." *Construction Management and Economics*, 21(8), 823-830.