

## أثر التوجيه الإداري على إدراك العاملين لجودة الأداء البيئي بالمسطح المائي وموارده بميناء الإسكندرية

محمود طلحة شعبان<sup>١</sup>، إيتسام السيد السيد<sup>٢</sup>، عاشور كامل عاشور<sup>١</sup>، هدي محمد عبد المنعم<sup>١</sup>، نورا حسن سعد حسن<sup>٣</sup>

### الملخص العربي

يستهدف هذا البحث بصفة رئيسية، دراسة أثر التوجيه الإداري على إدراك العاملين لجودة الأداء البيئي بالمسطح المائي وموارده بميناء الإسكندرية، ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال دراسة ستة أهداف فرعية.

وقد تم تجميع البيانات البحثية باستخدام إستمارة إستبيان بالمقابلة الشخصية، وتم أخذ عينة عشوائية بسيطة مقدارها ٢٠٦ مبحوثاً من شاملة البحث بنسبة ٢,٥% من العاملين بهيئة ميناء الإسكندرية وشركتي المستودعات المصرية العامة والأسكندرية لتداول الحاويات والبضائع، وقد تمثلت أساليب التحليل الإحصائي في النسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والإحراف المعياري، وإختبار(ت)، ومعامل الارتباط البسيط، ومعامل الارتباط المتعدد، وإختبار(ف)، والإتحدار المتعدد، والإتحدار الجزئي، وذلك لوصف وتحليل ما توصلت إليه الدراسة من بيانات، وذلك باستخدام الحاسب الآلي من خلال الإستعانة ببرنامج SPSS.

وتشير أهم النتائج البحثية إلى:

إنخفاض المتوسطات الحسابية لمعظم المتغيرات المستقلة، مع ارتفاع التباين بين المبحوثين، كما إتضح إنخفاض الدرجات الكلية لإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي، وفي نفس الوقت

إرتفاع التباين بين المبحوثين، وفي نفس الوقت إنخفاض نسبي في الدرجة الكلية للتوجيه الإداري، وإرتفاع التباين بين المبحوثين، وفيما يتصل بالعلاقات الإحدارية المتعددة فقد إتضح من النموذج الإحداري أن المتغير المستقل الرئيسي مسنول عن تفسير ٥٤,٨% من التباين الكلي الممكن حدوثه في الدرجة الكلية لإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي كمتغير تابع، وهذه المعادلة معنوية عند المستوى الإحتمالي ٠,٠٠١.

الكلمات المفتاحية: التوجيه الإداري- الإدراك- جودة الأداء - القيادة الإدارية-الدافعية- الإتصال الإداري- العاملين- الموارد البيئية- المسطح المائي- ميناء الإسكندرية.

### المقدمة والمشكلة البحثية

تشكل البيئة البحرية كل مساحات المياه المالحة التي تمثل كتلة متصلة بعضها البعض، متلاحمة الأجزاء سواء كان هذا الإتصال طبيعياً أوصناعياً، وما تشتمل عليه هذه الكتلة من أوجه الحياة البحرية، وتلعب البحار والمحيطات دوراً هاماً في حياة الإنسان، فهي تغطي ما يقرب من ٧٢% من سطح الأرض، كما أنها تسهم بنصيب وافر في المحافظة على التوازن البيولوجي للكورة الأرضية، ويضاف إلى ذلك أن البحار والمحيطات تمثل أهمية كبرى للإنسان فهي مصدراً لغذائه، ومصدراً للطاقة، ومورداً للمياه العذبة،

<sup>١</sup> قسم الإرشاد الزراعي- كلية الزراعة- جامعة الإسكندرية،

<sup>٢</sup> أستاذ علوم البحار الطبيعية المنقرغ معمل عمليات الشواطئ-

شعبة البيئة البحرية-المعهد القومي لعلوم البحار والمصايد،

<sup>٣</sup> مدرس مساعد معمل عمليات الشواطئ-شعبة البيئة البحرية-

المعهد القومي لعلوم البحار والمصايد.

إستلام البحث في ١٨ سبتمبر ٢٠١٦، الموافقة على النشر في ١٦ أكتوبر ٢٠١٦

من تلوث البيئة البحرية، وتدهور المنطقة الساحلية إنما يرجع إلى مختلف الأنشطة البرية سواء كانت صناعية، أو زراعية، أو حضرية، أو عمرانية، خاصة تلك التي ينتج عنها مخلفات وإنبعاثات لا يتم معالجتها والتعامل معها بطريقة بيئية سليمة، وأن نسبة ٢٠% المتبقية فهي ترجع لمصادر أهمها المصادر البحرية، أي النشاطات المختلفة التي تتم في عرض البحر مثل الاستكشاف والتنقيب عن النفط، والمعادن، والغاز الطبيعي، وعمليات الصيد، والشحن والتفريغ والنقل البحري، بجانب المخلفات والتسربات من الأعداد المتزايدة من اللنشآت، والمركبات البحرية، والترويحية والسياحية المختلفة، كما أصبح مؤكداً أن مثل هذه الأنشطة إن لم يتم ترشيدها بيئياً، فسوف يكون لها مردود سلبي على البيئة البحرية وثرواتها، بل وعلى مختلف أوجه النشاطات التنموية الأخرى، والاستثمارات في المنطقة الساحلية، كما أنها تمثل خطراً عدة على صحة الإنسان والمناطق الساحلية والبحرية، (وزارة الدولة لشئون البيئة، جهاز شئون البيئة) [www.yemwn-nic.info/contents/Geog/6.pdf](http://www.yemwn-nic.info/contents/Geog/6.pdf)

ولذا كان حماية البيئة البحرية المصرية أمراً ضرورياً، حيث تنص المادة ٤٨ من القانون (٤) لسنة ١٩٩٤ بإصدار قانون البيئة على أن تهدف حماية البيئة المائية من التلوث إلى تحقيق الأغراض الآتية: أ- حماية شواطئ جمهورية مصر العربية وموانئها من مخاطر التلوث بجميع صورته وأشكاله، ب- حماية بيئة البحر الإقليمي والمنطقة الاقتصادية الخالصة، ومواردها الطبيعية الحية وغير الحية وذلك بمنع التلوث أياً كان مصدره وخفضه والسيطرة عليه، ج- حماية الموارد الطبيعية في المنطقة الاقتصادية والجرف القاري، د- التعويض عن الأضرار التي تلحق بأي شخص طبيعي أو اعتباري من جراء تلوث البيئة المائية، (وزارة الدولة لشئون البيئة، ٢٠١٠، ص: ٥)، [www.eeaa.gov.eg](http://www.eeaa.gov.eg)

ومصدراً للعديد من الثروات المعدنية، والنباتية المختلفة، بالإضافة إلى أنواع متباينة من الأحياء البحرية الحيوانية المعروفة وغير المعروفة، وسبيلاً للنقل والمواصلات، ومجالاً للترفيه والسياحة، (التعريف بالبيئة البحرية) [www.startimes.com/?t=30804013](http://www.startimes.com/?t=30804013)

ومن المسلم به أن تتباين الدول المختلفة في نصيبها من المسطحات المائية البحرية باختلاف أنواعها، وكذلك في نصيبها من الأراضي الصحراوية، وتضاريسها المتباينة، ومن ثم النظم البيئية للبلاد المختلفة، وتمتلك مصر بحرين هما البحر الأبيض المتوسط، والبحر الأحمر، ويمثلان أهمية كبيرة لها، حيث يبلغ طول السواحل المصرية ما يقرب من ثلاثة آلاف كيلومتر، منها حوالي ١١٥٠ كيلومتر على البحر الأبيض المتوسط ممتدة من السلوم غرباً إلى رفح شرقاً، وحوالي ١٨٥٠ كيلومتر تغطي سواحل البحر الأحمر المصرية، حيث يمثل منها الحوض الرئيسي للبحر الأحمر حوالي (١٢٠٠ كم)، ويمثل خليج السويس والعقبة حوالي (٦٥٠ كم)، (وزارة الدولة لشئون البيئة، جهاز شئون البيئة) [www.yemen-nic.info/contents/Geog/6.pdf](http://www.yemen-nic.info/contents/Geog/6.pdf)

وتعتبر البيئة البحرية والمناطق الساحلية لجمهورية مصر العربية مصدراً للثروات الحية وغير الحية، كما أن تلك السواحل تعمل على توفير التوازن البيولوجي لمصر، وسبيلاً للنقل والمواصلات، كما أنها تربط بين البلاد المختلفة، وهي نقطة جذب محورية للعديد من المشروعات في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية مثل المشروعات الترفيهية والسياحية، ومشروعات الثروة السمكية، والتصنيع، والتصدير، والمناطق الحرة، وهي غالباً ما تتعرض بدرجات متفاوتة للتلوث من عدة مصادر برية وبحرية.

فلقد بات من الحقائق المعروفة - حسب ما أشارت إليه تقارير الأمم المتحدة 1990 GESAMP- وأكدت عليه الكثير من الدراسات والبحوث الميدانية بعد ذلك، أن حوالي ٨٠%

أيضاً تزيد عن المسموح به حيث أنه ٢,٥، ٤,٤٥، ٤,٦٤، ٠,٦٤، ٣٨٣ بالترتيب على التوالي، ويرجع ذلك لكثرة الأنشطة بالميناء مما يؤدي إلى زيادة نسبة التلوث في هذه المنطقة، وأيضاً لأنه يوجد بها عدد ضخم من العمالة، بالإضافة إلى وجود عدد من الشركات والهيئات التي تعمل داخل الميناء، وكالة البيئة الأوروبية (٢٠٠٦، ص: ٢١)، وقد أوضح المأموني وليلى عبد الفتاح (٢٠٠٦، ص: ١) أن كل من الميناء الغربية والميناء الشرقية وخليج أبو قير على إمتداد ساحل مدينة الإسكندرية مناطق ذات نشاط بحري وصناعي مكثف، وقد تم عمل تنقيبات قصيرة في الرواسب المتاخمة لسواحل هذه الأماكن لتتبع الإنتشار الرأسي لكل من تركيزات العناصر الثقيلة: الكاديوم، والكوبالت، والنحاس، والكروم، والنيكل، والزنك، والمنجنيز والحديد، بالإضافة إلى محتوى الرواسب من المياه البيئية، والكربونات والكربون العضوي، كما بينت نتائج التحليل أن الطبقة الأعلى في التنقيبات بها أعلى التركيزات، وأن تنقيبات الميناء الغربية تحتوي أعلى التركيزات نسبياً بكل من الميناء الشرقية وخليج أبي قير.

ومن المسلم به أن العاملين في أي كيان يمثلون عموده الفقري، حيث يمثل خطأ العنصر البشري بشكل مباشر أو غير مباشر نسبة تفوق ٨٠% من أسباب الحوادث بالموانئ، وهناك العديد من أسباب الخطأ البشري مثل التعب والإرهاق، وضعف الإتصال، وعدم الوعي بالمخاطر المحيطة في بيئة العمل، وبالتالي عدم إتخاذ الإجراءات الوقائية الفعالة، النعيمي (غير مبين سنة النشر)،  
www.mubasher.info/news/2392929

ومما لا شك فيه أن الموانئ تعتبر من الأماكن التي تكثر فيها المخاطر كونها الموقع الذي يتم فيه نقل كل ما ينتجه البلد وما يستورده من الخارج من مواد وتجهيزات وغيرها، وإذا ما قورن العمل في الموانئ مع نظيره في العديد من المنظمات الصناعية والتجارية يعتبر العمل في الموانئ من الأعمال الخطرة وذلك في ضوء الإعتبارات التالية: اتساع

هذا ويوجد بمصر حوالي ١٥ ميناء تجاري أهمها ميناء الإسكندرية، والكثير من الموانئ التخصصية والتي تنقسم إلى موانئ بترولية وعددها ١١ وأهمها ميناء رأس غارب، وموانئ تعدينية وعددها ٧ وأهمها ميناء سفاجا التعديني (أبو طرطور)، وموانئ سياحية وعددها ٥ وأهمها ميناء بورت غالب، وموانئ صيد وعددها ٤ وأهمها ميناء الصيد البحري ببورسعيد، وما يوجد بمصر من ١٧ نقطة سروح وأهمها الأنفوشي، وأبو قير، وميناء مطروح، (قطاع النقل البحري)،  
http://www.mts.gov.eg/

وتعاني الموانئ المصرية بالعديد من الملوثات حيث وجد أن إجمالي عدد حوادث السفن المصرية والأجنبية بالموانئ المصرية طبقاً لنوع الحادث خلال عام ٢٠١٣ كما يلي: ٤٧% حادث غرق وحدة بحرية، ٢٧% حادث غرق سفينة، ١٨% شحط بالشعاب المرجانية، ٢% تصادم أو إحتكاك سفينة بسفينة، ٢% تصادم أو إحتكاك سفينة بقاطرة، ٢% حريق بالمستودعات، ٢% حادث بغرف الماكينات بالسفينة، قطاع النقل البحري،  
http://www.mts.gov.eg/#

ويعتبر ميناء الإسكندرية من أقدم وأعرق الموانئ حيث أنه كان همزة الوصل بين دول الشرق القديم وحوض البحر المتوسط، وهو أكبر الموانئ مساحة حيث تمر به أكثر من ثلاثة أرباع التجارة الخارجية في مصر، (عبد الفتاح، ٢٠٠٨، ص: ١٨، ص: ١٩)، ولقد إتضح من تقرير وكالة البيئة الأوروبية (٢٠٠٦، ص: ٣٢) أن جودة مياه البحر بميناء الإسكندرية في منطقة الميناء الغربي من أكثر بؤر التلوث، حيث أن نسبة الأكسجين المذاب أقل من المسموح به، والأكسجين الحيوي نسبته ٨,٠٥ وهي نسبة عالية عن المسموح به وهو ٠,٠٢، أما المواد العالقة فتكون نسبتها ١٥٤ والمسموح به هو ١,٥ وهو ما يدل على شدة التلوث بالميناء الغربي، وأيضاً نسبة الفوسفور المذاب نسبتها ٠,٦٢ وهي أعلى من المسموح به وهو ٠,٠٧، وبالنسبة للمعادن الثقيلة (النترات، والرصاص، والكاديوم، والزنك) فهي

ويعد الاتصال الجيد بمثابة الدماء التي تجري في عروق المؤسسات، والاتصال الفعال إنجازاً وديمومة وغالباً ما تكون مشكلة المؤسسات وإحدى عقباتها الهامة بإعتبار الإتصال الضعيف يقود إلى كوارث كثيرة، وبهذا فالإتصال وسيلة تعين الإدارة على تغيير سلوك العاملين حيث تتعرف من خلال هذه العملية على قدرات العاملين وكيفية أستقبالهم وتفهمهم للرسالة على طريق تغيير سلوكهم شريطة أن تكون عملية الإتصال فعالة وإيجابية، فمن خلال عملية الإتصال تنتقل المعلومات والأوامر والتعليمات والبيانات والقرارات من مستوى الإدارة العليا إلى مستويات التنفيذ، كما تنتقل من مستويات التنفيذ إلى مستوى الإدارة العليا على شكل تقارير وإقتراحات، أي أنها تربط بين مراكز إتخاذ القرار ورسم السياسات في الإدارة ومراكز التنفيذ، لذلك إعتبرت عملية الإتصال بين المكونات الرئيسية للعملية الإدارية، المساد (٢٠٠٣، ص: ١٧٥-١٧٨).

وتعتبر الدوافع من المتغيرات الرئيسية التي تلعب دوراً هاماً في سلوك الأفراد والسلوك التنظيمي بإعتبار أن الأفراد يمثلون جزءاً رئيسياً في التنظيم، وبالتالي تتوقف مقدرة الإدارة في تحقيق أهداف المنظمة على توفر القدر الكافي من الدوافع لدى الأفراد، وهذا يتطلب اللجوء إلى القوى والأساليب التي تستطيع إثارة الدوافع مما يدفع العاملين إلى العمل وتحقيق الرضا عن العمل، وبما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وزيادة الإنتاجية، القحطاني (٢٠٠٨، ص: ٢٢٢).

ويشكل إدراك جودة الأداء البيئي للعاملين أهمية أساسية لأي كيان من خلال الإستغلال الأمثل لقواها ومواردها البشرية، وأنها ليست مجرد أداة للسيطرة، وفرض السلطة على العاملين، بل أداة للتشخيص المحكم والموضوعي لأداء جميع العاملين، وذلك من أجل مساعدة الإدارة العليا في إتخاذ القرار المناسب، وكذلك تقديم المعلومات اللازمة لإدارة الموارد البشرية لتمكنها من إدارة تلك الموارد بكفاءة

مساحة الميناء، وتنوع المواد والبضائع، والحاجة لإستخدام أنواع مختلفة من آليات النقل والتحميل والتنزيل، والحاجة إلى أكثر من مشرف سلامة مدرب ومؤهل، وإرتفاع عدد العاملين في الميناء، وتنفيذ معظم الأعمال في العراء، المرغني (٢٠٠٦، ص: ٢، ص: ٣).

ويستلزم الأمر وضع إدارة جيدة تعمل على تحقيق العناصر الإدارية الأربعة والمتمثلة في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، حيث أن الإدارة في حد ذاتها عملية إنسانية مستمرة تعمل على تحقيق أهداف محددة من خلال الجهد البشري، والمنظمة ما هي إلا بناء مادي بجانب كونه بناءً اجتماعياً يرتكز على مجموعة من العلاقات والاتصالات والتفاعلات التي تأخذ شكل التعاون أو المنافسة أو الصراع بين العاملين بالمنظمة من فئات اجتماعية متباينة ويمارسون أعمالاً متنوعة وذوي حاجات ورغبات متباينة، القحطاني (٢٠٠٨، ص: ٢٢٥).

وترتبط فعالية المنظمة بمدى الجهد الذي يبذله الأفراد المكونون لهذه المنظمة، وتتوقف جهود الأفراد على مدى إحساسهم بالتكامل مع المنظمة والإرتباط بأهدافها والوعي بمضمونها، وحتى يمكن خلق فرق عمل متكاملة بالمنظمة فإن الضرورة تقتضي بأن يشعر جميع أفرادها بأهمية أفكارهم وفائدتها للإدارة، وهذا يتطلب قيادة إدارية تعترف بجهود الآخرين وقادرة على تنسيق هذه الجهود وتوجيهها وعلى إشباع رغبات أفراد المجموعات وحاجاتهم، القحطاني (٢٠٠٨، ص: ١٨٣).

والقيادة الإدارية تمثل نوعاً متخصصاً من أنواع القيادة تستهدف الأساليب الإدارية التي تؤثر في سلوك الأفراد بما يكفل تحقيق الهدف، ويتطلب ذلك بالضرورة أن يكون الرئيس الإداري بارعاً في القيادة وخلق وتنمية صلة من التبعية له وإتباع المرؤوسين وإستمالتهم، فالقيادة هنا هي جوهر الإدارة وسنامها، المساد (٢٠٠٣، ص: ٩٩).

- التعرف على التوجيه الإداري للعاملين بميناء الإسكندرية والذي يتمثل في ثلاثة أبعاد وهي الاتصال، والقيادة، والدافعية.
- التعرف على إدراك العاملين لجودة الأداء البيئي بالمسطح المائي وموارد ميناء الإسكندرية.
- دراسة العلاقات الارتباطية بين التوجيه الإداري للعاملين الموضح بالهدف الثاني وإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي بالمسطح المائي وموارده بميناء الإسكندرية الموضح بالهدف الثالث.
- دراسة العلاقات التأثيرية بين التوجيه الإداري للعاملين الموضح بالهدف الثاني وإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي بالمسطح المائي وموارده بميناء الإسكندرية الموضح بالهدف الثالث.
- التعرف على توقعات العاملين بميناء الإسكندرية لجودة أدائهم البيئي بالمسطح المائي وموارده.

#### الأهمية النظرية والتطبيقية للبحث

يدخل هذا البحث ضمن المجالات البحثية الإرشادية البيئية البحرية، فهو يقع ضمن إهتمامات العلوم الإدارية، وعلم النفس، وعلم الإتصال، وعلم الاجتماع، وعلم العلاقات العامة، وعلم المنطق، وغيرها من العلوم التي لها صلة بسلوك الفرد والجماعة، ومما لاشك فيه أن هناك ندرة للبحوث في هذا المجال الإرشادي البيئي، وفي نفس الوقت يعتبر هذا المجال البحثي من الأهمية بمكان سواء على المستوى النظري أو التطبيقي، ويمكن تناول أهمية هذا البحث النظرية والتطبيقية فيما يلي:

#### أولاً: الأهمية النظرية:

إنطلاقاً من أن قيمة أي دراسة علمية لاتقاس فقط بمقدار ما تقدمه من إجابات على بعض التساؤلات، وإنما تقاس أيضاً بنفس القدر بما تطرحه من تساؤلات تعبر عن مواضيع لدراسات مستقبلية، حيث أن نتائج هذا البحث قد تساعد في طرح العديد من المتغيرات والمقاييس والمفاهيم

وإقتدار، ويتم ذلك من خلال تحسين وتنظيم وإستغلال الموارد المتاحة، ليصبح الكيان قادر على التطور والتعامل الجيد مع كل التغيرات التي تطرأ خلال إنجاز الأعمال.

وفي ضوء ما سبق من ضخامة البيئة البحرية مساحة، وأهمية الموارد البشرية من العاملين في تحقيق جميع الأهداف، تولد عدداً من التساؤلات البحثية والتي تتمثل في: ما طبيعة وخصائص العاملين بميناء الإسكندرية والتي تتمثل في الجنس، والسن، وعدد السنوات التعليمية، والمؤهل التعليمي، والوظيفة الحالية، وعدد سنوات الخبرة؟ وما طبيعة ودرجات التوجيه الإداري للعاملين بميناء الإسكندرية والذي يتمثل في ثلاثة أبعاد وهي الإتصال، والقيادة، والدافعية؟ وما طبيعة ودرجات إدراك العاملين لجودة الأداء البيئي بالمسطح المائي وموارد ميناء الإسكندرية؟ وما العلاقات الارتباطية بين التوجيه الإداري للعاملين وإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي بالمسطح المائي وموارده بميناء الإسكندرية؟ وما العلاقات التأثيرية بين التوجيه الإداري للعاملين وإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي بالمسطح المائي وموارده بميناء الإسكندرية؟ وما توقعات العاملين بميناء الإسكندرية؟ وما توقعات العاملين بالمسطح المائي وموارده بميناء الإسكندرية لجودة أدائهم البيئي بالمسطح المائي وموارده؟.

#### الاهداف البحثية

إستهدف هذا البحث بصفة رئيسية دراسة أثر التوجيه الإداري على إدراك العاملين لجودة الأداء البيئي بالمسطح المائي وموارده بميناء الإسكندرية، ويمكن تحقيق هذا الهدف الرئيسي من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- التعرف على طبيعة وخصائص العاملين بميناء الإسكندرية والتي تتمثل في الجنس، والسن، وعدد السنوات التعليمية، والمؤهل التعليمي، والوظيفة الحالية، وعدد سنوات الخبرة.

ولازال في كثير من دول العالم، ذلك المكان من الأرض عند الشواطئ، مجهز بتجهيزات خاصة تسمح برسو السفن، لشحن وتفريغ البضائع، وصعود ونزول الركاب، فهو مكان بداية الرحلة ونهايتها، والميناء جزء لا يتجزأ من شبكة النقل الكلية، ويترتب على هذه النظرة أن الميناء نشاط داخلي يتصل بجميع النقاط الحيوية الهامة داخل الدولة، ونشاط خارجي يصل الدولة بموانئ العالم الخارجي، (صقر، ١٩٩٥، ص: ٢٥).

#### التعريف بالبيئة البحرية:

عرفت البيئة البحرية " بأنها الوسط البحري الذي يعنى بدراسة الحياة البحرية والشواطئ والطيور البحرية وحركات الأمواج والمد والجزر وغير ذلك من العوامل المؤثرة على مياه المحيطات والبحار وعلى حياة الكائنات التي تعيش فيها وتتكون من ثلاث نظم أو محيطات أساسية وهي:

أ- المحيط المائي: إذ يعد الماء المكون الأساسي والأكبر في النظام الحيوي والذي يهيئ الظروف الملائمة للحياة وإستمرارها.

ب- المحيط الجوي: فالأرض مغلقة بجو يعمل على حماية الحياة فوق سطحها، وهناك عوامل طبيعية متفاعلة تعمل على حفظ هذا التوازن كالضغط، والجاذبية، والغازات، والهواء، وأشعة الشمس، وبخار الماء، والطاقة التي تمثل أبرز عوامل جو الأرض.

ج- المحيط اليابس: وهو المكون الثالث الرئيسي للغلاف الحيوي، ويشمل الأجزاء الصلبة من الكرة الأرضية، ويتكون من (الصخور، والتربة، ومحتوياتها من معادن)، ومواد لا عضوية، بورحلي (٢٠١٠، ص: ١٣).

#### مفهوم التلوث البحري:

تتصف البيئة البحرية والتي تشمل البحار والمحيطات بعدة صفات، منها المساحة الشاسعة والأعمق السحيقة الغنية بالكائنات والأحياء المائية المتنوعة (حياة بحرية

التي يمكن أن تتصل بمجال هذا البحث، والتي قد يمكن الإستعانة بها في الأبحاث المستقبلية، والتي تفتح آفاقاً جديدة لدراسات مستقبلية في مجال الإرشاد البيئي البحري، وغيرها من مجالات أخرى في الإرشاد السمكي، والإرشاد السلوكي، كما أن نتائج هذا البحث قد تساعد من خلال ما يمكن أن يتمخض عنه من معارف كخطوة على طريق تطوير الإرشاد البيئي البحري في مجال جودة الأداء البيئي، حيث أن تحقيق ظاهرة التراكم المعرفي في هذا المجال البحثي يعتبر ضرورة ينبغي السعي لها، وهو ما يعتبر من أسى غايات البحث الإرشادي البيئي البحري، والتوجيه الإداري.

#### ثانياً: الأهمية التطبيقية:

تتبع أهمية هذه الدراسة فيما يتصل بالجانب التطبيقي من خلال توفير المعارف العلمية المتعلقة بتحديد المتغيرات الأكثر فاعلية في إدراك العاملين لجودة الأداء البيئي، وبالتالي المحافظة على البيئة البحرية ومواردها من التلوث، حيث أن نتائج هذا البحث المتعلق بإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي، والعلاقات الارتباطية والإنحدارية قد تساعد على المستوى التطبيقي الميداني حيث يسترشد بها مخططي البرامج الإرشادية في مجال الإرشاد البيئي البحري من حيث تقديم الحلول للمشاكل التي تعترض عملهم وإدراكهم لجودة الأداء البيئي، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم المتعلقة بجودة الأداء البيئي والتخطيط له، وتحديد الأنشطة التدريبية التعليمية، وتحديدها على أساس من حاجات المبحوثين من العاملين بما يضمن لها النجاح، والفاعلية، والإستمرارية، وتتمخض عن هذه الدراسة مجموعة من التوصيات والتي ينصح بتطبيقها في المستقبل.

#### الإطار النظري

##### ماهية الميناء البحري:

عرف الميناء تقليدياً بأنه المكان الذي يتم فيه تداول البضائع والركاب بين البحر واليابسة، حيث كان الميناء

الخطأ البشري، مما يؤدي إلى تحسين الخدمة ورضاء العملاء.

علاوة على ذلك فإن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يمكن تطبيقها في كل مراحل تشغيل الموانئ، كالإدارة البحرية، وإدارة البوبات أو عمليات محطات الشحن، وإجراءات الجمارك وتبادل المستندات، وكذلك حركة مرور السفن، والتي تعتبر من المكونات الأساسية للتشغيل الناجح للموانئ، حيث يعد معدل وسرعة تفريغ وشحن السفن، وزمن الإنتظار، وإشغال المراسي من العوامل التي تحدد إنتاجية الميناء، ويوفر المزيد من السلامة في مناطق الدخول والرسو، فضلاً عن السلامة على طول الطرق، والممرات الملاحية المؤدية إلى المراسي، فإستخدام هذه التكنولوجيا في الموانئ ذات أهمية كبيرة لتحقيق العمل الفعال للميناء، ولاسيما فيما يخص الإدارة والتخطيط والاتصالات بين مجتمع الميناء، اللجنة الإقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (٢٠٠٧، ص: ٥، ص: ٦).

#### القيادة الإدارية:

وتعرف بأنها " محصلة التفاعل بين خصال شخصية القائد، وخصائص الأتباع، وطبيعة المهمة، وسمات النسق التنظيمي والسياق الثقافي المحيط بالمنظمة، (شوقي، ١٩٩٢، ص: ٤١).

#### أهمية القيادة الإدارية:

تبرز أهمية القيادة في الجانب الإنساني للإدارة بوضوح من خلال تتبع مسؤوليات القائد الإداري في مجال العلاقات الإنسانية والتمثلة في تكوين علاقات إنسانية قائمة على التفاهم المتبادل بينه وبين مرؤوسيه ورؤسائه، واحترام المرؤوسين في مناقشة ما يمس شؤونهم وتقبل أقترحاتهم القيمة، وإشعار كل فرد بالتقدير المناسب لما يبذله من جهود في نشاط مجموعته، وحفز العاملين على العمل بحماس ورضا لتقديم أقصى طاقاتهم في العمل وإشباع حاجات ومتطلبات المرؤوسين، (كنعان، ١٩٩٢، ص: ١٠٨).

متنوعة )، ومياه دائمة الحركة تبعاً للتيارات الهوائية والضغط والتقلبات الرأسية، والأمواج، إلى جانب خواص المياه المتمثلة في الملوحة الشديدة وإتصال البيئات البحرية ببعضها البعض وغيرها من الخواص التي تجعل من البيئة البحرية نظاماً بيئياً فريداً، وشديد التعقيد والتأثر بالعوامل الخارجية التي تتنابه نتيجة لتدخل الإنسان في تلويث و تخريب المأوى البيئي لكائناته الدقيقة و ثرواته العديدة، بورحلي (٢٠١٠، ص: ١٦) .

#### الإتصال الإداري:

الإتصال عبارة عن "نشاط يشترك فيه طرفين أو أكثر كقوى فاعلة في الإرسال والإستقبال بدرجات متفاوتة الفاعلية سواء في النشاط الإتصالي أو ما ينتج عنه من تأثير"، (مكي ومحمد، ١٩٩٥، ص: ٣٣).

#### أستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة الموانئ:

تستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الموانئ، لضمان الحصول على معلومات دقيقة وفي الوقت المناسب، عن كافة المعلومات وأنشطة السفن، وعمليات الشحن والخدمات البحرية، كما يؤثر أستخدامها تأثيراً كبيراً على تسهيل التجارة، وتحقيق العديد من الفوائد أهمها:

- تحسين تكامل مجتمع الميناء عبر التبادل الإلكتروني للبيانات، والتي بدورها تؤدي إلى خفض الإجراءات التشغيلية إلى الحد الأدنى وزيادة فعاليتها إلى الحد الأقصى.

- تقليص زمن وتكلفة إجراءات السفن ولاسيما عمليات الشحن والتفريغ، بما في ذلك دخول وخروج السفن وتخليص الشحنات، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والربحية عبر الإستخدام الأمثل للمراسي والساحات، علاوة على زيادة عدد السفن المترددة على الميناء.

- تقليص الإزدحام في الميناء عبر التحكم في إدارة البوبات، بالإضافة إلى تناقص الحوادث الناجمة عن

تقدرات ومواهب العاملين وتحفيزهم لتحسين الجودة الإنتاجية بشكل مستمر ودائم من خلال فرق عمل ولجان متخصصة تفرز الطاقات الكامنة لديهم، وتنمية الوعي الثقافي والفني لدى العاملين، ومعالجة كافة المشكلات والصعوبات في حينه والتوصل إلى أسباب وقوعها وإتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة لتلافي تكرارها (العقفي، ٢٠٠٠)، [www.q8ship.com](http://www.q8ship.com)

### مفهوم الأداء الوظيفي:

يعرف الأداء الوظيفي بأنه "تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة، (هلال، ١٩٩٦، ص: ١١).

### الأسلوب البحثي

#### التعريفات الإجرائية البحثية

فيما يلي عرضاً للتعريفات الإجرائية للمصطلحات والمفاهيم الرئيسية الواردة بهذه الدراسة:

#### التوجيه:

ويقصد به في هذا البحث "إرشاد المرؤوسين أثناء تنفيذهم للأعمال من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية وهي الإتصال والقيادة والدافعية، ويتم قياس هذا المتغير بالتقدير الذاتي بالدرجات من (١-١٠) لكل عبارة، من خلال مقياس مكون من (٤٨) عبارة.

#### الاتصال الإداري:

ويقصد به في هذا البحث درجات وجود مشاركة بين الإدارة العليا والعاملين في إحداث عمليات التغيير والتطوير، ووجود وسائل للتعبير عن الرأي والحوار، وتوفير المعلومات للعاملين بالسرعة الممكنة وفي الوقت المناسب، وتحديث وتطبيق مراحل الإدارة الإلكترونية في أعمال ومهام جهة العمل، وتوفير الكوادر البشرية المؤهلة لإستخدام تقنيات الإتصال، وعدم وجود تباين في إدراك

### مفهوم الدافعية:

يمكن تعريفها أيضاً بأنها "حالة داخلية أو إستعداد داخلي، فطري أو مكتسب، شعوري أولاً شعوري، عضوي أو إجتماعي أو نفسي، يثير السلوك، ذهنياً كان أو حركياً، ويوصله كما يسهم في التوجيه إلى غاية شعورية أولاً شعورية، فمن الدوافع ما هو فطري وما هو مكتسب، ثم ما هو شعوري وما هو لا شعوري"، سيكولوجية الدافعية،

[www.onefd.edu.dz/infpe/cours%20pdf%201mef/...pdf/Psycho%20env1%20def03.pd..](http://www.onefd.edu.dz/infpe/cours%20pdf%201mef/...pdf/Psycho%20env1%20def03.pd..)

### الإدراك:

يرى ويتج (٢٠٠١، ص: ٩) أن الإدراك هو العملية التي يقوم الفرد عن طريقها بتفسير المثيرات الحسية حيث يقوم بتسجيل المثيرات البيئية، بينما يضطلع الإدراك بتفسير هذه المثيرات وصياغتها في صور يمكن فهمها، وأن الإدراك في معظمه دالة للخبرة بمعنى أنه سلوك متعلم وتشير نتائج البحوث إلى أن الفرد الذي تحدد خبراته الإدراكية أو تهمل لن يستطيع تنمية إستجابات إدراكية عادية وبالإضافة إلى ذلك فإن الشخص الذي يحرم أولاً يمكن من التفاعل مع مثيرات البيئة لن يظهر بالتالي نمواً إدراكياً عادياً.

### الجودة:

يعرفها جوران أنها الملائمة للإستخدام، ويقصد بذلك أن يكون مستخدم السلعة أو الخدمة قادراً على الإعتماد عليها في تحقيق ما ينبغي منها، كورتل وآمال (٢٠١٢، ص: ١٤).

**تطبيق الجودة الشاملة في الموانئ:** ينتج عنه زيادة فرص المنافسة وإسقاط الميز من التجارة البحرية، وزيادة الفعالية، ورفع الكفاءة وزيادة الإنتاجية، وسرعة الإستجابة للمتغيرات، وتوفير أساس صلب للتخطيط السليم، والإستيعاب والفهم الكامل لكافة أنشطة وأعمال الميناء، وإتاحة الفرصة للتغيير والتطوير المستمر لعمليات الموانئ وإعتبار ذلك أساساً طبيعياً ومتواصلًا، وإستثمار أكبر

بالتقدير الذاتي بالدرجات من (١٠-١) لكل عبارة، من خلال مقياس مكون من (٦٨) عبارة.

### المتغيرات البحثية

يتناول هذا الفصل عرضاً للمتغيرات البحثية التي تم تحديدها في ضوء أهداف البحث، وقد تم الإستعانة في ذلك بما تم الإطلاع عليه من كتابات سابقة، وتم تحديدها في ضوء ما أمكن الإطلاع عليه من المراجع والكتابات العلمية في الإدارة، وعلم النفس، والإرشاد الشاطئ البيئي، وكذلك في ضوء الملاحظات الميدانية، ووفقاً لطبيعة وأهداف هذا البحث، مجموعة من المتغيرات البحثية على النحو التالي:

#### أولاً: المتغيرات المستقلة: Independent Variables

- قامت هذه الدراسة على متغير مستقل وهو التوجيه الإداري وهو يتكون من ثلاث محكات هم:
- الإتصال الإداري ويتمثل في المشاركة في تنمية الإتصال، ووجود وسائل للتعبير، ووجود نظم إتصالات إدارية، وتطبيق الإدارة الإلكترونية، ووجود كوادر بشرية مؤهلة.
  - القيادة الإدارية ويتمثل في التفويض الإداري، ونمط القيادة الإدارية، والإهتمام بالتحديث والتنمية.
  - الدافعية وتتمثل في المشاركة في أعمال المنظمة، وتوفير الحافز المادي والمعنوي، والرضا عن بيئة وطبيعة العمل.

#### ثانياً: المتغير التابع: Dependent Variable

قامت هذه الدراسة على متغير تابع مركزي واحد وهو إدراك العاملين لجودة الأداء البيئي بالمسطح المائي وموارده بميناء الإسكندرية.

### الفروض البحثية

يتم تناول الفروض البحثية وإختبارها، وذلك وفقاً لأهداف البحث وإستناداً لما تم إستعراضه من كتابات

وإختلاف فهمهم للأوامر والتعليمات، ويتم قياس هذا المتغير بالتقدير الذاتي بالدرجات من (١٠-١) لكل عبارة، من خلال مقياس مكون من (١٧) عبارة.

### القيادة الإدارية:

ويقصد بها في هذا البحث درجات تفويض المديرين العاملين في بعض سلطات إتخاذ القرارات، وأهتمام المديرين بأراء المرؤوسين حول سلوكياتهم وتصرفاتهم، وإهتمام المديرين بالمناقشة وتبادل الآراء حول العمل، وتكليف العاملين المتميزين بعمل قيادي، ويتم قياس هذا المتغير بالتقدير الذاتي بالدرجات من (١٠-١) لكل عبارة، من خلال مقياس مكون من (١٦) عبارة.

### الدافعية:

ويقصد بها في هذا البحث بأنه مجموعة الحاجات والرغبات غير المشبعة أو ناقصة الإشباع والتي يتعرض لها المبحوث أثناء عمله وتؤثر على تفكيره وإدراكه وسلوكه وتوجه لتحقيق هذه الاهداف، ودفع الأفراد من خلال ذلك الإشباع إلى المشاركة في أعمال المنظمة، وتحقيق الإنجاز بمستوى أعلى من الأداء، ويتمثل هنا في توفير علاقات إنسانية جيدة في بيئة العمل، وتوفير الحافز المادي والمعنوي للمبحوثين، والرضا عن بيئة وطبيعة العمل، ويتم قياس هذا المتغير بالتقدير الذاتي بالدرجات من (١٠-١) لكل عبارة، من خلال مقياس مكون من (١٥) عبارة.

### إدراك جودة الأداء البيئي للعاملين بميناء الإسكندرية:

ويعرف إدراك جودة الأداء البيئي للعاملين بميناء الإسكندرية في هذا البحث بأنه مجموع الدرجات الكلية لمجموعة الأبعاد الرئيسية لإدراك جودة الأداء البيئي والمتمثلة في عناصر الأداء الوظيفي، ومحددات ومعايير الأداء الوظيفي، وتقييم الأداء الوظيفي، ومستوى تأثير التطوير على أداء العاملين، ومستوى الأداء الوظيفي، ومنظومة جودة العمل داخل الميناء، ويتم قياس هذا المتغير

والبوغاز الكبير بطول ٢٠٠٠ متر وعرض ٢٢٠ متر وعمق ١٤ متر، والبوغاز الصغير بطول ١٦٠٠ متر وعرض ١٠٠ متر وعمق ٩ متر، ويتكون من ستة مناطق، وهناك محور للمحطات المتخصصة لميناء الإسكندرية وتتمثل في: محطة الركاب البحرية، ومحور محطات الحبوب بميناء الإسكندرية، ومحور محطات البترول بميناء الإسكندرية، ومحطة الفحم، ومحطة المواشي، ومحطة الإشارات القمرية، ومحور محطات الحاويات.

#### ثانياً: شركة المستودعات المصرية العامة:

- لقد تأسست شركة المستودعات المصرية العامة فى الخامس عشر من ديسمبر عام 1943
- إحدى الشركات التابعة للشركة القابضة للنقل البحرى والبرى.
- تدير الشركة مجموعة من المخازن والساحات المتخصصة فى تخزين كافة البضائع والحاويات فى موانئ الإسكندرية، والدخيلة، ودمياط، والسويس، ونويبع، والادبية، وسفاجا بالإضافة إلى المستودع الجمركى العام بمنطقة النهضة والمستودع الجمركى العام بالورديان.
- تمتلك الشركة أسطول ضخم من الشاحنات والحاويات لنقل البضائع لأى موقع بجميع أنحاء جمهورية مصر العربية.
- تنتهج الشركة أسلوب إدارى حديث متضمناً أهداف محددة تسعى لإنجازها تباعاً والتي يتم تحديثها بما يتماشى مع كافة الظروف الخارجية المحيطة.
- الشركة لديها موارد بشرية مميزة فى كافة الأنشطة لتكفل ريادتها فى هذا المجال، كما تعمل الشركة من خلال شبكة متكاملة ومترابطة من المعلومات تضم جميع فروع الشركة وإدارتها والتي تساعد الإدارة العليا على إتخاذ القرار المناسب فى الوقت المناسب وبالسرعة المطلوبة.

وبحوث ودراسات سابقة، وما أمكن إستخلاصه من تعميمات، فقد تمثلت الفروض النظرية لهذا البحث فيما يلي:

أولاً: توجد علاقة إرتباطية مغزوية بين كل من التوجيه الإداري للعاملين بميناء الإسكندرية والذي يتمثل فى ثلاثة أبعاد وهي الإتصال، والقيادة، والدافعية كمتغيرات مستقلة كل على حده وإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي بالمسطح المائي وموارد بميناء الإسكندرية كمتغير تابع، ويتم إختبار هذا الفرض فى صورته الصفرية.

ثانياً: توجد علاقة تأثيرية مغزوية بين كل من التوجيه الإداري للعاملين بميناء الإسكندرية والذي يتمثل فى ثلاثة أبعاد وهي الإتصال، والقيادة، والدافعية كمتغيرات مستقلة كل على حده وإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي بالمسطح المائي وموارد بميناء الإسكندرية كمتغير تابع، ويتم إختبار هذا الفرض فى صورته الصفرية.

#### منطقة البحث

#### أولاً: ميناء الإسكندرية:

تقع الإسكندرية عند الطرف الغربى لدلتا نهر النيل بين البحر الأبيض المتوسط وبحيرة مريوط، وتعد من حيث أهميتها ثانى مدينة فى جمهورية مصر العربية والميناء الرئيسى لها وتمر بها أكثر من ثلاثة أرباع التجارة الخارجية للبلاد ويوجد بالإسكندرية ميناءان أحدهما يقع جهة الشرق والآخر جهة الغرب ويعرف الأول بالميناء الشرقى والثانى بالميناء الغربى يفصل بينهما شبه جزيرة على هيئة حرف (T) والميناء الشرقى ضحل لا يستخدم فى الملاحة بينما يؤلف الميناء الغربى من الناحية الفعلية ما اصطلح على تسميته بميناء الإسكندرية ويحد الميناء الخط الوهمى الموصل بين نهايتا حاجزي الأمواج الخارجيين، ويبلغ المسطح المائي للميناء ٦,٨ كم<sup>٢</sup>، والمسطح الأرضي ١٦ كم<sup>٢</sup>، وعدد الأرصفة ٦٧، وأطوال الأرصفة ١٠٦٠٠ م، والأعماق ٨,٥ م - ١٦ م، والمنطقة الخلفية ١٦٥٠٠٠ م<sup>٢</sup>، شاملة المباني الإدارية والمخازن، وعدد المحطات: ٢٠،

### أسلوب جمع البيانات وتحليلها

تم تصميم إستمارة إستبيان بالمقابلة الشخصية لكي تحقق الأهداف البحثية، وروعي فيها إرتباط الأسئلة منطقياً بالمشكلة البحثية، وببساطة ووضوح اللغة، فضلاً عن تسلسلها المنطقي، مما إستدعى الرجوع إلى الكثير من الكتابات والدراسات المتصلة بموضوع البحث، بالإضافة إلى القيام بالعديد من الزيارات الإستكشافية والتمهيدية لمنطقة البحث، وذلك للتعرف على المنطقه البحثية والعاملين بها، وعلى الشركات التي تعمل بها وأكثر تأثيراً على البيئة البحرية.

وبناءً على ذلك تم تصميم إستمارة البحث، والتي تضمن مجموعة من الأسئلة تحت عدد من الأقسام، يدور القسم الأول منها حول بعض الخصائص المميزة للعاملين المبحوثين، والقسم الثاني يدور حول التوجيه الإداري، والقسم الثالث يدور حول إدراك العاملين لجودة الأداء البيئي بالمسطح المائي وموارده بميناء الإسكندرية، أما القسم الرابع فكان يدور حول توقعات العاملين لتحسين جودة الأداء البيئي في المستقبل.

وقد تم الإستعانة بالأساليب الإحصائية المتمثلة في النسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وإختبار(ت)، ومعامل الإرتباط البسيط، ومعامل الإرتباط المتعدد، وإختبار(ف)، والانحدار المتعدد، والانحدار الجزئي، وذلك لوصف وتحليل ما توصلت إليه الدراسة من بيانات، وذلك بإستخدام الحاسب الآلي من خلال الإستعانة ببرنامج SPSS.

### النتائج البحثية

سيتم عرض ومناقشة النتائج البحثية المتعلقة بكل من الخصائص المميزة للعاملين المبحوثين، والتوجيه الإداري، وإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي، والعلاقات الإرتباطية والانحدارية بين كل من المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، وتوقعات العاملين توقعات العاملين بميناء الإسكندرية لجودة

- الشركة حاصلة على شهادات التوافق مع المواصفات القياسية الدولية.

### ثالثاً: شركة الإسكندرية لتداول الحاويات والبضائع:

شركة الإسكندرية لتداول الحاويات والبضائع قادرة على القيام بدور الريادة في القيام بخدمات التداول لحاويات التجارة الخارجية وتجارة تعقيب الشحن وتقديم خدمات كاملة ومتميزة بالمقاييس العالمية عن طريق التأكيد على الجودة الشاملة وإستكمال تطوير أنظمتها الفنية والإدارية والمعلوماتية والإجتماعية مما يؤدي إلي زيادة القدرة المالية للشركة إيراداً وربحية وتعزيز قيمتها السوقية، وتقديم الشركة تشكيلة مثلى من خدمات الشحن والتفريغ والتخزين السريعة والأمنة وبتعريف تنافسية لتداول حاويات التجارة الخارجية والتراخيص بشرق البحر المتوسط تتفق مع معايير الأداء السائدة في الصناعة.

### شاملة البحث وعينته

تتمثل شاملة هذا البحث في جميع العاملين بهيئة ميناء الإسكندرية وعددهم 3946، وكذلك مجموعة العاملين بشركتي المستودعات المصرية العامة وشركة الإسكندرية لتداول الحاويات والبضائع وعددهم كالتالي 1244: 3945 على الترتيب، ونظراً لكبر إنتشار شاملة البحث بهيئة ميناء الإسكندرية والشركتين، وعدم قدرة الباحثة على جمع البيانات من الشاملة نظراً لكبرها، فقد تم أخذ عينة عشوائية بسيطة وتتمثل في مجموعة من العاملين بهيئة ميناء الإسكندرية والشركتين السابقتين، وذلك نظراً لطبيعة البحث المتعلقة بإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي بالمسطح المائي وموارده بميناء الإسكندرية، تم إختيار عينة عشوائية من العاملين بمختلف وظائفهم وتخصصاتهم بواقع ٢,٥% من الشاملة، فبلغ عددها ٢٢٨ مبحوثاً، وقد تم إستبعاد ٢٢ إستمارة لعدم إستيفائهم بالكامل، وبالتالي بلغت العينة ٢٠٦ مبحوث، من إجمالي شاملة بلغت ٩١٣٥ عامل.

ومعامل الاختلاف ١٨,٠٢%، وتشير هذه النتيجة إلى الإرتفاع النسبي لدرجة التباين بين المبحوثين، وقد تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات (باستخدام المتوسط الحسابي، وطول فئة مقداره وحدة إنحراف معياري)، وقد إتضح في جدول (١) أن الفئة الوسطى والتي تتراوح من (١٣ - ١٦) سنة تعليمية وهي أكبر الفئات حيث بلغت نسبتها المئوية ٥٢,٤%، وهي الفئة التي تمثل الحاصلين على تعليم فوق المتوسط والتعليم الجامعي، وتشير النتيجة إلى أن الميناء يتجه إلى تعيين المؤهلات العليا، وفوق المتوسطة وذلك لأنهم حملة العلم ومنارة المستقبل.

#### ٤- المؤهل التعليمي للمبحوثين:

تشير النتائج البحثية في جدول (١) إلى أن الغالبية العظمى للمبحوثين كانوا من حملة المؤهلات الجامعية حيث بلغ عددهم ١٠٩ مبحوث بنسبة ٥٢,٩%، ويتضح من هذه النتيجة أن النسبة الأكبر لأفراد العينة هم من حملة الشهادات الجامعية بالتالي إجاباتهم ستكون موضوعية حسب خبرتهم العلمية.

#### ٥- الوظيفة الحالية للمبحوثين:

تشير النتائج البحثية في جدول (١) إلى أن الغالبية العظمى للمبحوثين كانوا من أصحاب الوظائف التنفيذية، حيث بلغ عددهم ١٥٠ مبحوث بنسبة ٧٢,٨%، ويتضح من هذه النتيجة أن الميناء تعتمد في عملها على هذه الوظائف، وذلك لتباين الأعمال بداخلها ولأنشطتها المتباينة.

#### ٦- عدد سنوات الخبرة للمبحوثين:

تشير النتائج البحثية إلى أن عدد سنوات الخبرة للمبحوثين يتراوح بين (صفر، ٤٥) سنة، وبمتوسط حسابي مقداره ١٧,٦٣ سنة، وبإنحراف معياري مقداره ٩,٨٩ سنة، ومعامل الاختلاف ٥٦,١%، وتشير هذه النتيجة إلى الإرتفاع الكبير في تباين عدد سنوات الخبرة بين المبحوثين، وقد تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات (باستخدام المتوسط الحسابي، وطول فئة مقداره وحدة إنحراف معياري)،

أدائهم البيئي بالمسطح المائي وموارده، وذلك على النحو التالي:

#### أولاً: بعض الخصائص المميزة للعاملين للمبحوثين:

يتم عرض ومناقشة لست سمات مميزة للمبحوثين بميناء الأسكندرية، وتشكل هذه السمات بعض الخصائص المميزة لهم، والتي تم بيانها بالأهداف والمتمثلة في الجنس، والسن، وعدد السنوات التعليمية، والمؤهل التعليمي، ووظيفته الحالية، وعدد سنوات الخبرة، وفيما يلي عرضاً لهذه الخصائص:

#### ١- جنس المبحوثين:

تشير النتائج البحثية جدول (١) إلى أن الغالبية العظمى للمبحوثين كانوا من الذكور، حيث بلغ عددهم ١٤٩ مبحوث بنسبة ٧٢,٣%، ويتضح من هذه النتيجة أن هناك خلافاً في الجندر (النوع الاجتماعي) في التوظيف.

#### ٢- سن المبحوثين:

تشير النتائج البحثية إلى أن سن المبحوثين يتراوح بين ٢٢-٦٠ سنة، بمتوسط حسابي قرابة ٤٣ سنة، وبإنحراف معياري مقداره ٩,٥٣ سنة، ومعامل الاختلاف ٢٢,٢٦%، وتشير هذه النتيجة إلى الإرتفاع النسبي لدرجة التباين بين المبحوثين، ويمكن النظر إلى هذه النتيجة على أنها نتيجة جيدة بإعتبار أن هناك جيل من الشباب يتصف بالحيوية والنشاط يتولى العمل داخل الميناء، وقد تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات (باستخدام المتوسط الحسابي، وطول فئة مقداره وحدة إنحراف معياري)، وقد إتضح في جدول (١) أن الفئة الدنيا والتي تقل عن ٣٨ سنة هي أكبر الفئات حيث بلغت نسبتها المئوية ٣٦,٩%.

#### ٣- عدد السنوات التعليمية للمبحوثين:

تشير النتائج البحثية إلى أن عدد سنوات التعليم تتراوح بين (٦-٢٢) سنة تعليمية، وبمتوسط حسابي مقداره ١٤,٧ سنة تعليمية، وبإنحراف معياري مقداره ٢,٦٥ سنة تعليمية،

جدول ١. توزيع الباحثين وفقاً للخصائص المميزة للعاملين الباحثين

| الفئات                             | العدد | %    | الفئات                       | العدد | %    |
|------------------------------------|-------|------|------------------------------|-------|------|
| ١- جنس الباحثين                    |       |      | ٤- المؤهل التعليمي للباحثين: |       |      |
| ذكور                               | ١٤٩   | ٧٢,٣ | ابتدائي                      | ٢     | ١    |
| إناث                               | ٥٧    | ٢٧,٧ | إعدادي                       | ١٠    | ٤,٩  |
| المجموع                            | ٢٠٦   | ١٠٠  | تعليم متوسط                  | ٥٤    | ٢٦,٢ |
| ٢- سن الباحثين:                    |       |      | فوق المتوسط                  | ١٩    | ٩,٢  |
| الدنيا (أقل من ٣٨)                 | ٧٦    | ٣٦,٩ | جامعي                        | ١٠٩   | ٥٢,٩ |
| الوسطى (٣٨ - ٤٨)                   | ٥٨    | ٢٨,٢ | فوق الجامعي                  | ١٢    | ٥,٨  |
| العليا (أكثر من ٤٨)                | ٧٢    | ٣٥   | المجموع                      | ٢٠٦   | ١٠٠  |
| المجموع                            | ٢٠٦   | ١٠٠  | ٥- الوظيفة الحالية للباحثين: |       |      |
| ٣- عدد السنوات التعليمية للباحثين: |       |      | قيادية                       | ٣٧    | ١٨   |
| الدنيا (أقل من ١٣)                 | ٦٢    | ٣٠,١ | إشرافية                      | ١٩    | ٩,٢  |
| الوسطى (١٣ - ١٦)                   | ١٠٨   | ٥٢,٤ | تنفيذية                      | ١٥٠   | ٧٢,٨ |
| العليا (أكثر من ١٦)                | ٣٦    | ١٧,٥ | المجموع                      | ٢٠٦   | ١٠٠  |
| المجموع                            | ٢٠٦   | ١٠٠  |                              |       |      |
| ٦- عدد سنوات الخبرة للباحثين:      |       |      |                              |       |      |
| الدنيا (أقل من ١٣)                 | ٧٨    | ٣٧,٩ |                              |       |      |
| الوسطى (١٣ - ٢٣)                   | ٦٣    | ٣٠,٦ |                              |       |      |
| العليا (أكثر من ٢٣)                | ٦٥    | ٣١,٦ |                              |       |      |
| المجموع                            | ٢٠٦   | ١٠٠  |                              |       |      |

٤٢,٧%، وتشير النتيجة إلى الإنخفاض نسبي في الدرجة الكلية للتوجيه الإداري للباحثين، وهو ما يؤدي إلى إنخفاض الدافع الإنجازي لديهم لإنجاز العمل.

#### الدرجة الكلية للإتصال الإداري:

تشير النتائج البحثية إلى أن الدرجات المعبرة عن الإتصال الإداري قد تراوحت بين (٤٦ - ١٦٣) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره ١٠٢,٦٨ درجة، وبإنحراف معياري مقداره ٢٢,٥٥ درجة، ومعامل الإختلاف ٢١,٩٦%، وتشير هذه النتيجة إلى الإرتفاع النسبي لدرجة التباين بين الباحثين، وقد تم تقسيم الباحثين إلى ثلاث فئات (باستخدام المتوسط الحسابي، وطول فئة مقداره وحدة إنحراف معياري)، وقد إتضح في جدول (٢) أن الفئة الوسطى التي تتراوح من (٩١ - ١١٤) درجة هي أكبر الفئات حيث بلغ عددها ٨٤ مبحثاً بنسبة مئوية ٤٠,٨%، وتشير النتيجة إلى إنخفاض نسبي عن رضا الباحثين عن إمكانيات الإتصال الحديثة المتوفرة لديهم، وعن نظم الإتصالات الإدارية بينهم وبين القيادات.

وقد إتضح في جدول (١) أن الفئة الدنيا والتي تقل عن ١٣ سنة خبرة هي أكبر الفئات حيث بلغ عددها ٧٨ مبحثاً ونسبتها المئوية ٣٧,٩%، وتشير النتيجة إلى أن الفئة الدنيا ذات الخبرات المنخفضة هي أكبر الفئات وذلك يرجع إلى أن الفئة الغالبة في العمل هم من الشباب الذين لم يحصلوا على الخبرات الكافية بعد.

#### ثانياً: المتغيرات المستقلة:

##### التوجيه الإداري:

تشير النتائج البحثية إلى أن الدرجات المعبرة عن التوجيه الإداري تتراوح بين (١٢٠ - ٤٥٢) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره ٢٨٧,٧٤٥ درجة، وبإنحراف معياري مقداره ٥٩,٧٣ درجة، ومعامل الإختلاف تبين أنها ٢٠,٧٥%، وهي نسبة مرتفعة نسبياً للتوجيه الإداري للباحثين، وقد تم تقسيم الباحثين إلى ثلاث فئات (باستخدام المتوسط الحسابي، وطول فئة مقداره وحدة إنحراف معياري)، وقد إتضح في جدول (٢) أن الفئة الوسطى التي تتراوح من (٢٥٨ - ٣١٨) درجة هي أكبر الفئات حيث بلغ عددها ٨٨ مبحثاً ونسبتها المئوية

جدول ٢. توزيع المبحوثين وفقاً لتوجههم الإداري

| الفئات                            | العدد | %    | الفئات                             | العدد | %    |
|-----------------------------------|-------|------|------------------------------------|-------|------|
| ١- التوجيه الإداري:               |       |      | ٣- الدرجة الكلية للقيادة الإدارية: |       |      |
| الدنيا (أقل من ٢٥٨)               | ٦٣    | ٣٠,٦ | الدنيا (أقل من ٨٥)                 | ٥٤    | ٢٦,٢ |
| الوسطى (٢٥٨ - ٣١٨)                | ٨٨    | ٤٢,٧ | الوسطى (٨٥ - ١٠٦)                  | ٩٢    | ٤٤,٧ |
| العليا (أكثر من ٣١٨)              | ٥٥    | ٢٦,٧ | العليا (أكثر من ١٠٦)               | ٦٠    | ٢٩,١ |
| المجموع                           | ٢٠٦   | ١٠٠  | المجموع                            | ٢٠٦   | ١٠٠  |
| ٢- الدرجة الكلية للإتصال الإداري: |       |      | ٤- الدرجة الكلية للدافعية:         |       |      |
| الدنيا (أقل من ٩١)                | ٦٨    | ٣٣   | الدنيا (أقل من ٧٨)                 | ٦١    | ٢٩,٦ |
| الوسطى (٩١ - ١١٤)                 | ٨٤    | ٤٠,٨ | الوسطى (٧٨ - ١٠٠)                  | ٨٨    | ٤٢,٧ |
| العليا (أكثر من ١١٤)              | ٥٤    | ٢٦,٢ | العليا (أكثر من ١٠٠)               | ٥٧    | ٢٧,٧ |
| المجموع                           | ٢٠٦   | ١٠٠  | المجموع                            | ٢٠٦   | ١٠٠  |

### الدرجة الكلية للقيادة الإدارية:

تشير النتائج البحثية إلى أن الدرجات المعبرة عن توجه العاملين نحو القيادة الإدارية تتراوح بين (٣٢-١٤٩) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره ٩٥,٩٢ درجة، وبانحراف معياري مقداره ٢١,١٠ درجة، ومعامل الاختلاف تبين أنها ٢١,٩٩% وهي نسبة مرتفعة نسبياً لدرجة التباين بين المبحوثين، وقد تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات (باستخدام المتوسط الحسابي، وطول فئة مقداره وحدة إنحراف معياري)، وقد إتضح في جدول (٢) أن الفئة الوسطى التي تتراوح من (٨٥-١٠٦) درجة هي أكبر الفئات حيث بلغ عددها ٩٢ مبحوثاً ونسبتها المئوية ٤٤,٧%، وتشير النتيجة إلى أن هناك إتجاه للقيادة الديمقراطية داخل الميناء، ورضا نسبي للعاملين نحو القيادة الإدارية التي يتبعونها.

### الدرجة الكلية للدافعية:

تشير النتائج البحثية إلى أن الدرجات المعبرة عن توجه المبحوثين نحو الدافعية قد تراوحت بين (٣٠-١٤٤) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره ٨٩,١٤ درجة، وبانحراف معياري مقداره ٢١,٣٢ درجة، ومعامل الاختلاف ٢٣,٩٢%، وتشير هذه النتيجة إلى الإرتفاع النسبي لدرجة التباين بين المبحوثين، وقد تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات (باستخدام المتوسط الحسابي، وطول فئة مقداره وحدة

إنحراف معياري)، وقد إتضح في جدول (٢) أن الفئة الوسطى التي تتراوح من (٧٨-١٠٠) درجة هي أكبر الفئات حيث بلغ عددها ٨٨ مبحوثاً ونسبتها المئوية ٤٢,٧%، وتشير النتيجة إلى أن هناك إنخفاض نسبي لتوجه المبحوثين نحو الدافعية للعاملين وهو ما يؤثر على قدراتهم في إتخاذ القرار وإنتمائهم للعمل ورضائهم عن بيئة العمل ورضائهم عن طبيعة العمل.

### ثالثاً: المتغير التابع:

#### إدراك العاملين لجودة الأداء البيئي:

تشير النتائج البحثية إلى أن الدرجات المعبرة عن الدرجة الكلية لإدراك المبحوثين لجودة الأداء البيئي تتراوح بين (٢٩٠-٦٠٩) درجة، وبمتوسط حسابي مقداره ٤١٢,٧٢ درجة، وبانحراف معياري مقداره ٦٧,٩٠٠، ومعامل الاختلاف تبين أنها ١٦,٤٥%، وهي نسبة تباين مرتفعة نسبياً في إدراك العاملين لجودة الأداء البيئي، وقد تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات (باستخدام المتوسط الحسابي، وطول فئة مقداره وحدة إنحراف معياري)، وقد إتضح في جدول (٣) أن الفئة الدنيا التي تقل عن ٣٧٩ درجة هي الفئة الغالبة حيث بلغ عددها ٨١ مبحوثاً ونسبة مئوية ٣٩,٣%، وتشير النتيجة إلى أن هناك إنخفاض في درجات إدراك المبحوثين لجودة الأداء البيئي وهذا قد يرجع إلى أن

العلاقات الإندارية بين المتغيرات المستقلة المدروسة،  
والدرجة الكلية لإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي:

العلاقة الإندارية بين التوجيه كمتغير مستقل والدرجة  
الكلية لإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي كمتغير تابع:

باستخدام أسلوب التحليل الإنداري المتعدد بطريقة  
Stepwise، فقد أوضحت نتائج التحليل نموذج خطي للتحليل  
الإنداري المتعدد، أشتمل النموذج الأول على متغير مستقل  
واحد وهو التوجيه الإداري، وقد تبين أن هناك علاقة  
ارتباطية متعددة بين هذا المتغير المستقل، والدرجة الكلية  
لإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي كمتغير تابع، حيث  
بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد ٠,٧٤٠، وهي قيمة  
معنوية عند المستوى الإحتمالي ٠,٠١ حيث بلغت نسبة  
(ف) ٢٤٦,٨٩٤، كما تبين أن هذا المتغير مسئول عن  
تفسير ٥٤,٨% من التباين الكلي الممكن حدوثه في الدرجة  
الكلية لإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي كمتغير تابع،  
جدول (٥).

وفي نفس الوقت توضح النتائج الإحصائية أن قيمة  
معامل الإندار الجزئي لمتغير التوجيه الإداري بلغت  
٠,٨٤١، وهي قيمة موجبة تعكس قيام علاقة إندارية  
جزئية معنوية عند المستوى الإحتمالي ٠,٠١، حيث بلغت  
قيمة (ت) ١٥,٧١٣، ومؤدى هذه النتيجة أنه بزيادة التوجيه  
الإنداري للمبحوث كمتغير مستقل بمقدار درجة واحدة تزداد  
الدرجة الكلية لإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي بمقدار  
٠,٨٤١ درجة، والعكس بالعكس.

جدول ٥. العلاقة الإندارية بين كل من التوجيه الإداري كمتغير مستقل والدرجة الكلية لإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي  
كمتغير تابع

| النموذج         | النتائج | معامل الارتباط المتعدد | نسبة (ف) | معامل التحديد | معامل الإندار الجزئي | (ت) |
|-----------------|---------|------------------------|----------|---------------|----------------------|-----|
| التوجيه الإداري | ٠,٧٤٠   | ٢٤٦,٨٩٤                | ٥٤,٨     | ٠,٨٤١         | ١٥,٧١٣               | **  |

\*\*معنوية عند المستوى الإحتمالي ٠,٠١

الفئة الغالبة للعمل داخل الميناء هم الشباب وأن خبراتهم  
مازالت منخفضة.

جدول ٣. توزيع المبحوثين وفقاً لفئات الدرجات الكلية  
لإدراكهم لجودة الأداء البيئي

| الفئات               | العدد | %    |
|----------------------|-------|------|
| الدنيا (أقل من ٣٧٩)  | ٨١    | ٣٩,٣ |
| الوسطى (٣٧٩ - ٤٤٧)   | ٦٨    | ٣٣,٠ |
| العليا (أكثر من ٤٤٧) | ٥٧    | ٢٧,٧ |
| المجموع              | ٢٠٦   | ١٠٠  |

رابعاً: العلاقات الإرتباطية والإندارية المتعددة بين كل من  
المتغيرات المستقلة المدروسة، والمتغير التابع:

العلاقات الإرتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة،  
والدرجة الكلية لإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي:

أوضحت النتائج البحثية جدول (٤) قيام علاقة إرتباطية  
معنوية عند المستوى الإحتمالي ٠,٠١ بين كل من الإتصال  
الإنداري، والقيادة الإدارية، والدافعية، والتوجيه الإداري  
كمتغيرات مستقلة كل على حده والدرجة الكلية لإدراك  
العاملين لجودة الأداء البيئي كمتغير تابع، ومؤدى هذه  
العلاقة أن المتغيرات المستقلة والمتغير التابع يتحركون في  
نفس الإتجاه.

جدول ٤. قيم معاملات الإرتباط بين كل من المتغيرات  
المستقلة المدروسة والدرجة الكلية لإدراك العاملين لجودة  
الأداء البيئي كمتغير تابع

| المتغيرات المستقلة | قيم معاملات الإرتباط | مستوى المغزوية |
|--------------------|----------------------|----------------|
| الإتصال الإداري    | ٠,٧٥٤**              | ٠,٠١           |
| القيادة الإدارية   | ٠,٦٤٤**              | ٠,٠١           |
| الدافعية           | ٠,٦٣٨**              | ٠,٠١           |
| التوجيه            | ٠,٧٤٠**              | ٠,٠١           |

\*\*مغزوية عند المستوى الإحتمالي ٠,٠١

\*مغزوية عند المستوى الإحتمالي ٠,٠٥

ظل ديناميكية التفاعل بين باقي المتغيرات المستقلة الداخلية في هذا النموذج.

أما النموذج الإحصائي الثاني أشتمل على متغيرين مستقلين وهما: الإتصال الإداري، والدافعية، وقد تبين أن هناك علاقة ارتباطية متعددة بين هذين المتغيرين المستقلين، والدرجة الكلية لإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد ٠,٧٦٨ وهي قيمة معنوية عند المستوى الإحصائي ٠,٠١، حيث بلغت نسبة (ف) ١٤٥,٨٩٥، كما تبين أن هذا المتغيرين المستقلين مسؤولين عن تفسير ٥٩% من التباين الكلي الممكن حدوثه في الدرجة الكلية لإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي كمتغير تابع، جدول (٦).

وفي نفس الوقت توضح النتائج الإحصائية أن قيمة معامل الإنحدار الجزئي للمتغيرين المستقلين الإتصال الإداري، والدافعية بلغتا ١,٨٢٣، ٠,٦٦٦، وهما قيمتان موجبتان تعكسان قيام علاقتهما إحصائيتين جزئيتين معنويتان عند المستوى الإحصائي ٠,٠١، حيث بلغت قيمة (ت) ٩,٥١٠، ٣,٢٨٤، ومؤدى هاتين النتيجتين أنه بزيادة الإتصال الإداري، والدافعية للمبحوث كمتغيرين مستقلين بمقدار درجة واحدة تزداد الدرجة الكلية لإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي بمقدار ١,٨٢٣، ٠,٦٦٦، درجة، والعكس بالعكس، وذلك في ظل ديناميكية التفاعل بين باقي المتغيرات المستقلة الداخلية في هذا النموذج.

جدول ٦. العلاقة الإحصائية بين كل من الإتصال الإداري، والقيادة الإدارية، والدافعية كمتغيرات مستقلة والدرجة الكلية لإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي كمتغير تابع

| النموذج   | النتائج                           | معامل الارتباط المتعدد | نسبة (ف) | معامل التحديد | معامل الإنحدار الجزئي | (ت)                |
|-----------|-----------------------------------|------------------------|----------|---------------|-----------------------|--------------------|
| نموذج (١) | ١- الإتصال الإداري                | ٠,٧٥٤                  | ٢٦٨,١٤٠  | ٥٦,٨          | ٢,٢٦٩                 | ١٦,٣٧٥**           |
| نموذج (٢) | ١- الإتصال الإداري<br>٢- الدافعية | ٠,٧٦٨                  | ١٤٥,٨٩٥  | ٥٩            | ١,٨٢٣<br>٠,٦٦٦        | ٩,٥١٠**<br>٣,٢٨٤** |

\* معنوية عند المستوى الإحصائي ٠,٠٥

\*\* معنوية عند المستوى الإحصائي ٠,٠١

العلاقة الإحصائية بين الإتصال الإداري، والقيادة الإدارية، والدافعية كمتغيرات مستقلة والدرجة الكلية لإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي كمتغير تابع:

بإستخدام أسلوب التحليل الإحصائي المتعدد بطريقة Stepwise، وقد أوضحت نتائج التحليل نموذجين خطيين للتحليل الإحصائي المتعدد، أشتمل النموذج الأول على متغير مستقل واحد وهو الإتصال الإداري، وقد تبين أن هناك علاقة ارتباطية متعددة بين هذا المتغير المستقل، والدرجة الكلية لإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد ٠,٧٥٤ وهي قيمة معنوية عند المستوى الإحصائي ٠,٠١ حيث بلغت نسبة (ف) ٢٦٨,١٤٠، كما تبين أن هذا المتغير مسئول عن تفسير ٥٦,٨% من التباين الكلي الممكن حدوثه في الدرجة الكلية لإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي كمتغير تابع، جدول (٦).

وفي نفس الوقت توضح النتائج الإحصائية أن قيمة معامل الإنحدار الجزئي لمتغير الإتصال الإداري بلغت ٢,٢٦٩، وهي قيمة موجبة تعكس قيام علاقة إحصائية جزئية معنوية عند المستوى الإحصائي ٠,٠١، حيث بلغت قيمة (ت) ١٦,٣٧٥، ومؤدى هذه النتيجة أنه بزيادة الإتصال الإداري للمبحوث كمتغير مستقل بمقدار درجة واحدة تزداد الدرجة الكلية لإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي بمقدار ٢,٢٦٩ درجة، والعكس بالعكس، وذلك في

**التوقعات:**

- في ضوء إرتفاع معامل إختلاف الدرجة الكلية لإدراك العاملين لجودة الأداء البيئي بالمسطح المائي وموارده بين المبحوثين، بالإضافة إلى الإنخفاض النسبي في إدراكهم، فإنه يوصى بأهمية تخطيط البرامج التدريبية الخاصة برفع إدراك العاملين في مجال جودة الأداء البيئي وكافة المجالات الأخرى المرتبطة بالبيئة، ورفع مستوى الجودة.

- يوصى بأهمية تنمية أبعاد إدراك العاملين لجودة الأداء البيئي بالمسطح المائي وموارده الستة لدى المبحوثين من حيث أكثرها تبايناً، وكذلك الأبعاد الأكثر إنخفاضاً فيما يتصل بدرجة إدراك المبحوثين لها، وذلك في ضوء ما أتضح من تفاوت قيم معامل الأختلاف التي تراوحت من (١٥,٢٩ - ٢٩,٩٦)، ويوصى بإعداد البرامج التنموية والتدريبية لرفع مستوى العاملن ما يضمن تحقيق تعظيم أدائهم.

**المراجع**

أرنوف ويتج ٢٠٠١، ملخصات شوم نظريات ومساائل في مقدمة علم النفس، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية.

التعريف بالبيئة البحرية،

Available at : [www.startimes.com/?t=30804013](http://www.startimes.com/?t=30804013)

تقرير الوكالة البيئة الأوروبية ٢٠٠٦، القضايا البيئية ذات الأولوية في منطقة البحر المتوسط، الوكالة البيئية الأوروبية، تقرير رقم (٤)، كوبنهاجن.

جهاز شئون البيئة، الفصل السادس: البيئة البحرية والساحلية، وزارة الدولة لشئون البيئة،

Available at: [www.yemen-nic.info/contents/Geog/6.pdf](http://www.yemen-nic.info/contents/Geog/6.pdf)

حسن إبراهيم مكي، وآخرون ١٩٩٥، المدخل إلى علم الاتصال، منشورات ذات السلاسل، الكويت.

عمل دورات تدريبية منتظمة ومتخصصة، وتسهيل إجراءات التخلص من جميع المخلفات، وإنشاء جهاز كفاء للتفتيش على جميع أماكن العمل والآلات، وتطوير الكيان إلكترونياً وعمل نظام المعلومات الإدارية، وقصر الإجراءات والبيروقراطية، والتحفيز المادي والمعنوي المستمر للعاملين، والتواصل بين القيادات والعاملين، وأن يسود العدل بين العاملين، وتحسين بيئة العمل، والإطلاع على تجارب الدول ذات الموائى العالمية، والإهتمام بنظام الجودة وتفعيله، والإهتمام بالسلامة والصحة المهنية للعاملين، والإعتماد على الكفاءات الشابة.

**التوصيات**

- في ضوء ما أتضح من خصائص تتصل بالعاملين من الإنخفاض النسبي في تعيين النساء، وأن أكثر المبحوثين من الشباب، وأن معظم كانوا من حملة المؤهلات العليا، وأن معظمهم من الوظائف التنفيذية، وأن الفئة الغالبة كانوا من ذوي الخبرات المنخفضة، فإنه يوصى بإعادة تأهيل وهيكله أوضاع المبحوثين حتى يمكن ضمان أدائهم الذي يحقق الأهداف المرجوة من العمل البيئي الإرشادي والإدارة البيئية.

- في ضوء ما أتضح من إنخفاض درجات التوجيه الإداري للعاملين وأبعاده الثلاثة التي تتمثل في الاتصال والقيادة والدافعية، فإنه يوصى بإعادة هيكله التنظيم الإداري داخل الميناء، والإعتماد على الكفاءات الشابة التي يمكن أن تدير المنشأة في المرحلة المقبلة وهي سوف تساهم في الإرتقاء.

- في ضوء ما أوضحتها النتائج من أرتفاع تباين المبحوثين (إرتفاع قيمة معامل الإختلاف) فإنه يوصى بإعادة تأهيل المبحوثين بما يضمن تحقيق أكبر قدر ممكن من التجانس.

محمد بن دليم القحطاني ٢٠٠٨، إدارة الموارد البشرية نحو منهج إستراتيجي متكامل، مكتبة العبيكان، الطبعة الثانية، الرياض، السعودية.

محمد بن علي العقيقي ٢٠٠٠، إدارة الجودة الشاملة في الموانئ البحرية، www.q8ship.com

محمد عبد الغني حسن هلال ١٩٩٦، مهارات إدارة الجودة الشاملة في التدريب، مركز تطوير الأداء والتنمية، مصر الجديدة، القاهرة..

محمود المساد ٢٠٠٣، الإدارة الفعالة، مكتبة لبنان ناشرون، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان.

نواف كنعان ١٩٩٢، القيادة الإدارية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان.

الهادي مفتاح المرغني ٢٠٠٦، دور الوعي البيئي في الأمان المهني لدى العاملين بالموانئ (دراسة مقارنة بين مينائي طرابلس ومصراته بليبيا، رسالة ماجستير، تكنولوجيا النقل البحري حماية البيئة البحرية، كلية النقل البحري والتكنولوجيا، الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري، الإسكندرية.

وزارة الدولة لشئون البيئة ٢٠١٠، الخطوط الإرشادية لتطبيق نظام الإدارة البيئية بالموانئ البحرية،

Available at: www.eeaa.gov.eg

El-Mamony, Mohamed -H, and Laila A. Mohamed, 2006 Concentration of some heavy metals in short cores in the near shore sediments of Alexandria, Egypt, Qatar univ. Sci. J., vol 26, Pp. 101 – 112

سعد غانم النعيمي، دور العنصر البشري في تحقيق السلامة في الموانئ البحرية - دراسة حالة على ميناء رأس لفان - قطر، رسالة ماجستير، الأكاديمية العربية، Available at: www.mubasher.info/news/2392929

سيكولوجية الدافعية،

Available at: www.onefd.edu.dz/infpe/cours%20pdf%201mef/...pdf/Psycho%20env1%20def03.pdf

ظريف شوقي ١٩٩٢، السلوك القيادي وفعالية الإدارة، مكتبة غريب، القاهرة.

فريد كورتل، وآخرون ٢٠١٢، الجودة وأنظمة الأيزو، كنوز المعرفة، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.

قطاع النقل البحري، وزارة النقل جمهورية مصر العربية، #/Available at: http://www.mts.gov.eg

كريمة بورحلي 2010، التلوث البحري وتأثيره على البحارة دراسة ميدانية بميناء الصيد بويديس (جيجل، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ٢٠٠٧، الممارسات الجيدة في تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الموانئ البحرية في البلدان الأعضاء في الأسكوا، الأمم المتحدة.

محمد أحمد صقر يناير ١٩٩٥، دور الموانئ في النقل والتجارة واللوجيستيات، مجلة الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري، مجلد (٢٠)، العدد (٣٩)، الإسكندرية.

**ABSTRACT****Effect of the Administrative Guidance on the Employees' Perception of the Environmental Performance Quality of Water Body and its Resources in Alexandria Port**

Mahmoud T. Shaaban, Ebtessam E. El-Sayed, Ashour K. Ashour, Hoda A. Mohamed,  
Noura H. Saad Hassan

This research aimed mainly the effect of the administrative guidance on the employees' perception of the environmental performance quality of water body and its resources in Alexandria port, this aim could be achieved through the study of a group of sub- objectives.

A well prepared and pretested questionnaire were used to collect data needed for this research. Data was gathered from a sample, consisted of (206) respondents. Data was analyzed statistically by using SPSS program. Percentage, average, standard deviation, person's correlation and multiple correlation coefficient, partial and multiple – regression, t (test), F ratio were used to analysis the data.

The averages of the nature and characteristics of respondents were in middle category, with the high variance between the total degrees of respondents.

The total degree of the respondents employees' perception of the environmental performance quality of water body and its resources in Alexandria port:

research results showed an average of (412.72) degrees and standard deviation of (67.900) degrees.

The total degree of the respondents administrative guidance: research results showed an average of (287.745) degrees and standard deviation of (59.73) degrees.

Research results revealed that there was a significant positive relationship at the level of probability 0.01 between each of the total degree of the respondents administrative guidance and the total degree of the respondents employees' perception of the environmental performance quality of water body and its resources in Alexandria port as the dependant variable.

Research results showed that one equation of multiple regression relationships, the model indicted the directive responsible for the interpretation of 54.8% of the variation possible it happens in total degree of the respondents employees' perception of the environmental performance quality of water body and its resources in Alexandria port as the dependant variable, and this equation is significant at the level of probability 0.01.