

تتمية مهارات العاملين بسياحة الغوص والأنشطة البحرية
(بالتطبيق علي مدينة شرم الشيخ)

**The Development of Skills of The Workers at Diving
Tourism and Marine Activities “By Applying On The
City of Sharm El-Sheikh”**

*عزة غريب اسماعيل ابراهيم

eng.azzabekir12@gmail.com

إشراف

أ.د.م/ تامر حمدي عياد

أ.د/ نيفين جلال ابراهيم عيد

*قسم الدراسات السياحية ، كلية السياحة والفنادق ، جامعة قناة السويس

المخلص:

إن استراتيجية تنمية الموارد البشرية تتكون من مجموعة مخططة من برامج التدريب والتنمية المستمرة، التي تهدف لتطوير وتحسين أداء كل من يعمل في المؤسسة وتعليمه كل جديد بشكل مستمر، بهدف مساعدتهم على تحقيق مكاسب وظيفية ومستقبل وظيفي جيد، وفي نفس الوقت تسعى هذه الاستراتيجية إلى تشكيل بنية تحتية من المهارات البشرية التي تحتاجها المؤسسة في الحاضر والمستقبل (الشروقي ، 2018).

أوضح الفكي (2010) أنه تتميز صناعة تقديم خدمات الغوص بأنها معقدة فنيا الي حد ما، و احتفظت لمدد طويلة نسبيا بميزة نسبية و هي أنها صناعة تقوم بتطوير نفسها و يغلب عليها ادارة نفسها. يشوب هذه الميزة من وقت لآخر بعض حالات من الإهمال أو التقصير، في مناطق الجذب السياحي مما يؤمن المهمل من عقوبة أو حتي لوم ، أو عدم الشعور بالمسئولية عن الآخرين ، لسوء حالة التدريب لفترة طويلة. يتم تفضيل عمل كيان شبه مستقل نابع من صناعة الغوص نفسها، ليقوم بالاشراف و المتابعة و التحقق في المشاكل، و تحضير التوصيات التشريعية الملائمة في حالة الحاجة اليها، و يؤثر علي قراراته عادة تضارب المصالح ، و يرجع حجم الصلاحيات لسياسة الدولة تجاه النشاط .

وقد هدفت الرسالة إلي تنمية مهارات العاملين بسياحة الغوص والأنشطة البحرية في مدينة شرم الشيخ.

ومن أبرز توصيات الدراسة تطبيق وتطوير البرامج التدريبية لما لها من اثر ملموس علي تطوير تنمية مهارات العاملين بالغوص والأنشطة البحرية.

الكلمات المفتاحية

تنمية مهارات العاملين ؛ سياحة الغوص والأنشطة البحرية

Abstract:

The human resources development strategy consists of a planned set of training and continuous development programs, which aim to develop and improve the performance of everyone who works in the organization and teach them everything new on an ongoing basis, with the aim of helping them achieve job gains and a good career future, and at the same time this strategy seeks to form a structure An infrastructure of human skills that the organization needs in the present and the future (Al-Shrooqi, 2018).

Al-Faki (2010) explained that the industry of providing diving services is characterized by being technically complex to some extent, and for a relatively long period it has retained a comparative advantage, which is that it is an industry that

develops itself and is predominantly self-managed. This feature is tainted from time to time by some cases of neglect or negligence, in tourist attractions, which secures the negligent from punishment or even blame, or lack of sense of responsibility for others, for the poor state of training for a long time. Preference is given to the work of a semi-independent entity stemming from the diving industry itself, to supervise, follow up, investigate problems, and prepare appropriate legislative recommendations in case of need, and its decisions are usually affected by conflict of interests, and

the size of the powers is due to the state's policy towards the activity.

The thesis aimed at developing the skills of workers in diving tourism and marine activities in the city of Sharm El-Sheikh.

One of the most important recommendations of the study is the application and development of training programs because of their tangible impact on developing the skills of workers in diving and marine activities.

المقدمة

يمثل العنصر البشري أحد أهم موارد المنظمات إن لم يكن أهمها على الإطلاق، حيث أنه يمثل ركيزة المنظمات في تحقيق نجاحها وتنفيذ أهدافها، ومن هنا تعمل الإدارة على حسن توجيه الأفراد وبناء قدراتهم من خلال ربط أهدافهم بأهداف المنظمة والعمل على إيجاد مناخ تنظيمي من شأنه تدعيم المشاركة والاحترام المتبادل والشعور بالمسؤولية والانتماء وبث روح التعاون والولاء في العمل. ونظرا لما يمتاز به هذا العنصر من معارف وقدرات ومهارات تتلاءم مع طبيعة الأعمال وفقا لخصوصية المنظمات في تقديم منتجاتها وخدماتها، بالإضافة إلى قدرة أدائها؛ للوصول لتحقيق الأهداف والغايات، ولغرض إظهار الإمكانيات والطاقات البدنية والفكرية لهذا العنصر وتطويره (جبيرات ، 2014) .

تمثل سياحة الغوص أحد الأنماط السياحية التي تتدرج تحت رياضات المغامرة و يعتبر الغوص إحدى طرق التسويق للمقصد السياحي والترويج له، حيث أصبح هذا النمط السياحي يشكل أداة هامة لتعزيز التدفقات السياحية في العديد من الدول وخاصة الدول التي تطل على المناطق الساحلية (Dobay & Banhidi ، 2012) . تمتلك مصر الكثير من المقومات التي تمكنها في إنجاح هذا النمط بها .

مشكلة البحث :

علي الرغم من توافر مقومات الجذب السياحي لنمط سياحة الغوص والأنشطة البحرية في شرم الشيخ الي أن هناك أن هناك قصور واضح في نقص العنصر البشري المؤهل للعمل في سياحة الغوص والأنشطة البحرية والتي تعد أحد التهديدات التي يواجهها هذا القطاع , و ضعف معدل الاستعانة بالموارد البشرية المصرية في سياحة الغوص والأنشطة البحرية و الاستعانة

بالموارد البشرية من جنسيات أخرى , ذلك بالإضافة إلي عدم وجود جهاز منظم لسياحة الغوص يقوم بتدريب العاملين بسياحة الغوص مثل المنظمات الدولية الاخرى , ونقص في توافر البرامج التدريبية اللازمة لتنمية لمهارات العاملين بسياحة الغوص , وكذلك قصور واضح في الرقابة والمتابعة لمهارات العاملين بسياحة الغوص .

أهداف البحث :

- 1- دراسة مدي فاعلية البرامج التدريبية التي تهدف الي تزويد العاملين بسياحة الغوص بالمهارات الفنية.
- 2- التحقق من فاعلية مهارات تواصل وتفاعل العاملين بسياحة الغوص مع السائحين.

فروض البحث :

- الفرض الأول:** توجد علاقة إرتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين البرامج التدريبية و تنمية مهارات العاملين التدريبية والفنية .
- الفرض الثاني:** توجد علاقة إرتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين البرامج التدريبية و تنمية مهارات التواصل والتفاعل لدي العاملين بسياحة الغوص

الإطار النظري للبحث :

أولاً : مفهوم تنمية الموارد البشرية:

تعد إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف الإدارة ، لتركيزها على العنصر البشري والذي يعد أئمن مورد لدى الإدارة والأكثر تأثيراً في الإنتاجية على الإطلاق. إن إدارة وتنمية الموارد البشرية تعد ركناً أساسية في غالبية المنظمات حيث تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية، وتمكين المنظمات من إسقاط وتأهيل الكفاءات اللازمة والقادرة على مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية فالموارد البشرية يمكن أن تساهم وبقوة في تحقيق أهداف ورج للمنظمة، وإن بقاء العاملين في وظائفهم بصورة مستمرة وهم يعملون على وتيرة واحدة ، ليضمن أهداف المنظمة، فلذا يجب أن تسعى المنظمات إلى إكسابهم بالمعارف وصقلهم بالمعلومات وتنميتهم بالمهارات المتعددة التي ترتبط بعملهم ولا يتحقق هذا إلا عن طريق النشاط التدريبي في المنظمة (عبد الكريم و عبد الفراج ، 2016).

ثانياً: أهمية تنمية الموارد البشرية:

تكمن أهمية تنمية الموارد البشرية في المنظمة بأنها تساهم في مساهمات متنوعة وبصورة متواصلة بالرغم من أهمية الموارد المادية المتمثلة في رأس المال إلا أن الموارد البشرية في المنظمة لها أهمية تفوق بكثير من أهمية الموارد المادية فالأفراد هم الذين يفكرون ويتابعون ويسوقون ويستجدون، وكلما امتلكت المنظمة موارد بشرية ماهرة ومؤهلة بصورة جيدة تمكنت من أداء أنشطتها المختلفة بكفاءة أكبر واستطاعت تحقيق أهدافها ورسالتها بتميز عالي (على ، 2016).

تبرز أهمية الموارد البشرية من خلال الآتي (شلتوت، 2009؛

الشواورة، 2011):

(1) التطورات العلمية المتواصلة والاكتشافات والمستحدثات في طرائق الإنتاج وما يترتب عليها من إحتياج دائم ومتجدد لاطلاع الأفراد على تلك المعلومات الجديدة، لكي يتخذوها أساسا لتطوير أعمالهم.

(2) التطورات الإنتاجية والثورة التكنولوجية في الآلات والمكائن والمعدات أدت إلى استنباط أساليب وطرق جديدة في العمل تتطلب تخصصات علمية ومهارات فنية وإدارية مختلفة.

(3) التطور الهائل في تركيب القوى العاملة يجعل التنمية البشرية لازمة لمصاحبة التغييرات في هيكل القوى العاملة على المستوى القومي وعلى مستوى المنشأة.

(4) التغيير والاختلاف في دوافع الأفراد واتجاهاتهم، ومن ثم ما يقع من تطور في سلوكهم الإنتاجي، يجعل التنمية أمرا ضروريا على مدى فترة خدمة الفرد الوظيفية.

ثالثاً: تنمية مهارات العاملين بسياحة الغوص و الأنشطة البحرية:

يوجد ثلاثة محاور أساسية ليتم التطوير يجب التعامل معها وهي (عليم ، 2010؛ الجوهري ، 2012):

- مراكز تقديم الخدمات: فنيا و إداريا و معايير السلامة

العاملين في الأنشطة - متعاملين مباشرة مع الممارسين -
والعاملين في المنطقة الخلفية.

- البيئة المحيطة: قوانين و قرارات منظمة و جهات ادارية

والبيئة البحرية.

رابعاً: مراحل تطوير مهارات العاملين في سياحة الغوص و الأنشطة البحرية:

يشير Afshan (2012) أن الإعداد المهاري لا يعني فقط تعلم المهارات الحركية، وإنما تعلم المهارات الحركية هي المرحلة الأولى من الإعداد المهاري، إذ لا يكفي هذا النوع من التعلم لخوض المنافسات بشروط الأداء الواضحة في التعريف، بل يتطلب الأمر بعد التعلم عملية تنمية وتطوير رفيعة المستوى.

- المرحلة الأولى للإعداد المهاري وهي التعلم الحركي للمهارات يتم فيها التركيز عليها في مرحلة الناشئين.

- المرحلة الثانية وهي مرحلة تطوير كفاءة الأداء المهاري للوصول إلى أعلى درجات الالية والدقة والانسيابية والدافعية لتحقيق اعلى النتائج من الاقتصاد في الجهد فيتم التركيز عليها في المراحل الأعلى حتى الوصول للمستويات الرياضية العليا وتقاس على المرحلة الأولى.

خامساً : أهمية تطوير مهارات العاملين في سياحة الغوص و الأنشطة البحرية:

تساهم تنمية مهارات العاملين في أنشطة الغوص و الأنشطة البحرية في تحسين العديد من المجالات وأهمها:

مستوي الجذب السياحي : تساهم في زيادة نسبة السائحين القادمين للمقاصد الشاطئية بالنسبة لاجمالي السائحين. تشير الاحصائيات أن أعداد السائحين القادمين للمقاصد الشاطئية ازدادت من 30% سنة 2006 الي حوالي 45% سنة 2010 , و زيادة معدل الانفاق اليومي من \$ 102 الي \$ 125 سنة 2010 طبقا للأرقام المنشورة من وزارة السياحة (هيئة تنشيط السياحة المصرية , 2018).

مستوي السمعة الجيدة العالمية و معدلات الأمان:

أدى الإشراف الفني و المتابعة المستمرة لأداء العاملين إلي انخفاض معدلات المشاكل و الحوادث , مع مراعاة إزدياد عدد الممارسين. و هو طبيعي أن يؤدي الي تقدم المركز العام علي مستوى المقاصد السياحية المنافسة. أيضا التواصل و التحقيق في الشكاوي, يساعد في بناء ثقة الممارسين في المقصد السياحي (الهيئة العامة للتنمية السياحية ، 2019).

مستوي العاملين و الوعي العام :

جدية المتابعة أدت الي التزام العاملين في التشغيل , مما ساعد في حسن التواصل , و أدى الي حل مشاكل كثيرة خاصة بالعاملين في المجال , سواء الحفاظ علي حقوقهم من المتداخلين غير المؤهلين , أو وجود جهة تهتم بمشاكل العمل و التحقق في شكاوهم (الموضوعية) (زهران ، 2019).

في البدايات ظهرت العديد من الشكاوي من الشركات المتعاملة مع القطاع السياحي بالنسبة لمتطلبات الأمان علي اليخوت السياحية , و انخفاض مستوى العاملين الفني في رحلات السنوركل , و الذي يمثل حوالي 70% من الأنشطة عموما , و بدراسة أبعاد المشكلة , تم تفصيل المهنة لتلبية طلب العملاء , و تفعيل مستوى أعلي للأمان , و ضمان حسن تأهيل العاملين , و تم طرح الفكرة علي منظمات التدريب , و قامت بعض المنظمات بعمل برامج تدريب خاصة , و باعتماد البرامج , تواجدت فرصة تشغيل جديدة للمؤهلين (CDWS ، 2020).

سادساً : المعايير الدولية المحددة لأداء العاملين بمراكز الغوص:

ظهرت الحاجة لوجود معايير فنية متفق عليها عالميا للتشغيل , لزيادة عدد مقدمي الخدمة كنتيجة لانتشار و زيادة أعداد الممارسين , بمعنى تحديد ما هو دور مقدم الخدمة تجاه الممارسين أو المتدربين. و عادة يقدم خدمات الغوص إما مركز غوص , أو مركب سفاري (لرحلة أكثر من يوم) أو حتي نوادي الغوص التي تجمع الممارسين, و هي عادة تشمل التدريب و الممارسة و تأجير المعدات (الأحمد ، 2005).

وتضم المعايير الدولية لمقدمي خدمات الغوص (ISO 24803) أنواع مقدمي الخدمة, و تنص علي أساسيات تقديم الخدمات المتفق عليها عالميا بين مقدمي الخدمة , مع مرونة كافية للتطبيق في مختلف المقاصد و اختلاف ظروفها. و تشمل المعايير عدة أسس عامة لتقييم صلاحية مقدمي الخدمات (أبو رمضان ، 2013 ؛ الجوهري ، 2011).

- الشروط العامة: وضوح التعاقد مع الممارسين و شروط الأمن و السلامة, وخطط الطوارئ .

- شروط التدريب: اتباع معايير منظمات التدريب و توافر الخدمة المناسبة للنشاط .

- شروط الممارسة: دور مقدم الخدمة و المدربين مع ممارسي رياضة الغوص و الحد الأدنى من الخدمة.

- شروط تأجير المعدات: الصيانة و الأختبارات و التأكد من سلامة المعدات.

النظرة العامة للمعايير توضح توازن الحقوق و الواجبات بين مقدمي الخدمة و الممارسين بموضوعية.

يحصل مقدم الخدمة علي شهادة مطابقة المعايير لمدة عامين , بصفة عامة, ما لم تحتاج جهة المقصد الادارية الي غير ذلك. يقوم بتدقيق المعايير مدققي جودة لهم خبرات عالية ,محددة بدقة , بعد حصولهم علي دورة عالية و تطبيق تدريب عملي , لضمان إلتزامهم بالموضوعية (خليل ، 2016)

سابعاً: أهمية تطبيق المعايير الدولية (الفكي ، 2010 ؛ الجوهري ، 2013)

علي المستوي الدولي للممارسين

شهادة المعايير تضيف الاحساس بضمان جودة الخدمات و توافر عوامل الأمن و السلامة

علي المستوي المحلي

تحول اتجاه الوعي العام لدي المدربين و مقدمي الخدمات الي الإلتزام بالسلامة و تحسين مستوي المنافسة بالتطلع الي الإلتزام بمعايير محددة و في حالات كثيرة , تتجاوزها لمستويات أعلي. و من الهام مراعاة أن مقدمي الخدمات يعلمون أن مدققي الجودة يزورون مراكز أخري , و يفضلون التباهي بحسن الأداء , و التفاخر بالتطوير المستمر لمستوي الخدمات.

علي مستوي الحوادث و الشكاوي

توفر المعايير الدولية أساسا موضوعيا لتقييم الأحداث و الشكاوي , و تحديد مسئوليات الادارات أو المدربين أو الممارسين , مما يعطي نتائج واضحة مفهومة, و توضح أيضا حالات التقصير و الإهمال.

ثامناً : معوقات تطوير مهارات العاملين في سياحة الغوص و الأنشطة البحرية

تم إحصاء حوالي عدد كبير من المشاكل التي تواجه القطاع طبقاً للمنطقة لاختلاف القوانين الفاعلة بين جنوب سيناء و البحر الأحمر , و يمكن إجمال المشاكل تحت العناوين التالية (زهرا ن ، 2019 ، السعدي ، 2010 ؛ أبو رمضان ، 2013 ؛ الجوهرى ، 2013):

- القوانين المنظمة: إختلاف الجهات السيادية المشرفة أو المتداخلة في أنشطة القطاع و تنوع قرارات و مستويات تدخلها.

- معايير ممارسة الأنشطة: عدم وجود معايير تشغيل واضحة للحصول علي رخصة ممارسة الأنشطة, و إختلاف مستويات التشغيل عن المستويات العالمية المطلوبة من الممارسين و أغلبهم أوروبين بصفة أساسية, (فجوة بين مستوي تقديم الخدمة و توقعات الممارسين)

- عدم تفعيل عوامل الأمان الأساسية في ممارسة الأنشطة: مما نتج عنه كثرة الحوادث و عشوائية إتخاذ قرار في مواجهة الحالات.

- تدني المستوي الفني للخدمات الفنية اللازمة لممارسة النشاط مثل الصيانات و اختبار اسطوانات الهواء و التعامل مع ضواغط الهواء, مما يعرض سلامة الممارسين للخطر

تاسعاً : الدراسة الميدانية :

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بمراكز الغوص في مدينة شرم الشيخ، يعتبر مجتمع الدراسة مجتمعاً غير محدود لا يمكن حصره، بناء علي ذلك تم تطبيق نظام العينة العشوائية باعتبارها المنهجية الأمثل للقيام بالدراسة

الميدانية. وفقا للبيانات المستخرجة من غرفة سياحة الغوص والأنشطة البحرية الميدانية. (2021) .

تم اختيار 50 مركز غوص عشوائيا من واقع 90 مركز في مدينة شرم الشيخ للقيام بالدراسة الميدانية بنسبة (55.6%) من إجمالي مجتمع الدراسة, ذلك نظرا لصعوبة توزيع استثمارات الاستبيان علي جميع مراكز الغوص بشرم الشيخ.

تم توزيع 250 استمارة استقصاء علي عينة عشوائية من العاملين بمراكز الغوص في مدينة شرم الشيخ مجتمع الدراسة في الفترة بين يناير و فبراير 2021 ، تم استلام عدد (228) استمارة منها، وتم استبعاد عدد (21) استمارة عند تفريغ

البيانات لعدم اكتمال بياناتها واستيفائها احصائيا حيث بلغ عدد الاستثمارات الصحيحة (207) بنسبة قدرها 82.8%. وهي معدلات جيدة جدا في مجالها، بحيث يمكن الاعتماد على النتائج التي تم الحصول عليها في اختبار فروض الدراسة واستخلاص النتائج.

أولا : مجتمع وعينة الدراسة

جدول رقم (1)

عدد الإستثمارات الموزعة ونسب الردود

الإستثمارات الصحيحة		الإستثمارات الواردة		الإستثمارات الموزعة		بيان
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
82.8%	207	91.2%	228	100%	250	العاملين بمراكز الغوص في مدينة شرم الشيخ

يتضح من بيانات الجدول السابق أنه قد تم توزيع عدد (250) استثمارة على العاملين بمراكز الغوص في مدينة شرم الشيخ في الفترة بين يناير و فبراير 2021 ، تم استلام عدد (228) استثمارة منها، وتم استبعاد عدد (21) استثمارة

عند تفريغ البيانات لعدم اكتمال بياناتها واستيفائها احصائيا حيث بلغ عدد الاستثمارات الصحيحة (207) بنسبة قدرها 82.8%. وهي معدلات جيدة جدا في مجالها، بحيث يمكن الاعتماد على النتائج التي تم الحصول عليها في اختبار فروض الدراسة واستخلاص النتائج.

ثانياً : تحليل ومناقشة البيانات الديموجرافية

من خلال جمع الاستمارات التي تم توزيعها علي أفراد عينة الدراسة من العاملين بمراكز الغوص في مدينة شرم الشيخ, تضم البيانات الشخصية الآتي:
 - النوع - السن - المؤهل الدراسي - سنوات الخبرة
 يوضح جدول رقم (2) تحليل نتائج البيانات الشخصية كالتالي:

جدول (2)**تحليل البيانات الشخصية للعاملين بمراكز الغوص**

الترتيب	التكرارات و النسب المئوية		المتغير	
	%	ك		
1	100	207	نكر	1- النوع
2		0	أنثي	
%100		207	المجموع	
2	31.9	66	أقل من 30	2- العمر
1	44.9	93	30-40	
3	23.2	48	40-50	
4	0	0	50 فأكثر	
%100		207	المجموع	
2	32.4	67	دبلوم عام	3- المؤهل الدراسي
1	58.9	122	جامعي	
3	8.7	18	دراسات عليا	

%100		207	المجموع	
2	31.4	65	أقل من 5	4- سنوات الخبرة
1	42.5	88	5 - 10	
3	15.5	32	15-10	
4	10.6	22	أكثر من 15	
%100		207	المجموع	

*ك = التكرارات

المصدر: إعداد الباحثة بناء علي مخرجات التحليل الاحصائي

- يتضح من الجدول السابق والذي يوضح توزيع افراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس ، ان جميع افراد عينة الدراسة هم من الذكور حيث جاءت نسبتهم 100 % . يتضح من النتيجة أن جميع أفراد عينة الدراسة من فئة الذكور ولا يوجد اناث تعمل في المجال بشرم الشيخ عينة الدراسة. ترجع الباحثة تلك النتيجة لطبيعة تلك الرياضة التي تناسب الرجال كمجال للعمل للنساء.

- يتضح من الجدول السابق رقم (2) الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر، ان معظم أفراد عينة الدراسة عينة الدراسة من فئة الشباب 30 - 40 سنة حيث بلغت نسبتهم 44.9% ، بينما بلغت نسبة أقل من 30 عام 31.9%. أخيرا، بينما بلغت نسبة من عمرهم 40 - 50 عام 23.2%. تتوافق تلك النتيجة مع واقع أن ذلك النمط السياحي يتناسب بشكل أكبر مع فئة الشباب دون الفئات الأخرى.

- يتضح من الجدول السابق رقم (2) الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير المؤهل الدراسي، ان معظم أفراد عينة الدراسة

عينة الدراسة لديهم مؤهل جامعي حيث بلغت نسبتهم 58.9% ، بينما بلغت نسبة

- الحاصلين علي دبلوم عام 32.4%. أخيرا، بينما بلغت نسبة الحاصلين علي دراسات عليا 8.7%. تعد تلك النتيجة مؤشرا إيجابيا لمدي تقبل واستيعاب العاملين برياضة الغوص لتنمية وتحسين مهاراتهم.
- كما يوضح توزيع افراد عينة الدراسة وفقا لمتغير سنوات الخبرة، ان معظم افراد عينة الدراسة هم من ذوي الخبرة 5 – 10 سنوات حيث بلغت نسبتهم 42.5% ، بينما من ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات 31.4% ثم أخيرا فئة من ذوي الخبرة أكثر من 15 سنة بلغت نسبتهم 10.6%. من وجهة نظر الباحثة، تعد خبرات العاملين بمراكز الغوص مناسبة وملائمة لتنمية سياحة الغوص في شرم الشيخ.

ثالثا: تحليل محاور إستمارة الإستبيان

يشمل ذلك الجزء مجموعة من المحاور التي بها مجموعة العبارات التي يمكن من خلالها الاجابة علي تساؤلات الدراسة. تلك المحاور علي النحو التالي:

- المهارات التدريبية والفنية .
- مهارات التواصل والتفاعل.

1. المهارات التدريبية والفنية

يهدف هذا المحور لمعرفة المهارات التدريبية والفنية لدي العاملين بمراكز الغوص في مدينة شرم الشيخ. كانت إجابات أفراد عينة الدراسة علي النحو التالي:

جدول (3)

المهارات التدريبية والفنية لدي العاملين بمراكز الغوص

م	المؤشرات الإحصائية		درجة التكرار و النسبة المئوية					م	
	المتوسط	الانحراف المعياري	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
1	.845	3.99	51	118	27	6	5	ك	1
			24.6	57	13	2.9	2.4	%	
			0	30.4	60.4	5.8	3.4	%	
			4.3	11.1	8.7	9.2	66.7	%	
6	.876	2.26	14	6	11	165	11	ك	2
			6.8	2.9	5.3	79.7	5.3	%	
			2.9	2.9	94.2	0	0	%	
			41.1	21.7	22.2	8.7	6.3	%	

5	1.262	2.76	24	28	74	36	45	ك	يحرص مدرب الغوص على استخدام طرق التدريب ووسائله المختلفة بما يتناسب مع هدف المرحلة التدريبية.	3
			11.6	13.5	35.7	17.4	21.7	%		
-	0.931	2.98	المتوسط الحسابي العام							

المصدر: إعداد الباحثة بناء على مخرجات التحليل الإحصائي

تم استخدام جداول التكرار الإحصائية لوصف المؤشرات الأساسية للبيانات بواسطة النسب المئوية. كما استخدم المتوسط الحسابي لاستخراج متوسط الترتيب لكل عبارة من عبارات بعد المهارات التدريبية والفنية لدي العاملين بمراكز الغوص. يقيس الانحراف المعياري مدي التشتت في إجابات المستطلعين, حيث أن نتائج الانحراف المعياري التي تساوي او تزيد عن (1) تدل علي عدم تركيز الإجابات وتشير إلي تباعد استجابات أغلب أفراد عينة الدراسة عن مضمون العبارة. نتائج الانحراف المعياري التي تقل عن (1) تشير إلي وجود تقارب بين إجابات أغلب المستطلعين. جدول (4) يوضح وجود التوافق بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول المتوسط العام في أغلب العبارات (0.931).

يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقوا على عبارتين من عبارات بعد المهارات التدريبية والفنية لدي العاملين بمراكز الغوص والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط, ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي:-

- عبارة " يتم وضع برامج تدريبية علمية تتميز بالمرونة والفاعلية بما يتناسب مع قدرات الغواصين" بمتوسط حسابي (3.99)، وهو متوسط حسابي كبير حيث أنه يقع في الفئة (3.41 إلى 4.20).
- عبارة " يتم تحليل الأداء الفني للغواصين واكتشاف وتعديل مواطن الضعف والقصور لديهم " بمتوسط حسابي (2.26)، وهو متوسط حسابي ضعيف جدا حيث أنه يقع في الفئة (1.81 إلى 2.60).
- عبارة " يحرص مدرب الغوص على استخدام طرق التدريب ووسائله المختلفة بما يتناسب مع هدف المرحلة التدريبية " بمتوسط حسابي (2.76)، وهو متوسط حسابي متوسط لأنه واقع بين (2.61 – 3.40) .

2. مهارات التواصل والتفاعل

يهدف هذا المحور لمعرفة مهارات التواصل والتفاعل لدي العاملين بمراكز الغوص في مدينة شرم الشيخ. كانت إجابات أفراد عينة الدراسة علي النحو التالي:

جدول رقم (4)

مهارات التواصل والتفاعل لدي العاملين بمراكز الغوص

م	المؤشرات الإحصائية		درجة التكرار و النسبة المئوية					م	
	م	م	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
5	1.248	2.15	20	13	20	80	74	ك	يحرص على عقد الاجتماعات الدورية مع
			9.7	6.3	9.7	38.6	35.7	%	

									الغواصين خلال مراحل التدريب.
1	1.035	4.31	120	54	22	0	11	ك	يحرص على التعرف
			58	26.1	10.6	0	5.3	%	على المشاكل التي تواجه الغواصين ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها.
-	0.869	3.51	المتوسط الحسابي العام						

*ك = التكرارات

المصدر: إعداد الباحثة بناء على مخرجات التحليل الإحصائي

تم استخدام جداول التكرار الإحصائية لوصف المؤشرات الأساسية للبيانات بواسطة النسب المئوية. كما استخدم المتوسط الحسابي لاستخراج متوسط الترتيب لكل عبارة من عبارات المهارات التواصل والتفاعل لدي العاملين بمراكز الغوص. يقيس الانحراف المعياري مدي التشتت في إجابات المستطلعين، حيث أن نتائج الانحراف المعياري التي تساوي أو تزيد عن (1) تدل علي عدم تركيز الإجابات وتشير إلي تباعد استجابات أغلب أفراد عينة الدراسة عن مضمون العبارة. نتائج الانحراف المعياري التي تقل عن (1) تشير إلي وجود تقارب بين إجابات أغلب المستطلعين. جدول (4) يوضح وجود التوافق بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول المتوسط العام في أغلب العبارات (0.869).

يتضح أن اجابات أفراد عينة الدراسة موافقة على عبارات بعد المهارات التواصل والتفاعل لدي العاملين بمراكز الغوص بمتوسط حسابي عام (3.51 من 5) وهو متوسط حيث أنه يقع في الفئة (2.61 إلى 3.40) .

يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقوا بشدة على عبارة من عبارات بعد مهارات التواصل والتفاعل لدي العاملين بمراكز الغوص، وهي كما يلي:-

- عبارة " يحرص على التعرف على المشاكل التي تواجه الغواصين ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها" بمتوسط حسابي (4.31)، وهو متوسط حسابي قوي جدا حيث أنه يقع في الفئة (4.21 إلى 5.00) .
- عبارة " يحرص على عقد الاجتماعات الدورية مع الغواصين خلال مراحل التدريب " بمتوسط حسابي (2.15)، وهو متوسط حسابي ضعيف جدا حيث أنه يقع في الفئة (1.81 إلى 2.60).

رابعا اختبار صحة الفروض :-

تم وضع فرضيات البحث بناء علي مشكلة و تساؤلات الدراسة وذلك من أجل تحقيق أهداف الدراسة المرجوة التي سيتم اختبارها:

الفرضية الأولى:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين البرامج التدريبية و المهارات التدريبية والفنية للعاملين بمراكز الغوص.

جدول رقم (5):

معامل ارتباط بيرسون بين البرامج التدريبية و المهارات التدريبية والفنية للعاملين بمراكز الغوص

المهارات التدريبية والفنية	الاحصاءات	البعد
----------------------------	-----------	-------

0,606**	معامل الارتباط	البرامج التدريبية
0,002	مستوى المعنوية	
207	حجم العينة	

*معنوية عند 0.05 أو أقل

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (5) أن قيمة معامل الارتباط بين البرامج التدريبية و المهارات التدريبية و الفنية للعاملين بمراكز الغوص تساوي 0,606** و أن مستوى المعنوية 0.002 وهى أقل من 0.05 مما يؤكد على رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية أنه يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية طردية بين البرامج التدريبية و المهارات التدريبية و الفنية للعاملين بمراكز الغوص. أي أنه كلما وجد أبعاد البرامج التدريبية و المهارات التدريبية و الفنية للعاملين بمراكز الغوص.

الفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين البرامج التدريبية و مهارات التواصل و التفاعل للعاملين بمراكز الغوص.

جدول رقم (6)

معامل ارتباط بيرسون بين البرامج التدريبية و مهارات التواصل و التفاعل للعاملين بمراكز الغوص

التواصل	مهارات و التفاعل	الاحصاءات	البعد
	0,861**	معامل الارتباط	البرامج التدريبية
	0,000	مستوى المعنوية	
	207	حجم العينة	

*معنوية عند 0.05 أو أقل

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (6) أن قيمة معامل الارتباط بين البرامج التدريبية و المهارات التدريبية و الفنية للعاملين بمراكز الغوص تساوي $0,861^{**}$ وأن مستوى المعنوية 0.000 وهى أقل من 0.05 مما يؤكد على رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية أنه يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية طردية بين البرامج التدريبية و مهارات التواصل و التفاعل للعاملين بمراكز الغوص.

خامساً العلاقة بين المحاور المستقلة و المحور التابع :

توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 للبرامج التدريبية علي تنمية المهارات المختلفة للعاملين بمراكز الغوص
جدول رقم (7) : نتائج الانحدار المتعدد للعلاقة بين المحاور المستقلة و المحور التابع.

البرامج التدريبية					المتغيرات
الترتيب	الدلالة	مستوى المعنوية	قيمة T المحسوبة	معامل الانحدار	
	0,000	15.051	2.354	الثوابت
1	جوهرية	.004	2.938	.172	المهارات التدريبية والفنية
4	جوهرية	0.007	1.599	0.88	مهارات التواصل والتفاعل

*معنوية عند 0.05 أو أقل

المصدر : إعداد الباحثة بناء علي مخرجات التحليل الاحصائي
تشير النتائج في الجدول رقم (6) أن العلاقة جوهرية لأن للبرامج التدريبية تؤثر علي تنمية المهارات المختلفة للعاملين بمراكز الغوص, حيث يؤثر علي المهارات التدريبية والفنية ب ($0,172$) في حال ثبات العوامل الأخرى. يوضح الجدول

النتيجة	التوصية	إجراءات التنفيذ	متطلبات التنفيذ	المسؤول عن التنفيذ
---------	---------	-----------------	-----------------	--------------------

السابق مدّي تأثير المتغير المستقل (البرامج التدريبية) علي المتغير التابع (مهارات العاملين بمراكز الغوص)، مما يؤكد على قبول الفرضية أنه توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 للبرامج التدريبية علي تنمية المهارات المختلفة للعاملين بمراكز الغوص. و ترتيب تأثير البرامج التدريبية علي النحو التالي:

1. المهارات التدريبية والفنية .
2. مهارات التواصل والتفاعل .

سادساً:

نتائج الدراسة الميدانية وتوصياتها:

جدول رقم (8)

نتائج الدراسة وخطه تنفيذ التوصيات

النتيجة	التوصية	إجراءات التنفيذ	متطلبات التنفيذ	المسؤول عن التنفيذ
- يعتبر تطوير وتطبيق البرامج التدريبية له اثر ملموس علي تطوير تنمية مهارات العاملين بسياحة الغوص والأنشطة البحرية.	- زيادة وعي القيادات الإدارية العليا بوزارة السياحة بصورة عامة والمسؤولين ومديري الموارد البشرية بمراكز الغوص بصورة خاصة بأهمية البرامج التدريبية وآثارها على بيئة العمل وتنمية مهارات العاملين . - ضرورة قيام مسؤولي مراكز الغوص بالتحقق بين فترة وأخرى لتحديد مسببات ضعف مهارات المدربين وتحديد سبل مواجهتها والتغلب عليها ، وتشكيل لجان خاصة لدراسة أية مقترحات ومشكلات تطرح من قبل العاملين بمراكز الغوص والالتزام بتنفيذ ما يصدر عنها من توصيات.	- زيادة وعي القيادات الإدارية العليا بوزارة السياحة بصورة عامة والمسؤولين ومديري الموارد البشرية بمراكز الغوص بصورة خاصة بأهمية البرامج التدريبية وآثارها على بيئة العمل وتنمية مهارات العاملين . - ضرورة قيام مسؤولي مراكز الغوص بالتحقق بين فترة وأخرى لتحديد مسببات ضعف مهارات المدربين وتحديد سبل مواجهتها والتغلب عليها ، وتشكيل لجان خاصة لدراسة أية مقترحات ومشكلات تطرح من قبل العاملين بمراكز الغوص والالتزام بتنفيذ ما يصدر عنها من توصيات. - العمل علي توعية مديري الموارد البشرية وزرع ثقافة تقبل التجديد	- عقد الندوات والمؤتمرات المتخصصة في تطبيق البرامج التدريبية لتبادل الخبرات بين مديري الموارد البشرية والأنشطة البحرية . - توفير جهات متخصصة بتقديم الاستشارة في الموضوعات الجوهرية التي تتعلق بالبرامج التدريبية التي تساعد علي تطوير وتنمية مهارات العاملين . - توفير الدعم المالي لتطبيق وتنفيذ البرنامج التدريبي .	- وزارة السياحة - وزارة البيئة - غرفة سياحة الغوص والأنشطة البحرية
- تطبيق مراكز الغوص والأنشطة البحرية برامج تدريبية لا تغطي كافة نواحي العملية التدريبية للعاملين بها .	- تطبيق مراكز الغوص والأنشطة البحرية برامج تدريبية لا تغطي كافة نواحي العملية التدريبية للعاملين بها .	- تطبيق مراكز الغوص والأنشطة البحرية برامج تدريبية لا تغطي كافة نواحي العملية التدريبية للعاملين بها .	- تطبيق مراكز الغوص والأنشطة البحرية برامج تدريبية لا تغطي كافة نواحي العملية التدريبية للعاملين بها .	- مسؤولي مراكز الغوص والأنشطة البحرية . - قطاع الموارد البشرية . - القطاع المالي .

النتيجة	التوصية	إجراءات التنفيذ	متطلبات التنفيذ	المسؤول عن التنفيذ
	العاملين بسياحة الغوص والانشطة البحرية .	وادخال اساليب جديدة مستخدمة لتنمية مهارات العاملين . - التواصل مع مسؤولي مراكز الغوص ومديري الموارد البشرية لتطبيق وتنفيذ البرنامج بكفاءة . - التوافق مع مسؤولي مراكز الغوص ومديري الموارد البشرية لتطبيق وتنفيذ البرنامج التدريبي المقترح . - وضع فترة اختبار للبرنامج بمراكز الغوص وادخال اي تعديلات عليه للتلائم مع	- توفير الكوادر البشرية من المدربين القادرين علي تطبيق وتنفيذ هذا البرنامج بكفاءة .	

النتيجة	التوصية	إجراءات التنفيذ	متطلبات التنفيذ	المسؤول عن التنفيذ
		طبيعة العمل .		

المراجع العربية:

- 1- الأحمد , ريم (2005) , " وسائل تنمية السياحة عن طريقة الرياضة من وجهة نظر العاملين في القطاعين الرياضي والسياحي " رسالة ماجستير غير منشورة , الجامعة الأردنية , عمان , الأردن , ص 71-83
- 2- جبيرات , سناء , (2014) تقييم أثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية من منظور المستعملين , دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية , مجلة جامعة عين شمس للعلوم الإدارية , العدد الثالث
- 3- عبد الكريم , الرضي وعبد الفراج , الرضي (2016) قياس أثر معايير التميز على نتائج الأداء في هيئة الطيران المدني السوداني , الثقافة التنظيمية متغيرة وسيطة , رسالة دكتوراه , غير منشورة , جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا, الخرطوم
- 4- على , صالح محمود (2016) دور نظم وسياسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي وزيادة الانتاج , رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة البحر الأحمر, بورتسودان
- 5- شلتوت , أماني (2009) تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعزيز الاستثمار في العنصر البشري في وكالة الغوث بقطاع غزة , رسالة ماجستير غير منشورة , الجامعة الإسلامية , غزة , فلسطين.

- 6- الشواورة , فيصل محمود (2011) دور الموارد البشرية في تحسين مستوى استخدام نظم المعلومات الإدارية , المحوسبة في الدائرة المالية , دراسة ميدانية جامعة مؤتة, المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة – مصر.
- 7- عليم , محمد (2010) أثر تنمية السياحة البيئية بمحافظة البحر الأحمر على التنمية الاقتصادية "دراسة تطبيقية علي مدينة مرسى علم", رسالة ماجستير, جامعة عين شمس , معهد البيئة, العلوم البيئية, ص 67-72.
- 8- الجوهري , محسن (2011) الغوص علم ورياضة ط1, دار الفكر العربي للنشر والتوزيع, القاهرة, ص 17-28
- 9- زهران , علاء و سيداروس , نصرى (2019) تطبيق التخطيط الاستراتيجي في مجال ادارة الجودة بمركز الغوص السياحية - دراسة ميدانية , معهد التخطيط القومى , ص 42-65
- 10- أبو رمضان , كمال (2013) "موسوعة الغوص - علم وتقنية متقدمة – ط1" دار الطباعة للنشر, القاهرة, ص 4-22
- 11- خليل , شيماء (2016) البيئات السياحية في شبة جزيرة سيناء (دراسة في جغرافية السياحة) , رسالة دكتوراة غير منشورة , كلية بنات عين شمس , ص 99 – 113
- 12- السعدي , زينب و مرسي , سلوي (2010) السياحة البيئية والإدارة البيئية المتكاملة في المناطق السياحية في محافظة جنوب سيناء (بالتطبيق على مدينة شرم الشيخ ومنطقة خليج العقبة , معهد التخطيط القومي ص 12-17.
- 13- الفكي , ريم محمد حسين (2010) تصميم منتج للغوص على سواحل البحر الاحمر السودانية , رسالة ماجستير جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا , كلية الفنون الجميلة والتطبيقية , الخرطوم, ص 93 .
- 14- الهيئة العامة للتنمية السياحية (2019) الغوص في مصر متاح الكترونيا <http://www.tda.gov.eg> /تاريخ الاضطلاع 2020-01-13.
- 15- هيئة تنشيط السياحة المصرية (2018) سياحة الغوص في مصر متاح الكترونيا <http://egypt.travel/ar> تاريخ الاضطلاع 2020-02-27

المراجع الأجنبية :

- Afshan , S. Et., (2012), Impact of Training On Employee Performance: A Study Of Telecommunication Sector In Pakistan, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business, Vol. 4, No. 6. Pp.646-664.
- Dobay, B., & Banhidi, M. (2012). Sport tourism development in Slovakia. Palestrica of the Third Millennium Civilization & Sport, 134, 19-22 .
- The chamber of diving and water sports (CDWS) (2020) Scuba-diving tourism in Sharm Elsheikh,online, <https://www.cdws.travel/diving-destinations/sharm-el-sheikh> Accessed on 06-04-2020 .