

التنمية البشرية والشخصية الوظيفية بالحضر
"دراسة ميدانية"

**Human development
and
Personal Job In Urban
"A field study"**

إعداد
د / محمد رمضان بخيت
دكتوراه علم الاجتماع
أخصائي نفسي واجتماعي بالأزهر الشريف

تطور المجتمعات وتحضرها يعتمد على نظامها الوظيفي، وسلامة هذا النظام يعتمد على شخصية العاملين فيه فكراً مهارة وإدارة؛ بيد أنه يلاحظ نقصاً في الاهتمام ببرامج التنمية البشرية يصحبها قصور في هندسة الشخصية الوظيفية يظهر بوضوح في الحضر، هذه **المشكلة** هي أساس فكرة الدراسة .

وتهدف الدراسة إلي توصيف طبيعة وتحليل واقع التنمية البشرية وبرامجها والشخصية الوظيفية ومحددات هندستها بالتطبيق علي منظمات التعليم بالحضر .

واستخدمت الدراسة **المنهج الوصفي**، واستندت الي **النظرية البنائية الوظيفية** باعتبار طبيعة أنساق البناء تتبلور بالمحددات الوظيفية لشخصية العاملين فيه، وخطط برامج التنمية البشرية إحدى مقومات هندسة تلك الشخصية الوظيفية المكونة لأنساقه .

وأجريت دراسة ميدانية لعينة قوامها (٢٠٠) مفردة من العاملين بالتعليم بمدينتي بدر والسادات في الفترة من ٢٠١٧/٧/١ وحتى ٢٠١٨/٥/١؛ باستخدام استبيان ورقي واخر **اليكتروني** وإرساله واستقبال الاستفسارات علي تطبيق **WhatsApp** للمراسلة .

وتوصلت الي نتائج منها : يعد النمط العقلاني للشخصية الوظيفية أكثر الأنماط انتشاراً، ووضوح الدور الواقعي لخطط التنمية البشرية في هندسة الشخصية بالحضر .

الكلمات المفتاحية :- التنمية البشرية ، الشخصية الوظيفية ، الحضر

The development of societies depends on the job system, and The integrity of this system depends on the personality of its employees, **but notes the lack of plans and lake in Engineer Personal Job In Urban**, This problem is basis of the study idea .

Study aims to research and analyze the nature of the functional personality and the reality of human development In Urban .

Study use **The descriptive approach** & based on **Structural Functional theory** , study Survey of opinions by **An online & self-questionnaire** for a sample of (200) of the members of education in the cities of **Badr and Sadat** .

Results : The rational mode of functional personality is the most prevalent pattern of urbanization , clarity of the realistic role of Human development plans in Engineer Personal Job In Urban.

مقدمة:

يقول أرجايل : "يُعالج الأفراد المشكلات وهم في حالة مزاجية حسنة بطريقةٍ مُختلفة عمّا لو كانوا في حالة مزاجية سيئة أو محايدة ؛ فهم يعملون بسرعةٍ أكبر ويتبنون أبسط الاستراتيجيات ويبدون كفاءة في القرار ولا يكونون مندفعين أو مهملين أو متهورين".

وبرامج التنمية البشرية كمفهوم حركي مركب يصور التنمية البشرية ويرد خططها التنفيذية إلى استراتيجية هادفة منظمة مقننة لإدارة تلك البرامج في شكل خطط آنية ومستقبلية لتنمية وهندسة وترقية الموارد البشرية شخصياتها ووظائفها .

وجدوي برامج التنمية البشرية تبدأ من أهميتها وما تحويه من ممارسات لها مردود إيجابي في هندسة وترقية شخصيات الأفراد وسلوكياتهم ؛ فالتنمية البشرية عملية تطوير القدرات التعليمية والخبرات والثقافات والمهارات بما يضمن رقي الأفراد إلى مستوي ملائم من التعليم والتحضر والرفاهية، ويحتوي البناء الوظيفي لشخصية الأفراد على مكونات متكاملة، ترتبط ارتباطاً وثيقاً بحالة الاستقرار ومستوي التعليم والمهارة الذاتية، وبرامج التنمية البشرية هي تلك الخطط التي تمثل اهتمامات لشخصية الأفراد .

والتعليم كونه أول مؤسسة نظامية للتنشئة الاجتماعية يترك بصماته في شخصيات الأفراد وأولوياتهم واتخاذهم للقرارات، والتنمية البشرية لهندسة شخصية العاملين فيه بمثابة المحرك نحو الفاعلية، والفاعل الأساسي في تطور الحضارات ومحور قياس تطور ونماء المجتمعات وتحولها من صيغ ثقافية إلى أخرى عالمية كعنصر للتحضر .

وثمة تأثيراً للحضر بخصائصه ومستجداته لا يخفي دوره في شخصيات الأفراد الوظيفية ؛ فالعلاقات والصلات بالمدن والأصول القرابية تكاد تكون شبه ثانوية في بعضها وثانوية في البعض الآخر، ويلاحظ فيها مالا ينكره علمٌ ولا فكر مؤثرات تستدعي تخطيطاً أخذاً بما هو كائن نحو نمو حقيقي بتلك المدن.

وتحاول الدراسة وصف طبيعة وتحليل واقع التنمية البشرية والشخصية وبرامج هندستها في منظمات التعليم الكائنة بعينة من المناطق الحضرية، ولا تدعي إحداث تغيير جذري في معالجة الطريقة التي تناقش بها موضوعات الدراسة، ولكن تتبنى مدخلاً تستند فيه إلى العديد من الأيديولوجيات تعرضها السطور علي مدار البحث .

أولاً طبيعة الدراسة

تطور المجتمعات وتحضرها يعتمد على نظامها الوظيفي، وسلامة هذا النظام يعتمد على شخصية العاملين فيه فكراً مهارة وإدارة؛ بيد أنه يلاحظ نقصاً في الاهتمام ببرامج التنمية البشرية يصحبها قصور في هندسة الشخصية الوظيفية يظهر بوضوح في الحضر، هذه المشكلة هي أساس فكرة الدراسة إلي جانب تداعياتها الآتية :-

أ- ثمة تأثير لطبيعة المجتمع وبناءه الأيكوجراماعي^(٥) علي الشخصية خاصة بالحضر.

ب- استراتيجيات وبرامج التنمية البشرية مظهرية في أبنية بعض المنظمات بالحضر بجانب ضعف دورها وظيفياً في هندسة شخصية العاملين بها .

ج- الدراسات التي تناولت التنمية البشرية والشخصية أغلبها اجتهادات تركز علي خصائص معينة جاءت من أنساق معرفية غير العلم الاجتماعي .

١) تساؤلات الدراسة :-

تنطلق الدراسة من تساؤل رئيسي مؤداه ما طبيعة التنمية البشرية وبرامجها والشخصية الوظيفية ومحددات هندستها بالحضر؟ ويتفرع منه عدة أسئلة تتمثل في :-

أ- ما واقع برامج التنمية البشرية المنفذة لهندسة شخصية العاملين في التعليم بالحضر؟

ب- ما مقترحات تفعيل دور التنمية البشرية في هندسة الشخصية الوظيفية بالحضر؟

٢) أهداف الدراسة :-

تهدف الدراسة إلي توصيف طبيعة وتحليل واقع التنمية البشرية وبرامجها والشخصية الوظيفية ومحددات هندستها بالتطبيق علي منظمات التعليم بالحضر.

(٥) اختصار مركب يقصد به :- مكونات المجتمع الأيكولوجية والديموجرافية والاجتماعية – من تصور الباحث لكونها مكونات وجوبية تلازميه .

٣) أهمية الدراسة :-

يتناول البحث موضوعات الشخصية الوظيفية وهندستها والتنمية البشرية وبرامجها في منظمات التعليم بالمجتمع الحضري، وتتبع أهمية البحث من الآتي:

أ- **الأهمية العلمية :-** تناول أحد الموضوعات الحديثة نسبياً في مجال تنمية منظمات الحضر وهو التنمية البشرية لهندسة شخصية العاملين بها .

ب- **الأهمية العملية :-** فكرة ربط العلم بالواقع ؛ يبحث المتغيرات نظرياً والتطبيق لتحليل واستقصاء الواقع ميدانياً، والتطبيق علي عدة منظمات تعليمية مختلفة الأنماط .

٤) نوع الدراسة :-

الدراسة الحالية ضمن دراسات فروع العلم الاجتماعي تصنف بأنها "دراسة وصفية" تستهدف تقرير واقع برامج التنمية البشرية ومحددات هندسة الشخصية الوظيفية للعاملين داخل منظمات التعليم بالمجتمع الحضري، ودراسة الظروف المحيطة بها .

٥) منهج الدراسة :-

نظراً لطبيعة الدراسة الحالية ؛ فإنها تستخدم المنهج الوصفي : الذي يهتم بالبحث عن أوصاف دقيقة للظاهرة البحثية بالتحليل والنقد والملاحظة بأدوات وأساليب مناسبة تساعد في الحصول علي بيانات ومعلومات نظرية وميدانية ؛ لتسهم في وصف وتحليل طبيعة وواقع برامج التنمية البشرية والشخصية الوظيفية في منظمات التعليم بالحضر، وتفسير البيانات بما يساعد على فهم الواقع ووصفه ويعبر عنه تعبيراً كمياً وكيفياً .

٦) أدوات الدراسة :-

أ- **استبيان :-** استمارة ورقية وأخرى الكترونية^(١) لعينة (٢٠٠) مفردة من أعضاء التعليم.

ب- **برنامج SPSS :-** للصدق والثبات وحساب معامل التوافق والتكرارات والنسب .

ج- **WhatsApp :-** تطبيق مراسلة فورية لإرسال رابط الاستبيان وتبادل الاستفسارات.

(١) الاستبيان الإلكتروني :- العنوان الإلكتروني للاستمارة – متوفر على :-

<https://goo.gl/forms/WoFvMAK59H1hby2M2> .

٧) مجالات الدراسة :-

أ- **المجال الموضوعي :-** وصف طبيعة وتحليل واقع التنمية البشرية وخطط برامجها والشخصية الوظيفية ومحددات هندستها في منظمات التعليم بالمجتمع الحضري .

ب- **المجال الجغرافي :-** مدينة بدر أنشأت عام ١٩٦٢ تَتَّبَع محافظة البحيرة، ومدينة السادات ثاني مدن الجيل الأول أنشأت عام ١٩٧٦ وتَتَّبَع محافظة المنوفية .

ج- **المجال البشري :-** عينة من أعضاء التعليم الأزهري والعام والخاص والجامعي .

د- **المجال الزمني :-** الفترة من ٢٠١٧/٥/١ حتى ٢٠١٨/٧/١ .

٨) عينة الدراسة :-

عينة عمدية غير عشوائية اختيرت بطريقة الحصص قوامها (٢٠٠) مفردة كالاتي:

- تقسيم مجتمع الدراسة إلي مجموعتين مجموعة بدر ومجموعة السادات .
- تقسيم المجموعات وفقاً لعضوية نوع التعليم إلي أزهري، عام، خاص، جامعي.
- توزيع استمارات ورقية لعدد (١٠٠) مفردة، واليكترونية لعينة (١٠٠) مفردة موازیه.

٩) التوجه النظري للدراسة :-

يعد الاتجاه البنائي الوظيفي من أبرز الاتجاهات الرئيسية في دراسة التنظيم ومكوناته المادية والبشرية ؛ وذلك لما يشتمل عليه من تصورات وأطر تفسيرية للواقع الاجتماعي، ويتمحور هذا الاتجاه على تصور البناء الاجتماعي بأنه يتكون من أنظمة مترابطة ومتكاملة، وتمارس وظائف متكاملة تعمل على استمرار هذا البناء^(١) .

وأوضح "بارسونز" أن التنظيمات تتميز : بأنها وحدات اجتماعية لديها أهداف محددة وواضحة نسبياً تسعى إلى تحقيقها، وأن تحقيقها يفترض وجود

(١) محمد عارف :- تالكوت بارسونز : راند الوظيفية المعاصرة في علم الاجتماع – القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٨٢ ، ص ١٣٠ .

إجراءات تنظيمية، وهو ما يساق علي منظمات الحضر وبرامجها للتنمية البشرية وشخصية العاملين بها .

وقدم "بارسونز" تصنيفاً داخلياً للتنظيم، حل به كثيراً من المشكلات التي واجهتها الدراسات في مجال التنظيمات ؛ حيث ميز بين ثلاثة أنساق فرعية في التنظيم :-^(١)

- **النسق الإداري :-** يتولى الأمور والشئون الداخلية في التنظيم .
- **النسق التقني :-** يعني الأنشطة التقنية التي تسهم في إنجاز أهداف التنظيم .
- **النسق النظامي :-** يتولى الربط بين التقني الإداري من جهة والمجتمع من جهة .

ومما سبق نستنتج أن هناك مصدرين لهندسة الشخصية الوظيفية في منظمات الحضر : الأول يتم من الداخل ويتمثل في إدارة الموارد البشرية لضبط شخصية العاملين، والثاني من الخارج متمثلاً في استحداث تقنيات حديثة وبرامج وخطط للتنمية البشرية.

وبحكم الموضوعات التي تتناولها الدراسة وهي التنمية البشرية وهندسة الشخصية الوظيفية والحضر ومنظّماته، ونوع الدراسة في كونها وصفية ؛ فإنها تستخدم النظرية البنائية الوظيفية ؛ بالنظر إلي وحدات التنمية البشرية ومنظمات التعليم والشخصية الوظيفية والمجتمع الحضري كوحدة وأنساق للتحليل توجهها القضايا الآتية :-

- الحضر بناء والمنظمة أحد أنساقه ووجود خلل بأنساق البناء تعجل بفشل وظيفته.
- تتبلور طبيعة أنساق البناء بالمحددات الوظيفية لشخصية العاملين فيه، وخطط برامج التنمية البشرية إحدى مقومات هندسة تلك الشخصية الوظيفية المكونة لأنساقه .
- نجاح وظيفة خطط وبرامج التنمية البشرية يرتبط بالطبيعة البنائية لشخصية المستهدف والمجتمع الكائن فيه .

(١) قباري محمد إسماعيل :- المدخل إلى علم الاجتماع المعاصر : مشكلات التنظيم والإدارة - الإسكندرية ، منشأة المعارف ، ١٩٨٨ ، ص ٢٩١ .

ثانياً الدراسات السابقة

(١) العوامل الشخصية والتنظيمية المؤثرة علي مستوى التزام الموظفين بالدوام الرسمي في الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض		
الهدف	التعرف علي مدي اختلاف مستوى التزام الموظفين بالدوام الرسمي باختلاف العوامل الشخصية	بدر بن سليمان
المنهج	المنهج الوصفي	
أهم النتائج	زيادة عمر وخدمة الموظف يزداد مستوى التزام دوامة الرسمي	
(٢) فاعلية برنامج تنمية بشرية للمعلمين وأثره في تحسين مهارات القيادة والتفكير الناقد لدى تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي		
الهدف	بيان برامج التنمية البشرية للمعلمين وأثرها في مهارات القيادة	سيد مرسي أحمد
المنهج	المنهج الوصفي، والمنهج التجريبي	
أهم النتائج	أهمية برامج التنمية البشرية في إتاحة الفرصة لتنمية القدرات	
(٣) المتطلبات التربوية لبناء الشخصية المصرية في ضوء بعض التغيرات المجتمعية المعاصرة		
الهدف	التعرف علي طبيعة الشخصية المصرية وأبعادها ومحدداتها.	فيفيان زخاري (٢٠١٨)
المنهج	المنهج الوصفي	
أهم النتائج	توجد فروق حقيقية حول أهمية متطلبات بناء الشخصية المصرية والآليات التربوية لتحقيقها .	

وبعد هذا العرض الموجز لأهم الروافد والدراسات المغذية للدراسة الراهنة ؛ فإن الدراسة الحالية تستفيد وتختلف عن الدراسات السابقة في بعض المحاور الهامة :-

(١) نايف بن شجاع فيجان الحربي :- العوامل الشخصية والتنظيمية المؤثرة علي مستوى التزام الموظفين بالدوام الرسمي في الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض - ماجستير ، الإدارة العامة ، كلية إدارة الاعمال ، جامعة الملك سعود ، ٢٠٠١ .

(٢) سيد مرسي أحمد مرسي :- فاعلية برنامج تنمية بشرية للمعلمين وأثره في تحسين مهارات القيادة والتفكير الناقد لدى تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي - ماجستير ، معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة ، ٢٠١٠ .

(٣) فيفيان فتحي باسيلي زخاري :- المتطلبات التربوية لبناء الشخصية المصرية في ضوء بعض التغيرات المجتمعية المعاصرة - دكتوراه ، أصول التربية ، كلية التربية ، جامعة الفيوم ، ٢٠١٨ .

• تتفق الدراسة مع الدراسات السابقة في المنهج والهدف كون الشخصية متغير تابع.

• تختلف مع الدراسات السابقة في الموضوع بالاهتمام بهندسة الشخصية الوظيفية.

ثالثاً المفاهيم الأساسية للدراسة

الإحاطة بالمفاهيم وتعريفها أهم الواجبات في الدراسة ؛ حيث أنها من إحدى الركائز والوحدات الأساسية التي فيها تُشكل قضايا الدراسة، وعليه نتناول المفاهيم الآتية :-

١) التنمية البشرية " Human Development " :-

عبارة عن : عملية بنائية تكاملية وجهد مستمر يتضمن التخطيط والاختيار والتدريب والتوجيه والتقويم، تنفذها جهات معنية بالإنسان - وقد تكون ذاتية - من خلال مجموعة من البرامج المُخططة ؛ بهدف تنمية الشخصية وهندستها بتحسين القدرات الإدارية والفنية الحالية والمستقبلية ولتطوير الأداء الإداري بالمنظمات الحضرية .

٢) هندسة "Engineer" :-

عملية اجتماعية تنفيذية مخططة مقصودة هادفة تتضمن مسئولية تنظيم وتوجيه وترقية الموارد المتاحة الداخلية والخارجية المادية والمعنوية المحسوسة والملوسة من خلال خطط وبرامج للتنمية البشرية ؛ للوصول إلي شخصية وظيفية مناسبة لتحقيق الجودة والأهداف المجتمعية المقننة في إطار من التوافق والتواصل والتعاون والمسئولية .

٣) الشخصية الوظيفية " Personal Job " :-

اختلفت نظرة العلماء للشخصية وطبيعتها بين من يراها سمات أو أنماط ومن يعتبرها عوامل أو نتاج اجتماعي، وبين هذا وذاك نعتبرها : كل افتراضي متكامل دينامي متمايز خاص من المشاعر والسمات والقيم والتقاليد والممارسات والتعبيرات والاستعدادات الفطرية والموروثة والمكتسبة والمهنية التي تحدد سلوك الفرد ومكانته واتجاهاته وميوله ودوره وتكيفه وعلاقاته أثناء تأدية واجبه الوظيفي وكذلك داخل المجتمع ككل .

٤) الحضر " Urban " :

الحضر هو : بناء مكاني دينامي مخطط منظم معقد من أنماط بنائية أفراد وشخصيات وأفكار واتجاهات وعلاقات ووسائل وأدوات، وأنساق وظيفية تُظم وسلوك وعادات وممارسات ومهارات، تَكُونُ نتيجة التحول المكاني أو الوظيفي أو تطور وجودة المعرفة ؛ من خلال الحراك أو التخطيط أو التكنولوجيا أو التعليم أو التنمية البشرية .

رابعاً الاطار النظري للدراسة

التنمية البشرية وبرامجها أحد الدعائم الأساسية للشخصية الوظيفية كضرورة للتحضر في التفاعل مع ما يستجد من عمليات وظواهر نتاج التحضر والثورة التكنولوجية، وهذا المُدرك بقدر ما هو تطلع مستقبلي هو جوهر الدراسة الحالية التنمية البشرية وهندسة الشخصية الوظيفية بالحضر ؛ يتناول طبيعة التنمية البشرية وبرامجها، ثم طبيعة الشخصية الوظيفية وهندستها، ويختتم بتناول طبيعة الحضر ومنظماتها .

١) التنمية البشرية :-

الاهتمام بالتنمية البشرية ليس جديداً بل يرجع إلي فترات مبكرة من الفكر الإنساني، ويمكن العثور عليها في كثير من الثقافات والديانات والنظريات الفلسفية والاقتصادية والسوسولوجية من "أرسطو" مروراً بـ "ابن خلدون" إلي "أدم سميث" و "ماركس" وغيرهم وتبناه برنامج الأمم المتحدة عام ١٩٩٠ م. (١)

أ- طبيعة التنمية البشرية :-

التنمية البشرية وسيلة في ذاتها لتنمية الشخصية، والممارسة العملية وفقاً للبنائية الوظيفية تُبلور لها طبيعة خاصة بالحضر تتمثل في كونها غاية ووسيلة كالآتي :-

● الجودة :- غاية تحقق جودة الأداء، باعتبارها مواصفات وخصائص متوقعة. (٢)

(١) أبو الحسن عبد الموجود إبراهيم :- التنمية وحقوق الإنسان نظرة اجتماعية - الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٦ ، ص ١٩٨ .

(٢) حمود بن خالد بن محمد السالمي :- جودة التعليم وأثرها في التنمية البشرية : دراسة تقييمية للتجربة العمانية - دكتوراه ، علم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة الإسكندرية ، ٢٠٠٦ ، ص ٨٢ .

- **التخطيط :-** وسيلة لتحقيق أعلى معدل من الإنتاجية والمهارة والجادبية واستنباط وتقرير وصياغة الخطط .
- **هندسة الشخصية :-** غاية ووسيلة تساعد على هندسة الشخصية بالآتي :
 - **الترقية :-** الارتقاء بالفكر ومستوي الحياة وتوفير فرص لتحقيق الذات والإبداع.
 - **التنظيم :-** توفير خبرات التفكير المنطقي والابداعي والاستقرار وإدارة الأزمات .
 - **التحفيز :-** التشجيع علي حب العمل ومسايرة التقدم واستثارة الدافعية والانجاز .
 - **التدريب :-** حشد الهمم والاستخدام الأمثل لمعارف ومهارات وقدرات الأشخاص.
 - **التوجيه :-** التزويد بالمعرفة والمهارات وفرص التنمية الذاتية والتنافس والعلاقات.
 - **الاشباع :-** توفير الحاجات الأساسية والخدمات لزيادة الرضا وتنمية المشاعر .

ب-برامج التنمية البشرية :-

تُعد برامج التنمية البشرية : خطط استراتيجية علمية منهجية منظمة، ذات أهداف خاصة علي مستوي أفراد المنظمة لهندسة وتطوير شخصياتهم وتفكيرهم ومهاراتهم؛ للارتقاء الوظيفي وتنسيق الدور والمكانة وضمان حق العمل المستقر المجزي، وعلي مستوي منظمات التعليم بالحضر ضرورة تهدف إلي رفع مستوي أداء وتفاعل العاملين وفق الاحتياجات التي يفرضها تقدم أساليب الأداء وضروريات تطوير كفاءته .

● مضمون البرامج :-

يشمل مضمون خطط برامج التنمية البشرية جانب كمي أعداد وتوقعات، وكيفي المهارات والسلوكيات التي يفرضها واقع المجتمع الحضري ووظيفتهم بالتعليم .

• أساليب تنفيذ البرامج :-

- **داخل العمل :-** التوجيه والإرشاد أو التدريب داخل البيئة الوظيفية، مثل : التناوب الوظيفي والملاحظة والتوجيه والإدارة المتعددة والمشروعات البحثية والمراجع والتنمية الذاتية وبالممارسة، وهي ذات فاعلية في الخبرة وتنمية المهارات ولكنها غير كافية^(١).

- **خارج العمل :-** ذاتية أو تتولي مراكز متخصصة صياغتها وتنفيذها في بيئة مصممة مشابهة بالوظيفة باستخدام معينات وأدوات وأساليب منها : إعلانات وبرمجيات ومشروعات ومحاضرات وتمثيل ومباريات تفاعل ودراسة الحالة والنقاش والمؤتمرات والحلقات والبعثات والزيارات والتدريب المهني، وتنمية المشاعر والمحاكاة والنمذجة .

• أنماط البرامج :-

- **خطط إنشائية :-** بنائية تهدف إلى بناء الشخصية وتهيتها لما سيحدث مستقبلاً، ومنها برامج الإعلام والذكاء والتفاوض والفراسة والإبداع لتشجيع النشاطات الإيجابية^(٢).

- **خطط إنمائية :-** تحفيزية تهدف إلى تنمية الشخصية والتدريب علي المستجدات، منها برامج تنمية القدرات وتعزيز الوعي لمضاعفة فرص الإنجاز الشخصي والاجتماعي.

- **خطط ترقى :-** تطويرية يتم تنفيذها للمتوقع ترقيهم لتعريفهم بمتطلبات العمل الجديد، ومنها برامج الاحترافية ومهارات التخطيط والتواصل والتمكين وبناء القدرات .

- **تقويمية :-** علاجية للوقاية أو تعديل السلبيات منها برامج توجيه السلوك والأداء.

(١) صابر يحي مرزوق حمد عطية :- دور التنمية الإدارية في تطوير أداء القطاع السياحي بالتطبيق على الأجهزة السياحية الرسمية - ماجستير، الدراسات السياحية ، كلية السياحة والفنادق ، جامعة حلوان ، ٢٠٠٧ ، ص ٧٩ - ٨٥.

(٢) نزية حسن حسين يونس :- توظيف التخطيط الاستراتيجي في تطوير الإشراف التربوي في محافظات غزة - ماجستير، الإدارة التربوية ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، ٢٠٠٩ ، ص ٤٣ .

٢) الشخصية الوظيفية :-

الاهتمام بدراسة الشخصية الوظيفية قديمٌ قَدِمَ الاهتمام بالحياة والحاجه الملحة نحو التحضر؛ حيث يهتم المجتمع بفهم السلوك وما يتنافى مع مجمل قواعد الحضارة والأخلاق الوظيفية ويتعارض والتحول الذي يطرأ علي النظام، والبحث عن المعلومات والحقائق التي ترتبط بالعمليات من خلال برامج للتنمية البشرية؛ بهدف التخلص من الظواهر التي تعوق ذلك التحضر رُقياً ورفاهيةً للشخصية وخاصة داخل المنظمات الرسمية .

أ- طبيعة الشخصية الوظيفية :-

الشخصية مجموع الخصال والطباع المتنوعة والمميزة للفرد والكامنة داخله، والتي تنعكس في تفاعله داخل مجتمعه وتؤثر في فهمه وإدراكه ومشاعره وسلوكه وتصرفاته ومظهره، وتمثل نظام متكامل من القيم والميول والرغبات والمواهب والأفكار والتصورات التي تعطي طابعاً محدداً للكيان المعنوي يساعد علي التكيف والعمل والتحضر .

● بناء الشخصية : تبني الشخصية من عدد من الانساق التكوينية هي :-

- العقلية :- نسق فطري كالذاكرة والذكاء ومكتسب كالمواهب والثقافة .^(١)

- النفسية:- نسق مشاعر كالمزاج والخيال والتعبيرات والضمير والعواطف والأفكار .

- الاجتماعية :- نسق قيم كالدين والقانون والاتجاهات وتفاعل العلاقات والمكانة.^(٢)

- البيولوجية :- نسق ظاهر الصحة العامة والقدرات الجسمية والحركية وصفاته.

- الأيكولوجية :- نسق بيئي كالحضارة والانتماء والحالة الاجتماعية والاقتصادية.

● أنماط الشخصية : تنقسم الشخصية الوظيفية بالحضر الي الآتي :-

(١) سامية حسن الساعاتي :- الثقافة والشخصية - ط٢ ، بيروت ، دار النهضة ، ١٩٨٣ ، ص ١٢٨ .
2) Ralph Linton :- Le Fondement Culturel De La Personnalité - Paris , Dunod , 1999 , p 78 .

- وفقاً للذات :- ديمقراطية تتفاعل مع الآخرين بالرشد والموضوعية والتعاون في حدود القانون، وبيروقراطية روتينية تعتمد علي القوة والسلطة وبطء الإجراءات ويلتزم بالقوانين، وديكتاتورية تري تميز فكرها ورأيها وتستخدم القوانين وفقاً لأهوائها .

- وفقاً للنشاط :- عقلانية تستطيع تنظيم العمل والأفراد تهتم بالدراسات والتحليلات والقوانين، وسيكوباتية فوضوية تتسم بعدم التخطيط واللامسؤولية والفردية لا تلتزم بقوانين.

- وفقاً للسمات :- اجتماعية تتسم بالحيوية والانبساط والعلاقات واقعية تثق بالتجربة في ظل القانون، ورجسية لا تهتم بالقانون مغرورة بأشياء الآخرين والتفرد.^(١)

ب- هندسة الشخصية الوظيفية :-

يعمل الأشخاص علي اختلاف مكونات وأنواع شخصياتهم وخصائصهم داخل منظمات الحضر في ظل مؤثرات ديناميكية واستراتيجية وبيئية متنوعة، مما استتبع بالضرورة الاهتمام بالشخصية محددات ومقومات هندستها واستنباط وتقديم رؤي ومفاهيم جديدة تتناسب مع الواقع العملي لها بمنظمات الحضر كالآتي :-

● محددات هندسة الشخصية :-

- التعليم :- الاختلاف النسبي في التعليم وثقافة القائمين عليه يؤثر في الشخصية.

- التخطيط :- تطور نظم العمران يؤدي إلي إيجاد أنماط جديدة للسلوك والعادات.^(٢)

- الحضارة :- اجتماعية دينية وتاريخية ونفسية واقتصادية وسياسية وثقافية، وطبيعية كالانتماءات والعاطفة والأسرة والأقران واللغة واللهجة والوظيفة والآثار .

(١) لورانس أ. برفين:- علم الشخصية : الجزء الأول - ترجمة عبد الحليم محمود وآخرون ، القاهرة ، المركز القومي للترجمة ، ٢٠١٠ ، ص ٤١٧.

(٢) عثمان محمد غنيم :- دور العامل الاجتماعي في تشكيل الشخصية الحضرية وتحديد لها لمدينة السلط "الأردن" - الأردن ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاجتماعية والإنسانية ، العدد (٣ - ٤) ، المجلد (١٨) ، جامعة دمشق للعلوم الاجتماعية والإنسانية ، ٢٠٠٢ ، ص ١١٦ .

- **الفيزيائية** :- تُأثر بيئة وجغرافيا الحضر والإدراك الإنساني لمنبهات الضوء والصوت والضغط علي الشخصية؛ فالعقل تضاف اليه المعلومات بالتفاعل مع البيئة. (١)

- **البيولوجية** :- تحدد الأساس الحيوي للشخصية والخصائص التي تحدد السلوك. (٢)

- **التنمية البشرية** :- تساعد خططها وبرامجها في تقويم وتحديد ملامح الشخصية.

● مقومات هندسة الشخصية :-

- **التنشئة** :- تكسب الفرد طابعاً اجتماعياً من حيث علاقاته ومعارفه وقدراته ونوعيتها ومستواها وينمو في أشكال خبرته ؛ حتي يصبح وقادراً علي العمل والنشاط. (٣)

- **التعليم** :- إكساب الأفراد المعرفة والمهارات وتنمي فيهم القدرة والاستعدادات والقيم والبناء الكلي للشخصية الإنسانية توافقاً وتفاعلاً وإنتاجية في مجتمعها. (٤)

- **الحضر** :- بما يتضمنه من بيئة ومكونات وحضارة وتنقيف ذاتي ومجتمعي .

- **التنمية البشرية** :- بالتعلم والتدريب المستمر الذاتي أو بخطط مؤسسية، تحدث تحول كمي ونوعي في السلوكيات وردود الأفعال واستغلال الطاقات وتطوير المهارات .

وعلي هذا فالفكرة الأساسية لهندسة الشخصية الوظيفية بالحضر ؛ تركز علي ضبط محدداتها وتوظيفها اجتماعياً من خلال خطط لبرامج خاصة للتنمية البشرية .

1) R. Murray Tomas:- **Comparing Theories of Child Development** - Calif. , Wadsworth Pub. , 1979 , P 40 .

٢) محمد السيد عبد الرحمن :- **نظريات الشخصية** – القاهرة ، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع ، ١٩٩٨ ، ص ٢٨ .

3) Theodore Schultz :- **The Economic Value of Education** – New York , Columbia University Press , 1963 , P29.

٤) سيد جاب الله السيد :- **دور التعليم في التنمية الاجتماعية** – ماجستير ، علم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة طنطا ، ١٩٨٧ ، ص ٧٣ .

(٣) الحضّر :-

كانت إرادة الله ﷻ هبوط سيدنا آدم عليه السلام وزوجه إلي الأرض لحكمة و غاية قدرها الله ﷻ في قوله تعالى ﷻ " ... وَلَكُمْ فِي الْأَرْضِ مُسْتَقَرٌّ وَمَتَاعٌ إِلَى حِينٍ . "(١) ، للاستقرار والمتاع إلي آجال قدرها الله ﷻ ؛ فكانت دعوة إلي عمارة الأرض والتحضر.

أ- طبيعة الحضّر :-

التحضر ليس ظاهرة استقراريه إستاتيكية، وإنما هو ظاهرة متجددة ديناميكية تحمل في مضمونها عناصر التطور وتُعبّر عن حركة تغير عميقة تصيب المجتمع بنائياً ووظيفياً ؛ حيث ترتقي بالمجتمع من نمط أو أسلوب بدائي للحياة إلي نمط ينطوي علي مزيد من أساليب أو أدوات تضي طبيعة خاصة السلوك وتترك أثراً متعددة .

• السلوك بالحضّر :-

- **مكتسب :-** يتعلمه الأفراد باستيطان الحضّر أو خطط التنمية البشرية أو ذاتياً.

- **متطور :-** استهلاكي مستمر بتطور فكر وشخصية ومهارة الفرد لم يُخلق معه .

- **تفاعلي :-** الصفات العمرانية للمكان تحدد السلوك والذي يؤثر في تلك الصفات.

- **مخطط :-** مُفَنَّنٌ وفق لوائح وقوانين منظمة لعمل الهيئات وسلوكيات وأداءات العاملين ويُنبي علي الطاعة لا الخضوع، ترصد له العديد من برامج التنمية البشرية.

- **تكنولوجي :-** إنساني مُفَتَحٌ يرتبط بالثقافة التنظيمية وانتشار النسق التكنولوجي.(٢)

(١) القرآن الكريم :- سورة البقرة - آية ٣٦ .

(٢) هادفي سمية :- سسيولوجيا المدينة وأنماط التنظيم الاجتماعي الحضري - مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، الجزائر ، عدد (١٧) ، ديسمبر ٢٠١٤ ، ص ١٧٥ .

• آثار التحضر :-

- **الجودة:-** تلازم الحضر المخطط بجودة منظماتها وخدماتها واستقرار ورقي الحياة.
 - **العولمة :-** اندماج تنافسي عالمياً في سياق جغرافي متعدد يُخفي الطابع النظامي.
 - **الطبقيّة :-** ظهور شرائح تستدعي بعضها لما في طبيعة العمران من التعاون ^(١).
 - **بناء الشخصية :-** تنمية الوعي المدني والنهوض بالأفراد للمشاركة الفاعلة بحرية.
 - **بذخ الاستهلاك :-** ظهرت مفاهيم تشجع المكسب باعتبارها مقاييس للمكانة ^(٢).
 - **الضغط الإيكولوجي:-** النزوح غير المخطط يمثل ضغطاً مستمراً علي المنظمات.
 - **انتشار التكنولوجيا:-** كثافة عمليات المعلوماتية وزيادة الاعتماد علي التكنولوجيا.
- ب-منظمات الحضر :-**

يزخر الحضر بالمنظمات والوظائف والتكنولوجيا ؛ علي اعتبار أن الوظيفة تُمثل ظاهرة كونية ونشاط مهني دائم يمارسها أفرادها، إلي جانب كون التكنولوجيا بناء أساسي وحقيقة موضوعية وضرورة تنظيمية بالحضر، بغض النظر عن طبيعة المجتمعات واختلافاتها أو الطبيعة البنائية والوظيفية لهذه النظم ومنظماتها .

ومنظمات الحضر هي : تكوينات اجتماعية رسمية متخصصة ضمن الحيز المكاني للمناطق الحضرية، لها عدد من الأهداف المرحلية والمستقبلية تعتمد في تنفيذها علي أجود الأساليب وأحدث التقنيات وبرامج للتنمية البشرية، وتتكون من الآتي :-

(١) عبدالرحمن ابن خلدون -:- المقدمة - بيروت ، دار النهضة ، ١٩٨١ ، ص ٦٧١ .
 (٢) مروة أحمد محمد الصاوي -:- التحضر وأنماط الاستهلاك في المجتمع المصري : دراسة ميدانية بمحافظة المنيا - ماجستير ، علم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة المنيا ، ٢٠١٤ ، ص أ .

- **حضر :-** يمثل مكان إنشائي للمنظمة محافظة أو مدينة أو حي أو شارع أو عقار.
 - **هدف :-** عمليات التفاعل التي تعتبر بمثابة أساس النشأة ويبدأ العمل في إطاره.
 - **خطة :-** استراتيجية عمل تتضمن القوانين والإجراءات والأساليب والسلوكيات .
 - **تمويل :-** الدعم والمخصصات المالية والأصول الثابتة والاستحقاقات المرحلية .
 - **إدارة :-** هيئة تأسيسية وهيكل تنظيمي هيراركي لتنسيق وإدارة الاختصاصات .
 - **شخصية وظيفية :-** عاملين متخصصين مهرة لأداء مهام وتنفيذ خطط المنظمة.
 - **وسائل :-** معينات وظيفية ومعلومات ومواد وأدوات تكنولوجية وآلات وإنشاءات .
 - **إجراءات :-** أساليب ينفذ بها النظام العمليات التي تتطلبها وظائفه الضرورية .
 - **مستفيدين :-** فئات حددتها الهيئة التأسيسية للاستحقاق من خدمات المنظمة .
 - **رقابة :-** مؤسسات أو شخصيات للتقييم والدعم الفني ونظام لقياس الجودة والأداء.
- تأسياً علي مجمل عناصر العرض السابق وبإسقاط مقولات البنائية الوظيفية لتبرز أن الشخصية أداة الفعل لخطط التنمية البشرية وفقاً لنسق الثقافة والحضارة، وتؤكد علي ذلك فرض وجود علاقة بين هندسة الشخصية الوظيفية وبرامج التنمية البشرية خاصة في الحضر ؛ تحدها بيولوجيا وفيزيقيا وتخطيط ذلك الحضر .
- وإذا كانت العلاقة بين برامج التنمية البشرية وهندسة الشخصية الوظيفية بالمجتمع الحضري ذات خطين متقابلين ؛ فإن هذا يدعو الفضول إلي طرح عدد من استمارات الاستبيان الورقية ونشر مثلتها الاليكترونية تكون بمثابة نواه لدراسة ميدانية تكشف عن واقع تلك البرامج ومحددات هذه الهندسة كوحدات متكاملة تفسرها المحاولة التالية .

خامساً الأطار الميداني للدراسة

الدراسة الاجتماعية للأبنية والظواهر تستوجب حتمية إنزالها إلي سياقها المجتمعي، وللبنائية الوظيفية في ذلك الرأي والتصوير إذ لا يمكن فهم البناء إلا في ضوء تحليل العلاقات بين مكوناته؛ وعلي هذا نبدأ دراسة ميدانية لواقع البناء خطط برامج التنمية البشرية ومحددات الشخصية الوظيفية وما تفرضه طبيعة منظمات التعليم بالحضر :-

(١) عينة الدراسة :-

نظراً لتباين مجتمع الدراسة وعدم تجانسه تم اختيار عينة عمدية بطريقة الحصاة؛ لتكون ممثلة لمجتمع وأهداف الدراسة بالتردد علي مقرات التعليم بمدينتي بدر والسادات لمدة ٦ أشهر علي مدار ٣ أيام متفرقة كل أسبوع، ثم التواصل مع المترددين والموجودين وفقاً لنوع العضوية وسؤال المفردة عن العضوية وشهر الميلاد واختيار المفردة التي شهر ميلادها عدد فردي (١٠٠) مفردة، ثم نشر استمارة اليكترونية علي مواقع التعليم محل الدراسة واستقبال أول (١٠٠) رد مكتمل موزعة كما بالجدول رقم (١) التالي :-

جملة	الذاتي						الإليكتروني						التطبيق	
	ع.ع. تدریس		ع. إدارة		مدير		ع. تدریس		ع. إدارة		مدير		العضوية	
	ذكر	أنثي	ذكر	أنثي	ذكر	أنثي	ذكر	أنثي	ذكر	أنثي	ذكر	أنثي	النوع	
١٧	٢	١	٥	١	-	-	٢	١	٣	٢	-	-	متوسط	مستوي التعليم
١٠	-	-	١	٣	-	-	-	-	٥	١	-	-	فوق متوسط	
١٤١	٢١	١٤	٥	١٣	٧	٦	١٦	١٨	١٥	١٢	٤	٥	جامعي	
٣٢	١	٦	١	٢	١	٧	٢	٦	١	-	١	٤	فوق جامعي	إقامة الحضر
٩٦	٥	١٤	٦	١٢	٣	٦	١٤	١١	١١	٨	١	٥	دائمة	
٥٦	١١	٣	٥	٢	٤	٣	٤	٧	١١	٤	-	٣	مؤقتة	
٤٨	٩	٤	١	٥	١	٤	٤	٧	٢	٣	٤	١	تردد	مدة الخبرة
٣٣	٦	٣	٣	٥	٢	-	٣	٢	٥	٣	-	١	٥ فأقل	
٩٦	١٠	٨	٧	١١	١	٥	١١	١٤	١٠	١١	٣	٥	١٥ : ٥	
٧١	٩	١٠	٤	٣	٥	٨	٨	٩	٩	١	٢	٣	١٥ فأكثر	
٢٠٠	٢٥	٢١	١٤	١٩	٨	١٣	٢٢	٢٥	٢٤	١٥	٥	٩	جملة توزيع العينة	

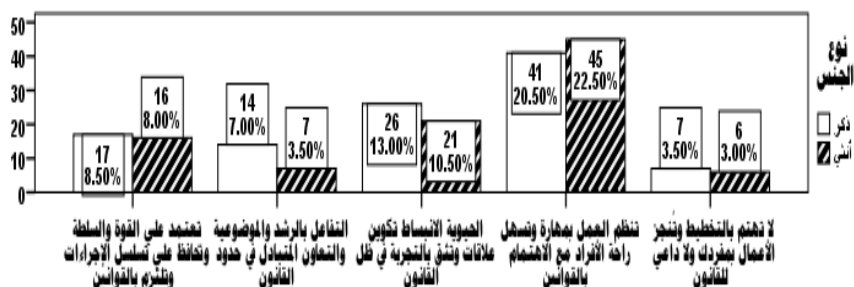
توضح بيانات الجدول السابق خصائص العينة بما يشير مبدئياً إلى تفوق نسبي لأعضاء التدريس في التواصل عبر التكنولوجيا يتناسب طردياً مع مستوي التعليم، ويلاحظ كذلك مدي التفاعل والتواصل للأفراد المقيمين دائماً بالحضر بما لا يدع مجالاً للشك في إقرار علاقة تحملها البيانات الأولية لأثر التحضر علي الشخصية والتواصل والخطط، إلي جانب دلالات أخرى تتضح بتحليل البيانات .

٢) أنماط الشخصية الوظيفية :-

تقدير أنماط الشخصية الوظيفية بالحضر يختلف بسبب فروق في المستوي وما يتبعه من مستويات في الجودة والمهارة التنفيذية، وهذا يتضح من نتائج تحليل بيانات تطبيق استمارتي الاستبيان الورقية والاليكترونية ؛ حيث تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) تم ترميز البيانات وإدخالها للبرنامج، ثم معالجتها واستخراج الدلالات بالتكرارات والنسب المئوية وتحليل التوافق وفقاً للمتغيرات الآتية :-

أ- النوع :-

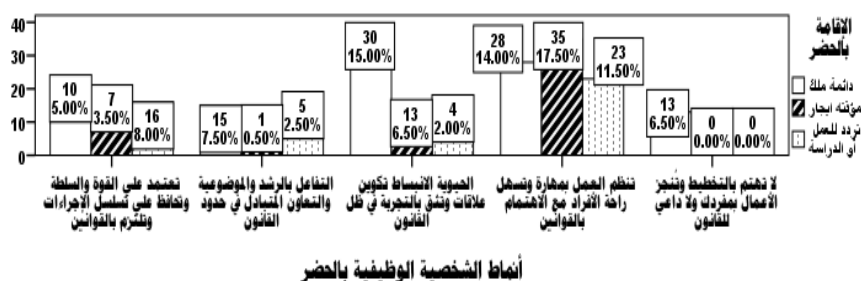
أفرز تحليل التوافق أن حجم الدلالة (Sig = 0.615) وهي أكبر من مستوي الدلالة الصفرية (α = 0.05) وبالتالي قبول فرضة العدم ؛ أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر النوع علي أنماط الشخصية الوظيفية بالحضر يوضحها الشكل رقم (١) التالي :-



أنماط الشخصية الوظيفية بالحضر

ب- الإقامة بالحضر :-

أظهر تحليل التوافق أن حجم الدلالة (Sig = 0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة الصفرية (α = 0.05) وبالتالي رفض فرضية العدم ؛ أي توجد علاقة متوسطة ذات دلالة لأثر الإقامة علي أنماط الشخصية الوظيفية بالحضر يوضحها الشكل رقم (٢) التالي :-



وتعقيباً علي ما سبق فإن نمط الشخصية السائد بالحضر هو النمط العقلاني بنسبة ٤٣٪، يتأثر بالسن ومستوي التعليم ونوع الإقامة بالحضر بصورة تتفاوت من فئة لأخري؛ نتيجة لعدة محددات والتي قد تترك أثراً واضحاً في بعض الفئات والذي قد يكون فاعلاً أساسياً في هندسة الشخصية ومحدداتها ومدى الاستفادة من برامج التنمية البشرية .

٣) محددات الشخصية الوظيفية :-

تتداخل في تشكيل الشخصية العديد من المحددات البنائية والتي قد تختلف وفقاً لطبيعة عضويتهم للتعليم ونوع أقامتهم بالحضر نعرضها فيما يلي :-

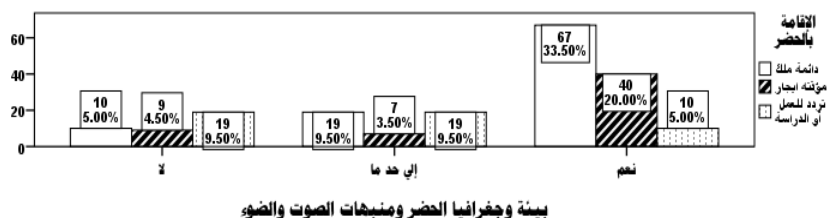
أ- البيولوجية :-

لتحديد دور العوامل البيولوجية في تشكيل الشخصية الوظيفية تم تحليل التوافق بين النوع واستجابة الفرد البيولوجية، وظهر أنه لا توجد دلالة إحصائية واضحة لعلاقة النوع بالبيولوجيا كمحدد للشخصية الوظيفية بالحضر يوضحها الشكل رقم (٣) التالي :-



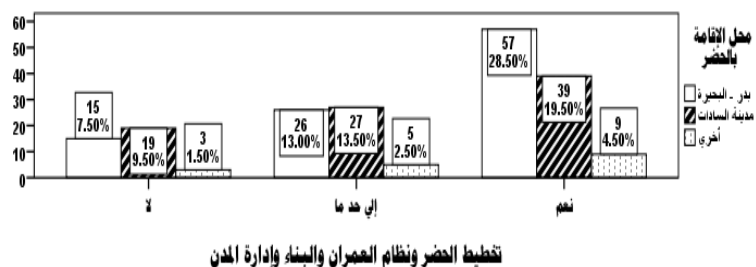
ب- الفيزيائية :-

لتقييم دور فيزيقيا الحضر في تشكيل الشخصية تم تحليل التوافق بين نوع الإقامة والاستجابة حول أثر الفيزيقيات، وأظهر أنه توجد دلالة إحصائية متوسطة لعلاقة الإقامة بالفيزيقيات كمحدد للشخصية الوظيفية يوضحها الشكل رقم (٤) التالي :-



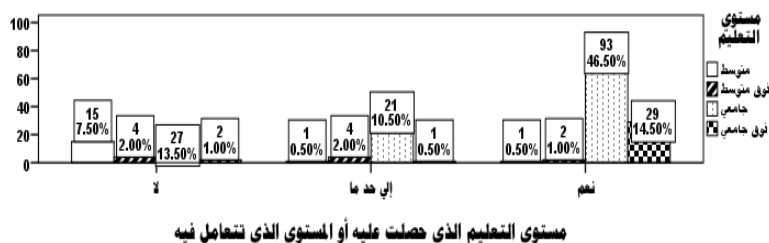
ج- التخطيطية :-

لتحديد أهمية تخطيط الحضر في تشكيل الشخصية الوظيفية تم تحليل التوافق بين المدينة ورأي أفرادها في أثر تخطيطها، وظهر أنه لا توجد دلالة إحصائية لأثر طبيعة المدينة وتخطيطها كمحدد للشخصية الوظيفية يوضحها الشكل رقم (٥) التالي :-



د- التعليم :-

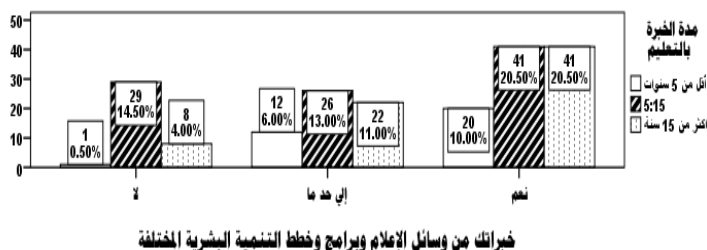
لدراسة دور التعليم كمحدد للشخصية الوظيفية تم تحليل التوافق بين مستوي تعليم الفرد ورأيه حول أثر التعليم، وأظهر أنه توجد دلالة متوسطة لأثر مستوي التعليم والتعليم كمحدد للشخصية الوظيفية يوضحها الشكل رقم (٦) التالي :-



مستوي التعليم الذي حصلت عليه أو المستوى الذي تتعامل فيه

ه- التنمية البشرية :-

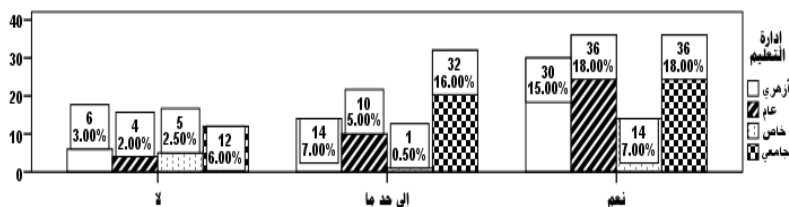
لتقدير دور التنمية البشرية كمحدد للشخصية الوظيفية تم تحليل التوافق بين خبرة الفرد ورأيه حول أثر التنمية البشرية، وأظهر أنه توجد دلالة ضعيفة لأثر الخبرة والتنمية البشرية كمحدد للشخصية الوظيفية يوضحها الشكل رقم (٧) التالي :-



خبراتك من وسائل الإعلام وبرامج وخطط التنمية البشرية المختلفة

و- الحضارة الاجتماعية :-

لتحديد دور الحضارة الاجتماعية كمحدد للشخصية تم تحليل التوافق بين نوع التعليم وأثر الحضارة الاجتماعية، وأظهر أنه توجد دلالة متوسطة لأثر نوع التعليم والحضارة الاجتماعية كمحدد للشخصية الوظيفية يوضحها الشكل رقم (٨) التالي :-



الانضمام الديني والظروف الاقتصادية والنفسية والشغافية واللحجة والعلاقات ومهارات التواصل

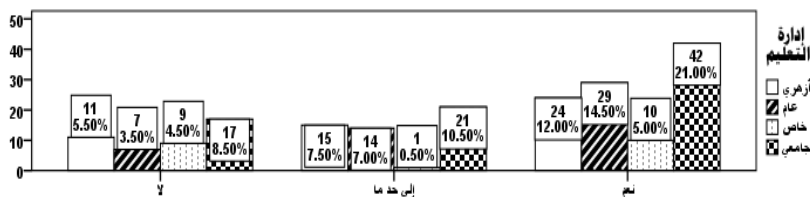
يستدل مما سبق علي أن الشخصية الوظيفية بالحضر مُكتسب تحدده عدد من العوامل تتنوع وتتمايز مؤثراتها وفقاً لعدة معايير من شخص لآخر ومن مكان لآخر داخل المجتمع ؛ ولكن المحدد الأكثر وضوحاً هو كل ما يترتب علي المستوي التعليمي .

٤) خط التمنية البشرية وهندسة الشخصية :-

تتعدد خطط التمنية البشرية ويتنوع تأثيرها في هندسة الشخصية، ولمعرفة هذا الدور تم تحليل التوافق حول مدي الاستفادة منها بمدينة بدر والسادات وفقاً لنوع التعليم:-

أ- خطط التوظيف :-

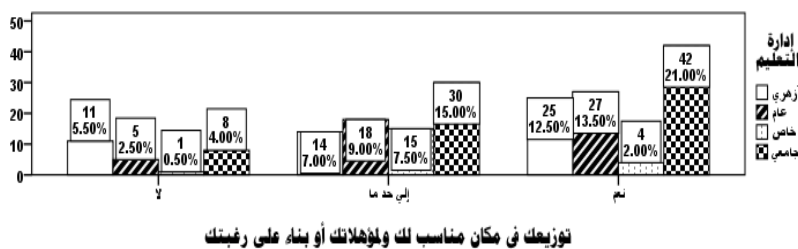
أظهر التحليل أن حجم الدلالة ($\text{Sig} = 0.023$) وهي أقل من مستوي الدلالة الصفرية ($\alpha = 0.05$) وبالتالي رفض فرضية العدم ؛ أي توجد دلالة متوسطة لأثر نوع التعليم علي دور خطط التوظيف في هندسة الشخصية يوضحها الشكل رقم (٩) التالي:-



التحقت بوظيفة من خلال إعلان أو مسابقة وكان حقلك كاملاً

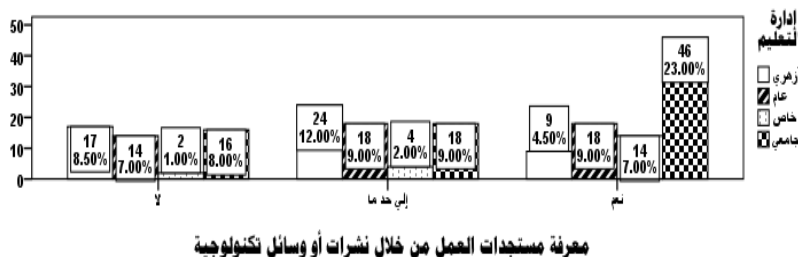
ب- خطط التنسيق :-

أظهر التحليل أن حجم الدلالة (Sig = 0.068) وهي أكبر من مستوي الدلالة الصفرية (α = 0.05) وبالتالي قبول فرضية العدم ؛ أي لا توجد دلالة واضحة لأثر نوع التعليم علي دور خطط التنسيق في هندسة الشخصية يوضحها الشكل رقم (١٠) التالي:-



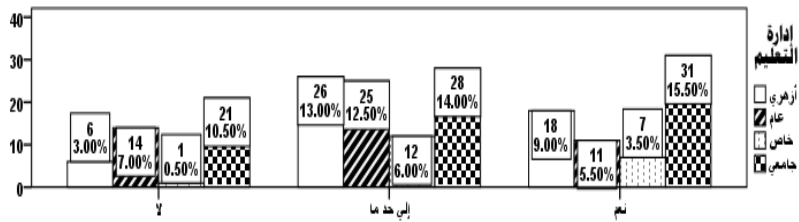
ج- خطط الإعلام :-

أظهر تحليل التوافق أن حجم الدلالة (Sig = 0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة الصفرية (α = 0.05) وبالتالي رفض فرضية العدم ؛ أي توجد دلالة متوسطة لأثر نوع التعليم علي دور خطط الإعلام في هندسة الشخصية يوضحها الشكل رقم (١١) التالي:-



د- خطط التدريب :-

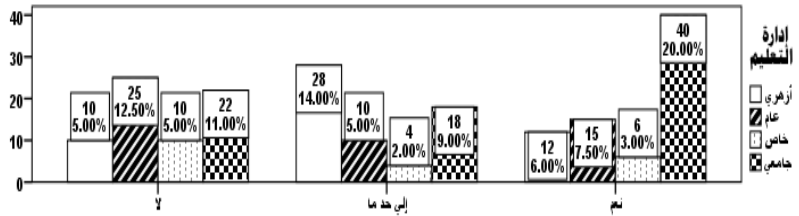
أظهر التحليل أن حجم الدلالة (Sig = 0.045) وهي أقل من مستوي الدلالة الصفرية (α = 0.05) وبالتالي رفض فرضية العدم ؛ أي توجد دلالة ضعيفة لأثر نوع التعليم علي دور خطط التدريب في هندسة الشخصية يوضحها الشكل رقم (١٢) التالي:-



التحقت أو تابعت برامج لتطوير الأداء أو لاحظت تحسن مهارات الإدارة

هـ - خطط العمل :-

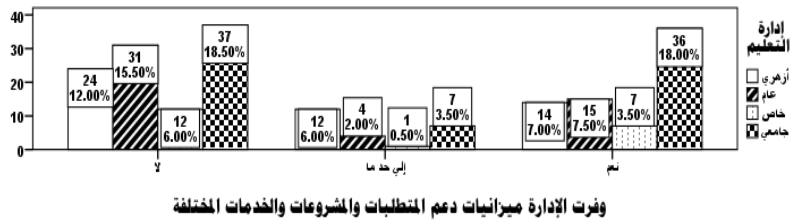
أظهر التحليل أن حجم الدلالة (Sig = 0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة الصفرية (α = 0.05) وبالتالي رفض فرضية العدم ؛ أي توجد دلالة متوسطة لأثر نوع التعليم علي دور خطط العمل في هندسة الشخصية يوضحها الشكل رقم (١٣) التالي:-



وفرت الإدارة خطة تحدد الخدمات ومتطلبات وأساليب تنفيذها

و - خطط الدعم :-

أظهر تحليل التوافق حول خطط التنمية البشرية لتوفير ميزانيات لدعم المتطلبات والمشروعات والخدمات بالحضر أن قيمة مستوي الدلالة (0,٢٤٩) وحجم الدلالة (Sig = 0.039) وهي أقل من مستوي الدلالة الصفرية (α = 0.05) وبالتالي رفض فرضية العدم ؛ أي توجد دلالة ضعيفة لأثر نوع التعليم علي دور خطط الدعم في هندسة الشخصية الوظيفية بالحضر يوضحها الشكل رقم (١٤) التالي :-



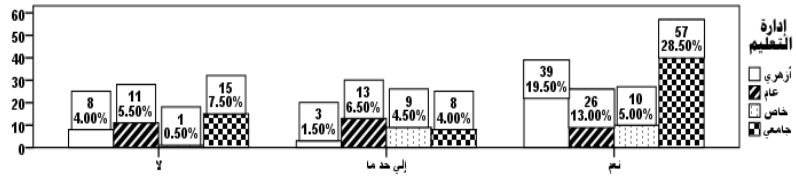
ز- خطط الترقى :-

أظهرت النتائج أن حجم الدلالة ($Sig = 0.180$) وهي أكبر من مستوى الدلالة الصفرية ($\alpha = 0.05$) وبالتالي قبول فرضية العدم ؛ أي لا توجد دلالة لأثر نوع التعليم علي دور خطط الترقى في هندسة الشخصية يوضحها الشكل رقم (١٥) التالي :-



ح- خطط النشاط :-

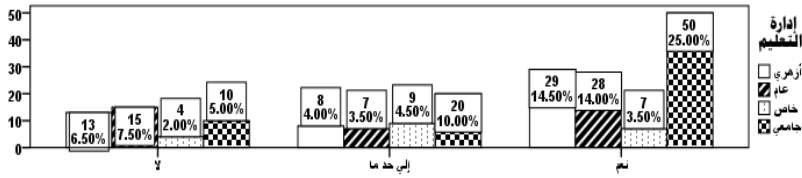
أظهرت نتائج تحليل التوافق حول خطط التنمية البشرية لتوفير خبرات وعلاقات من خلال الأنشطة والمشروعات بالحضر أن قيمة مستوي الدلالة ($Sig = 0.000$) وهي أقل من مستوي الدلالة الصفرية ($\alpha = 0.05$) وبالتالي رفض فرضية العدم ؛ أي توجد دلالة متوسطة لأثر نوع التعليم علي دور خطط النشاط في هندسة الشخصية الوظيفية بالحضر يوضحها الشكل رقم (١٦) التالي :-



شاركت في أنشطة ومشروعات وفرت لك خبرات وعلقات

ط- خطط الترفيه :-

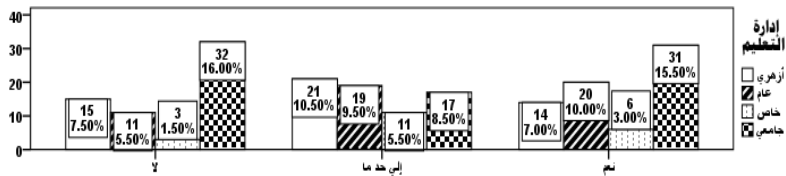
أظهر التحليل حجم الدلالة ($Sig = 0.022$) وهي أقل من مستوي الدلالة الصفرية ($\alpha = 0.05$) وبالتالي رفض فرضية العدم ؛ أي توجد دلالة ضعيفة لأثر نوع التعليم علي دور خطط الترفيه في هندسة الشخصية يوضحها الشكل رقم (١٧) التالي :-



حصلت علي ترفيه وشعرت براحة البال ورغبة للعمل والاجتهاد

ي- خطط التوجيه :-

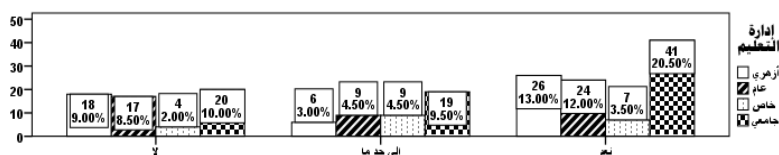
أظهرت النتائج أن حجم الدلالة ($Sig = 0.027$) وهي أقل من مستوي الدلالة الصفرية ($\alpha = 0.05$) وبالتالي رفض فرضية العدم ؛ أي توجد دلالة ضعيفة لأثر نوع التعليم علي دور خطط التوجيه في هندسة الشخصية يوضحها الشكل رقم (١٨) التالي :-



تنفيذ زيارات توجيهية أو يقدم الخبراء الإرشادات اللازمة

ك- خطط المكافآت :-

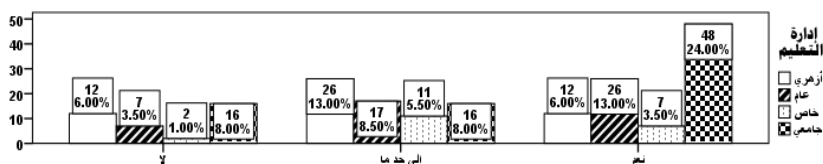
أظهرت النتائج أن حجم الدلالة (Sig = 0.091) وهي أكبر من مستوى الدلالة الصفرية (α = 0.05) وبالتالي قبول فرضية العدم ؛ أي لا توجد دلالة واضحة لأثر نوع التعليم علي دور خطط المكافآت في هندسة الشخصية يوضحها الشكل رقم (١٩) التالي:-



حصلت علي مكافآت للخدمات وتشجيع وتكريم للمميز

ل- خطط التقييم :-

ظهر حجم الدلالة (Sig = 0.001) أقل من مستوى الدلالة الصفرية (α = 0.05) وبالتالي رفض فرضية العدم ؛ أي توجد دلالة متوسطة لأثر نوع التعليم علي دور خطط التقييم في هندسة الشخصية بالاحضر يوضحها الشكل رقم (٢٠) التالي :-



نفذت الإدارة استطلاعات أو برامج لتقييم وتقييم الأداء الفني

يستنتج من العرض السابق لخطط التنمية البشرية محدوديتها وضعف دورها في هندسة الشخصية الوظيفية بالاحضر، كما يلاحظ الاهتمام بخطط دون أخرى ؛ ولذلك لا بد من وضع استراتيجيات مشتركة لتفعيل وتنظيم الاستفادة من خطط التنمية البشرية .

سادساً نتائج الدراسة

تُعد التنمية البشرية وهندسة الشخصية والتحضر مؤشراً وفاعلاً للرفاهية الآنية والمستقبلية، ودراسة تلك العمليات ودلالاتها النظرية والميدانية ألفت بظلالها علي قدرٍ ليس بقليل من ملاحظات منها ما هو مستنتج وما هو مستنبط لتجيب علي تساؤلاتها.

(١) نتائج الدراسة :-

كانت الدراسة الميدانية لخطط التنمية البشرية وهندسة الشخصية بالحضر يسري تطبيقها في خطوات عُرضت بياناتها وقدمت دلالات تمثل نتائج هامة .

نتائج للإجابة علي تساؤل ما طبيعة التنمية البشرية وبرامجها والشخصية الوظيفية ومحددات هندستها بالحضر؟، وتحليل البيانات وجدت الدلالات الآتية:

- لوحظ تباين واضح بين الآراء وفقاً لإدارة التعليم وعضويته .
- ارتفاع ملحوظ في مستوي الوعي الإداري بالتعليم الجامعي عنه في قبل الجامعي.
- تأكدت طبيعة التنمية البشرية بكونها عملية بنائية عبارة عن خطط لبرامج تنفيذية.
- تتباين طبيعة الشخصية الوظيفية ومحددات هندستها بالحضر كالآتي :-
- يعد النمط العقلاني للشخصية الوظيفية أكثر الأنماط انتشاراً بالحضر .
- لا يؤثر النوع والمدن علي نمط الشخصية الوظيفية ولا يعتبر محدداً واضحاً لها.
- يؤثر السن ومستوي تعليم وإقامة الفرد بالحضر علي نمط شخصيته ومحدداً لها.
- البيولوجيا والفيزيقيا والتخطيط والتنمية البشرية والحضارة محدثات للشخصية .

كما ظهرت نتائج للإجابة علي تساؤل ما واقع خطط برامج التنمية البشرية المنفذة لهندسة الشخصية الوظيفية بالحضر ؟ ؛ حيث وجدت دلالات تشير الي الآتي :-

• تؤثر إدارة التعليم وعضويته علي مدي الاستفادة من خطته للتنمية البشرية .

• وضوح الدور الواقعي لخطط التنمية البشرية في هندسة الشخصية بالحضر .

• وجود فروق واضحة في الاستفادة من خطط برامج التنمية البشرية في هندسة الشخصية الوظيفية بالحضر ؛ ويرجع ذلك إلي طبيعة ونمط الشخصية الوظيفية إلي جانب مستويات الاهتمام بتلك الخطط .

وللإجابة علي تساؤل ما المقترحات المناسبة لتفعيل دور التنمية البشرية في هندسة الشخصية الوظيفية بالحضر ؟ ؛ كان بناء عدد من التوصيات ومقترحات لها .

٢) توصيات الدراسة :-

أ- تنفيذ خطط خاصة للتنمية البشرية لتحسين وتوحيد علاقات وأسلوب تعامل العاملين.

ب- نصح وإرشاد الأعضاء حول أنماط وأساليب المعاملة المناسبة للدور والمكانة .

ج- ضبط وتخطيط كافة المؤثرات المحيطة بالمنظمة لتهيئة الظروف لأداء المهام .

د- تشجيع المنظمات علي تأسيس تعاونيات خدمية ؛ لخفض الضغط وتنشيط الخبرات.

هـ- إعادة هندسة منظومة الإدارة بالحضر بما يتلاءم مع بناء المواطن نفسياً واجتماعياً.

٣) مقترحات الدراسة :-

- أ- إنشاء تخصص أكاديمي مستقل لدراسة وتدريب التنمية البشرية وبرامجها .
- ب- توفر المنظمات كتيبات ومراجع للتنمية البشرية بمكتبات ملحقة بها للعاملين .
- ج- إدماج التنمية البشرية في كافة مناحي العمل والخطط التنموية وإدارتها بشكل يكفل لها شأنًا مجتمعيًا .
- د- تنسيق رحلات وحفلات وترفيه بين كافة منظمات المدينة في يوم ومكان موحد .
- هـ- توسيع العمل بنظام التدريب التحويلي والتدوير الوظيفي وإقرار ذلك في المكافآت .
- و- التوسع في تطبيق اللامركزية والتدريب عليها علي أن تلتزم كل منظمة بإصدار كتيب شهري يتضمن الإنجازات والتعليمات ودليل استرشادي للخدمات .
- ز- مجلس دوري لذوي الخبرات والمتقاعدين لنشر خبراتهم الوظيفية ويُعقد ملتقى خاص نهاية العام لتلقي المقترحات .
- ح- توصيف كافة المهن واستغلال فترة الخدمة الوطنية للتدريب علي بعض مهاراتها .
- ط- الالتزام بالنشيد الوطني في كافة المنظمات والوقوف عند عرضة كل صباح ٥ دقائق وكلمة للمدير تتضمن في محتواها هدف خاص لضبط وهندسة الشخصية .
- الدراسة بموضوعها ومحتواها تمثل جهداً متواضعاً ضمن الأبحاث العلمية، نأمل أن تتكاثر الروافد البحثية في مجالات الشخصية والتنمية البشرية والتعليم والجودة والتحضر لتضيف مزيداً من الخبرات الواقعية والآراء العلمية، لرقى المجتمعات تحت عباءة ما أوصي به الله ﷻ في ديننا الحنيف بالقرآن الكريم وسنة النبي المصطفى ﷺ، بما يسمو بمصرنا الحبيبة جودةً ومكانةً وعملاً وبأنفسنا قيماً وعلماً وانتماءً، ولتمثل دراسات علم الاجتماع المصري امتداداً لموجات فكر محلية وإقليمية وعالمية .

مراجع الدراسة

- (١) القرآن الكريم .
- (٢) الاستبيان الإلكتروني :- العنوان الإلكتروني للاستمارة – متوفر علي :-
- <https://goo.gl/forms/WoFvMAK59H1hby2M2> .
- (٣) أبو الحسن عبد الموجود إبراهيم :- التنمية وحقوق الإنسان نظرة اجتماعية – الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٦.
- (٤) حمود بن خالد بن محمد السالمي :- جودة التعليم وأثرها في التنمية البشرية : دراسة تقييمية للتجربة العمانية – دكتوراه، علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية، ٢٠٠٦.
- (٥) سامية حسن الساعاتي :- الثقافة والشخصية – بيروت، دار النهضة، ١٩٨٣.
- (٦) سيد جاب الله السيد :- دور التعليم في التنمية الاجتماعية – ماجستير، علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة طنطا، ١٩٨٧.
- (٧) سيد مرسي أحمد مرسي :- فاعلية برنامج تنمية بشرية للمعلمين وأثره في تحسين مهارات القيادة والتفكير الناقد لدى تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي – ماجستير، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠١٠.
- (٨) صابر يحي مرزوق حمد عطية :- دور التنمية الإدارية في تطوير أداء القطاع السياحي بالتطبيق علي الأجهزة السياحية الرسمية – ماجستير، الدراسات السياحية، كلية السياحة والفنادق، جامعة حلوان، ٢٠٠٧.
- (٩) عبدالرحمن ابن خلدون :- المقدمة – بيروت، دار النهضة، ١٩٨١.
- (١٠) عثمان محمد غنيم :- دور العامل الاجتماعي في تشكيل الشخصية الحضرية وتحديدها لمدينة السلط "الأردن" – الأردن، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد (٣ - ٤)، المجلد (١٨)، جامعة دمشق للعلوم الاجتماعية، ٢٠٠٢.
- (١١) فيفيان فتحي باسيلي زخاري :- المتطلبات التربوية لبناء الشخصية المصرية في ضوء بعض التغيرات المجتمعية المعاصرة - دكتوراه، أصول التربية، كلية التربية، جامعة الفيوم، ٢٠١٨.
- (١٢) قباري محمد إسماعيل :- المدخل إلى علم الاجتماع المعاصر : مشكلات التنظيم والإدارة - الإسكندرية، منشأة المعارف، ١٩٨٨.
- (١٣) لورانس أ. برفين :- علم الشخصية : الجزء الأول – ط١، ترجمة عبد الحلیم محمود وآخرون، القاهرة، المركز القومي للترجمة، ٢٠١٠.

١٤) محمد السيد عبد الرحمن :- نظريات الشخصية - القاهرة، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، ١٩٩٨.

١٥) محمد عارف :- تالكوت بارسونز: رائد الوظيفية المعاصرة في علم الاجتماع - القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٨٢.

١٦) مروة أحمد محمد الصاوي :- التحضر وأنماط الاستهلاك في المجتمع المصري: دراسة ميدانية بمحافظة المنيا - ماجستير الاجتماع، كلية الآداب، جامعة المنيا، ٢٠١٤.

١٧) نايف بن شجعان فيجان الحربي :- العوامل الشخصية والتنظيمية المؤثرة على مستوى التزام الموظفين بالدوام الرسمي في الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض - ماجستير، الإدارة العامة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود، ٢٠٠١.

١٨) نزية حسن حسين يونس :- توظيف التخطيط الاستراتيجي في تطوير الإشراف التربوي في محافظات غزة - ماجستير، الإدارة التربوية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠٠٩.

١٩) هادفي سمية :- سسيولوجيا المدينة وأنماط التنظيم الاجتماعي الحضري - مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، عدد (١٧)، ديسمبر ٢٠١٤.

20) R. Murray Tomas:- Comparing Theories of Child Development - Calif. , Wadsworth Pub. , 1979 .

21) Ralph Linton :- Le Fondement Culturel De La Personnalité – Paris , Dunod , 1999 .

22) Theodore Schultz :- The Economic Value of Education – New York , Columbia University Press , 1963 .

استمارة استبيان



- ✓ أولاً البيانات الأولية :-
- ١- النوع :- ذكر أنثى السن
- ٢- المستوي التعليمي :- متوسط فوق متوسط جامعي آخر
- ٣- الإقامة بالحضر :- دائمة، ملك مؤقتة، إيجار تردد للعمل آخر
- ٤- إدارة التعليم :- أزهرى عام خاص جامعي آخر
- ٥- نوع العضوية :- مدير عضو إدارة عضو تدريس آخر
- ٦- خبرتك بالتعليم :- أقل من ٥ سنوات ٥ : ١٥ أكثر من ١٥ سنة
- ✓ ثانياً :- أنماط الشخصية الوظيفية بالحضر .

م	أي الأساليب الآتية تتعامل بها أو تفضلها ؟	اختيار واحد
١	لا تهتم بالتخطيط وتنجز الأعمال بمفردك ولا داعي للقانون .	<input type="radio"/>
٢	تنظم العمل بمهارة وتسهل راحة الأفراد مع الاهتمام بالقوانين .	<input type="radio"/>
٣	الحيوية الانبساط تكوين علاقات وثق بالتجربة في ظل القانون .	<input type="radio"/>
٤	التفاعل بالرشد والموضوعية والتعاون المتبادل في حدود القانون .	<input type="radio"/>
٥	تعتمد على القوة والسلطة وتحافظ على تسلسل الإجراءات وتلتزم بالقوانين .	<input type="radio"/>

✓ ثالثاً :- محددات الشخصية الوظيفية بالحضر .

م	هل العوامل الآتية تؤثر في سلوكك أثناء العمل ؟	نعم	إلى حد ما	لا
١	الفطرة والخصائص الجسمية والعصبية .			
٢	بيئة وجغرافيا الحضر ومنبهات الضوء والصوت .			
٣	تخطيط الحضر ونظام العمران والبناء وإدارة المدن .			
٤	مستوي التعليم الذي حصلت عليه أو المستوي الذي تتعامل فيه .			
٥	خبرتك من وسائل الإعلام وبرامج وخطط التنمية البشرية المختلفة .			
٦	انتماك وظروف اقتصادية ونفسية وثقافية ولهجتك وعلاقاتك ومهارتك			

✓ رابعاً :- دور خطط التنمية البشرية في هندسة الشخصية الوظيفية .

م	هل استفدت من خطط برامج التنمية البشرية بالآتي ؟	نعم	إلى حد ما	لا
١	التوظيف	وفرت لك معلومات وظيفية وكنت علي دراية بتوصيفك .		
٢	التنسيق	توزيعك في مكان مناسب لك أو تلبية وتنفيذ بعض رغباتك		
٣	إعلامية	معرفة مستجدات العمل من خلال وسائل تكنولوجية .		
٤	التدريب	التحقت تابعت برامج تطوير أداء ولاحظت تحسن مهاراتك		
٥	العمل	وفرت لك خطة تُحدد الخدمات ومتطلبات وأسلوب تنفيذها.		
٦	الدعم	وفرت لك ميزانيات دعم المتطلبات والمشروعات وخدمات		
٧	الترقى	حصلت علي ترقية أو ترفيع أو مستوي معاملة مناسب لك		
٨	النشاط	شاركت في أنشطة ومشروعات ووفرت لك خبرات وعلاقات		
٩	الترفيه	حصلت علي ترفيه وشعرت براحة بال ورغبة عمل وابداع		
١٠	التوجيه	نفذت لك زيارات توجيهية أو قدم الخبراء إرشادات لازمة		
١١	المكافأة	حصلت علي مكافأة خدمة معينة أو تشجيع وكرم للتميز .		
١٢	التقييم	نفذت لك استطلاعات أو برامج مناسبة لتقويم وتقييم الأداء		
أخري تذكر				

