

تاريخ الاستلام: (2021-12-26)، تاريخ القبول: (2022-02-27)

التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة من وجهة

نظر الطلبة الجامعيين

سونيا عبد الفتاح شحادة

جامعة فلسطين التقنية خضوري - رام الله

ملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى مدى تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة من وجهة نظر الطلبة الجامعيين، وبحثت في دور متغيرات: الدرجة العلمية، ومكان السكن، والمستوى الدراسي في تحديد وجهة نظر الطلبة حول موضوع الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، حيث قامت الباحثة بتطوير استبانة مكونة من (26) فقرة تقيس مدى تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءات الموارد البشرية في ظل العولمة من وجهة نظر الطلبة الجامعيين. وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع طلبة جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع رام الله في الفصل الصيفي للعام الدراسي 2017-2018، إذ بلغ عددهم (150) طالباً، وتم اختيار عينة طبقية تكونت من (70) طالباً، بينت نتائج الدراسة أن وجهة نظر الطلبة الجامعيين حول موضوع التنمية الاستراتيجية لكفاءات الموارد البشرية في ظل العولمة جاءت بدرجة كبيرة، كما دلت على عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري مكان السكن والمستوى الدراسي، في حين دلت على وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الدرجة العلمية ولصالح مستوى البكالوريوس، في ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثة بضرورة تحقيق الانسجام مع التغيرات التكنولوجية السريعة من خلال اعتماد أساليب أكثر حداثة ومرونة في ممارسات إدارة الموارد البشرية، بهدف الوقوف على مشاكل تقادم مهارات الموارد البشرية في الوسائل التكنولوجية الحديثة وتوفير التدريب اللازم على الحديث منها قبل نقله إليهم، من خلال خطط تطويرية بعيدة المدى قائمة على دراسة خصائص الموارد البشرية وضمان إكسابهم المهارات اللازمة لكل فرد في مكان عمله، وبما يتناسب مع احتياجاته.

الكلمات المفتاحية: التنمية الاستراتيجية، الموارد البشرية، العولمة، الطلبة الجامعيين.

Strategic development of human resource efficiency in light of globalization from the perspective of university students

Abstract

The study aimed to identify the extent to which the strategic development of human resource efficiency achieved in light of globalization from the perspective of university students, and examined the role of variables: academic degree, place of residence, and academic level in determining the students' viewpoint on the subject of study. The descriptive approach was used, where the researcher developed a questionnaire consisting of (26) items that measures the extent to which the strategic development of human resource competencies has been achieved in the shadow of globalization from the perspective of university students. The study population consisted of all the (150) students of Palestine Technical University Kadoorie / Ramallah Branch in the summer semester of the academic year 2017-2018. In addition, a stratified sample of (70) students was selected. The results of the study showed that the viewpoint of university students on the subject of strategic development of human resources competencies in the shadows of globalization came largely, It also indicated that there were no statistically significant differences due to the variables of place of residence and academic level, while it indicated that there were statistically significant differences due to the variable of academic degree and in favor of the bachelor's level. The researcher recommended to achieve harmony with rapid technological changes by adopting more modern and flexible methods in human resource management practices, with the aim of identifying the problems of obsolescence of human resources skills in modern technological means and providing the necessary training to talk about them before transferring it to them, through long-term development plans. Based on studying the characteristics of human resources and ensuring that they acquire the necessary skills for each individual in his workplace, in proportion to his needs.

Keywords: strategic development, human resources, globalization, university students.

مقدمة:

ينظر إلى العولمة الآن على أنها تهميش العمال الأقل تعليماً وذوي المهارات المتدنية. حيث أن توسيع الأعمال الخاصة منها والعامه لم يعد يعني تلقائياً زيادة العمالة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يتسبب في مكافأة عالية لرأس المال، بسبب حركته العالية مقارنة بالعمل، لذلك يجب إزالة قيود تدني مستويات كفاءة الموارد البشرية لزيادة القدرة على استيعابهم في الوظائف المختلفة، بل قبلاً قدرتهم على الاحتفاظ بوظائفهم الحالية.

إن قوة المنظمات القادرة على التنافس في ظل العولمة والخصخصة تتمثل في قدرتها العلمية والمعرفية ورأسمالها البشري والفكري، وهذا يستوجب تحول منظماتنا عن نهجها التقليدي الموجه نحو الموارد المالية لتصبح الموارد البشرية محل الصدارة والاهتمام، ويأتي تأثير العولمة على الموارد البشرية بطرق مختلفة: فكرية، وثقافية، واجتماعية، واقتصادية، وتنظيمية، وأمنية، وتكنولوجية، لذلك تبرز الحاجة إلى رفع كفاءة وقدرات العاملين بهدف الاستفادة من الفرص المتاحة عالمياً والحد من التهديدات التي تحملها التكنولوجيا المتلاحقة في طياتها (كورتل، 2012).

ولقد أنتجت حركة التجديد والتطوير الثقافي والتعليمي واقعاً جديداً يعيشه الإنسان المعاصر يتميز بالانفتاح الفكري والتنوع الثقافي يسمح للإنسان بتحصيل العلم والمعرفة في أي مكان وفي أي وقت وبتكلفة زهيدة. وكانت المحصلة المهمة لتلك الصحوه الثقافية والتعليمية أن توفرت للمنظمات المعاصرة نوعيات متفوقة من الموارد البشرية أطلق عليها بيتر دركر اسم "عمال المعرفة" الذين يشغلون الأعمال الأكثر أهمية والأعلى في إنتاج القيمة المضافة في المنظمات (كافي، 2017).

من هنا انتبه العالم إلى أثر انتشار الفضائيات وتقنيات المعلومات الهائلة في تطور نظم التعليم المفتوح والتعليم عن بعد والوصول بالخدمات التعليمية إلى ملايين السكان الراغبين في التعليم أينما كانوا، ومهما تباعدت مواطنهم عن مصادر التعليم التقليدي في بلادهم، بل تجاوزت إمكانيات التعليم من بعد حدود الدولة الواحدة وأتيححت لمواطني العالم الحصول على فرص للتعليم والحصول على خدمات تعليمية متطورة من مصادر أجنبية تبعد آلاف الأميال عن مقر إقامتهم.

وأصبح مفهوم "التعليم مدى الحياة" هو السائد في معظم الدول، كما أصبحت القنوات الفضائية ونظم البث المباشر عبر الأقمار الصناعية التي تملأ السماوات المفتوحة الآن مصدراً رئيساً للمعلومات والتأثير الثقافي المتبادل بين دول العالم وعاملاً أساسياً في انصهار الثقافات المختلفة وبداية ظهور ثقافة عولمية (قدي، 2004).

واصطلاح العولمة يعني عدم وجود حواجز إقليمية أو دولية بين دول العالم المختلفة؛ ما يسمح بحرية التبادل لتسويق المنتجات على مستوى أنحاء العالم المختلفة. ويزيد هذا من حدة المنافسة من ناحية، ومن المتطلبات عالية الجودة للسلع والخدمات، وإذا لم تستوعب المنظمات بصفة عامة وإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة التغيرات المطلوبة نتيجة العولمة لن تستطيع أن تواجه المنافسة، فتقل في تحقيق أهدافها، بل قد ينتهي وجودها، لذلك يجب على إدارة الموارد البشرية الاهتمام بتنمية مواردها البشرية (Abu Mansor, 2012).

ومن أولى وأهم المهارات الواجب أن يكتسبها الأفراد هي مهارات اللغة، حيث من الواجب أن يدرّب الأفراد على اكتساب لغة الدولة التي يعملون مع أفرادها خاصة في المنظمات متعددة الجنسية؛ فاللغة تعد عاملاً أساسياً في نجاح الفرد في بيئة العمل الدولية؛ لأن اللغة أساس الاتصال الفعال بين الأفراد في بيئة العمل؛ لذلك تلجأ كثير من المنظمات إلى اتباع أسلوب الاتصال متعدد اللغات، أي ترجمة أي شيء يتعلق بالأفراد إلى أكثر من لغة حتى يفهمها الأفراد من ثقافات مختلفة، أيضاً يجب أن تتأكد إدارة الموارد البشرية من تفهم الأفراد المكلفين بأداء واجبات ومهام في دول أخرى لثقافة هذه الدول؛ أي فهم العادات و التقاليد و القيم و القوانين الموجودة و السائدة في هذه الدول؛ لأن الاعتبارات الثقافية من أكثر الأمور التي تحدد مدى نجاح الأعمال في بيئة العمل الدولية (Faugoo, 2009).

كذلك يجب أن تدرب إدارة الموارد البشرية أفرادها على اكتساب مهارات الاتصال وبناء الاستراتيجيات، وبناء فرق العمل، خاصة التي يكون أعضاؤها من ثقافات مختلفة، وأيضا اكتساب مهارات حل الصراعات التي قد تنشأ من الخلفيات المختلفة لأعضاء فريق العمل. وأهم من ذلك تنمية مهارات مديري الموارد البشرية للتعامل مع أفراد من جنسيات مختلفة، وفهم أساليب وممارسات إدارة الموارد البشرية للتعامل مع أفراد من جنسيات مختلفة، وفهم أساليب وممارسات إدارة الموارد البشرية للدول المختلفة بما يسمح بتعديل وتطوير ممارساتها الحالية، لتتوافق مع الثقافات و الجنسيات التي تعمل معها.

الدراسات السابقة

وجدت الباحثة العديد من الدراسات السابقة التي تعرضت لموضوعات ذات علاقة بالبحث الحالي فيما يخص التنمية ومنها ما تعرض لموضوع التنمية في ظل العولمة، ومن هذه الدراسات: أجرى الرفاعي (2005) دراسة خلصت إلى نتيجة مفادها أن هناك الكثير من المتغيرات العالمية التي تؤثر وتنعكس نتائجها على مختلف نواحي الحياة البشرية، وأكثر هذه المتغيرات انتشاراً هي ظاهرة العولمة، أخيراً أطلق عليها الأمركة كون الولايات المتحدة الأمريكية هي اللاعب الأكبر والأكثر تأثيراً من خلال هذه الظاهرة، وحاولت التعرف على بعض الآثار الاجتماعية والاقتصادية الناجمة عن هذه الظاهرة من خلال التوقف عند الأدوات التي ارتكزت ومازالت ترتكز عليها من أجل السير في تحقيق الأهداف المخطط لها من خلال هذه الظاهرة، ومن ثم تم التطرق إلى أنواع هذه العولمة وبعد ذلك إلى الآثار الناجمة عن العولمة وأخيراً إلى العلاقة بين العولمة والموارد البشرية، وقام كورتل (2012) بإجراء دراسة خلصت إلى نتيجة مفادها أن العالم شهد خلال العقدين الماضيين الكثير من التحولات الاقتصادية والسياسية العاصفة، بدءاً بانتهاء الاتحاد السوفيتي وبلدان المعسكر الاشتراكي، والتحول بصورة متسارعة نحو اقتصاد السوق وصولاً إلى هيمنة الرأسمالية كنظام تتغير ملامحه وأساليبه في الاستغلال عبر التوسع المستمر المتجاوز حدود الدولة والاقتصاد المحلي. وأنه في ظل ثورة المعلومات والتكنولوجيا الكبرى، بلغ التوسع الرأسمالي ذروته من خلال فتح آفاق جديدة تتمثل في تسهيل حركة انتقال الناس والمعلومات والسلع والخدمات ورؤوس الأموال من دولة إلى أخرى وتحريرها، أما دراسة أبو منصور (2012) فقد تناولت هذه المقالة العوامل التنظيمية (السياسات الحكومية، ودعم الإدارة العليا، والاستعانة بمصادر خارجية ومستشار خارجي) عوامل التعلم والتطوير التي تؤثر على التنفيذ الفعال للتعليم والتنمية، وتم استخدام الأسلوب الكمي من خلال استبيان مسح ذاتي للإدارة تم توجيهه إلى (103) موظفاً في بنك ماليزي ضخم. كشفت النتائج عن مشاركة المديرين المباشرين بشدة وافق عليها المشاركون في التأثير على التنفيذ الفعال لمبادرات البحث والتطوير، في حين جاءت دراسة سبرينة (2015) لتؤكد أن كلاً من التدريب، والتعلم التنظيمي، والتطوير (التنظيمي الإداري وتطوير المسار الوظيفي) والإبداع تمثل استراتيجيات هامة، تتبناها الجامعات محل الدراسة في تنمية مواردها البشرية من أساتذة وموظفين إداريين؛ كما أكدت أنه على الرغم من أهمية استراتيجيات: التدريب، التعلم التنظيمي، التطوير التنظيمي الإداري، وتطوير المسار الوظيفي، والإبداع في تنمية وتجويد العنصر البشري في الجامعات محل الدراسة، ودورها في الرفع من مستويات أدائه؛ إلا أن هناك بعض القصور في ممارسات هذه الاستراتيجية التي قللت نوعاً ما من فعاليتها نذكر أهمها: عدم اهتمام الجامعات محل الدراسة بمقارنة أداء الموظفين المتدربين قبل وبعد العملية التدريبية وتقييمه لتحديد مدى فعالية البرامج التدريبية؛ ما يعني غياب التغذية الراجعة التي من شأنها الزيادة في صعوبة تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية، ومن ثم وضع برامج تدريبية لا تتبع من واقع الاحتياجات. في حين اهتمت دراسة العولقي (2018) بتحليل طبيعة العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، وتنمية الإبداع التنظيمي من خلال عمليات إدارة المعرفة كمتغير وسيط في البنوك التجارية اليمنية، وقد بينت النتائج وجود علاقة معنوية مباشرة بين ممارسة استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية وتنمية الإبداع الإداري، ووجود علاقة معنوية غير مباشرة بين ممارسة استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، وتنمية الإبداع التنظيمي من خلال عمليات إدارة المعرفة، أما دراسة كوبيني وكوسوفيلكا (2019) فهدفت تحليل إمكانات التنمية الاستراتيجية الإقليمية

الاقتصادية والتنظيمية حيث بينت أنها تتكون من: أ) القوى الإنتاجية الإقليمية ، ب) المكون الهيكلي التكويني (يشمل الإمكانيات التنظيمية من حيث أشكالها وعناصرها الهيكلية) ، ج) العمليات التنظيمية (تحتوي على إجراءات إدارية استراتيجية لإدخال تنظيمي حديث. نماذج). المكونات هي: إمكانيات الإدارة، وإمكانيات الثقة، والتعليمية، والإنتاجية، والطبيعة، والمبتكرة، والإمكانيات البشرية، وإمكانيات الشكل والعمليّة. المبادئ هي: المفهومية والتعاطف والمنفعة والتنوع، في حين هدفت دراسة ريبنيكوف وآخرون (2020) تحسين مناهج إدارة التطوير الاستراتيجي للمؤسسة. يدرس المؤلفون بالتفصيل مفهوم التطوير الاستراتيجي للمشروع. في سياق الدراسة تم تطوير مخطط لعملية تشكيل الإستراتيجية، والذي يسمح بتأسيس العلاقة بين عناصرها الهيكلية الرئيسية. تم الكشف عن أن تنظيم الأنشطة الخدمية للمؤسسات لا يزال يركز على الخدمة ، بدلاً من المنتج نفسه. ثبت أن الافتقار إلى الابتكار والنطاق القديم وعدم قدرة المؤسسات على الاستجابة بسرعة للتغيرات في بيئة السوق هي الأسباب الرئيسية لانخفاض الطلب على المنتجات، وقامت دراسة إرجاشف ورافشانوف (2021) بوصف فاعلية الإدارة الإستراتيجية للمنشآت الزراعية، والعوامل المؤثرة فيها، وتحسين الكفاءة والقدرة التنافسية للمؤسسات الزراعية ، وتحسين الآليات التنظيمية والاقتصادية لزيادة القدرة التنافسية، أما دراسة ستينروس وكايبين (2022) تم إجراؤها كدراسة حالة لشركة التكنولوجيا Neste Oyj ، والتي تتجدد من الأعمال التقليدية إلى الأعمال التجارية المستدامة والدائرية. تم تحليل البيانات المستندة إلى المستندات والمقابلات المتعددة المصادر التي تم جمعها من دراسة حالة طويلة مدتها 25 عامًا من خلال تطبيق نهج إجرائي وتقنية الحوادث الحرجة. وتم اقتراح نموذج عملية قائم على التجربة لتجديد استراتيجية العمل يتكون من خمس مراحل، كل منها يتبع العمليات الفرعية للصياغة الاستراتيجية والتنفيذ والتقييم. تعمل النتائج ونموذج العملية على توسيع الفهم النظري لتطوير استراتيجية عمل الشركات الحالية لتحقيق الاستدامة والدائرية. سيتمكن النموذج المقترح المديرين من فهم القضايا الإدارية التي يجب التركيز عليها والإجراءات المطلوبة في كل مرحلة من مراحل عملية التجديد الاستراتيجي، في حين جاءت دراسة فودلجك (2022) وقد هدفت التحقيق في مستوى تطور السياحة الفلكية في جمهورية كرواتيا. لهذا الغرض، تم إجراء تحليل مقارنة لاستهداف وجهات سياحية فلكية مختارة - ما يسمى بـ Dark-Sky Parks في كرواتيا وأوروبا، بالإضافة إلى بحث يركز على التوزيع الجغرافي وعدد حدائق السماء المعتمدة في العالم. تعد حدائق Dark-Sky المعتمدة وجهات سياحية فلكية نموذجية تلبى جميع المتطلبات الأساسية لتطويرها ، وتم منحها الشهادة الرسمية الصادرة عن IDA - International Dark-Sky Association ، باعتبارها المؤسسة العالمية الشاملة التي تتعامل مع التلوث الضوئي. للمرصد دور خاص في تطوير السياحة الفلكية ، لذلك تقدم الورقة المقترحة لمحة عامة عن المرصد في كرواتيا التي تركز على هذا النوع من الأنشطة. كما هدفت الورقة إلى توعية الجمهور العلمي والمهني بقضية التلوث الضوئي ، ولكن أيضًا لتشجيع المزيد من البحث ومناقشات الخبراء المتعلقة بهذا الموضوع. تجمع السياحة الفلكية بين المكونات والوظائف المختلفة - عنصر علمي وترفيهي ، ولكنها أيضًا وظيفة بيئية وتعليمية مهمة للغاية، وتشجع المناقشات والمقترحات الخاصة التي تركز على حلول للتلوث الضوئي الحساس ولكن لا يزال غير كافٍ للبحث، والإضاءة العامة غير الكافية، وكذلك مثل أشكال الإضاءة الأخرى "غير الصحية".

مما سبق عرضه يتضح استفادة البحث الحالي من الدراسات السابقة في صياغة المشكلة ومنهجية البحث وأهدافه، وتشابه البحث مع الدراسات السابقة في تناول موضوع التنمية وبعضها بحث موضوع التنمية في ظل العولمة، والمشكلات التي تواجه المؤسسات العربية في عصر العولمة، واختلف عنها في تناول موضوع تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر الطلبة الجامعيين.

مشكلة الدراسة

من أهم المتغيرات الثقافية للعولمة ظهور روابط وجسور وأدوات تحليلية مهمتها الرئيسية إيجاد معابر للوصول بالفكر الثقافي العالمي إلى أرجاء المعمورة، وظهور الثقافة الوطنية في صورة باهته عاجزة، في الوقت نفسه تظهر ثقافة العولمة زاهية الألوان وقادرة على تقديم كل ما هو مطلوب منها؛ ما أدى إلى تخلى الدول الضعيفة عن ثقافتها لصالح الثقافة العالمية. فيما تمثلت أهم المتغيرات التكنولوجية في تعاظم التكنولوجيا بصفة عامة وتكنولوجيا الاتصالات بصفة خاصة بحيث أصبحت فائقة القدرة كثيفة الانتشار بسيطة سهولة الاستعمال، وتشجيع المنظومة التكنولوجية العالمية للابتكار ومزيد من التطور والتحسين، ونشوء سوق عالمية متعطشة للسلع والخدمات والأفكار المتطورة المبتكرة، ومساعدة التكنولوجيا في استخدام مبدأ التخصص وتقسيم العمل الدولي بشكل أكثر فعالية.

كل ذلك أدى إلى زيادة الوعي بأهمية دور الموارد البشرية في مواجهة كافة هذه المتغيرات والتصدي لها من خلال التنمية المستمرة لقدراتهم ومهاراتهم لمواكبة كل جديد في العالم، حيث إن الموارد البشرية هي المؤثر والمتأثر بهذه المتغيرات بشكل مباشر وغير مباشر، من هنا جاءت هذه الدراسة بهدف البحث في درجة الاهتمام بالتنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة من وجهة نظر الطلبة الجامعيين.

أهداف الدراسة: تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف إلى مدى تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة من وجهة نظر الطلبة الجامعيين.
- 2- التعرف إلى تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مدى تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة باختلاف متغيرات الدراسة: الدرجة العلمية، ومكان السكن، والمستوى الدراسي.

فرضيات الدراسة: تتمثل فرضيات الدراسة في التالية:

- الفرضية الأولى:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة تعزى لمتغير الدرجة العلمية.
- الفرضية الثانية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة تعزى لمتغير مكان السكن.
- الفرضية الثالثة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة تعزى لمتغير المستوى الدراسي.
- أهمية الدراسة وحدودها ومحدداتها:**

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

- 1- كونها تتعلق بموضوع مهم من موضوعات العصر الحديث وهو التعرف إلى أهمية تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة.
- 2- الدور البالغ الأهمية للموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات بمختلف أنواعها، وضرورة الاهتمام بهذا المورد وتنميته لمواجهة تحديات العولمة.
- 3- تعد هذه الدراسة الأولى التي تهتم بالتعرف إلى مدى تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة من وجهة نظر الطلبة الجامعيين على حد علم الباحثة.
- 4- قد يستفيد من هذه الدراسة رؤساء الجامعات الفلسطينية والباحثون المهتمون بالموارد البشرية.

حدود الدراسة ومحدداتها: تتمثل في التالية:

- 1- المحدد الزمني: الفصل الصيفي للعام الدراسي 2017-2018.
- 2- المحدد المكاني: جامعة فلسطين التقنية خضوري - فرع رام الله.

3- المحدد البشري: جميع طلبة الجامعة للفصل الصيفي.

4- المحدد الموضوعي: التعرف إلى مدى تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة من وجهة نظر الطلبة الجامعيين.

تعريف المصطلحات:

التنمية الاستراتيجية: هي "تحسين جودة وكفاءة الموارد البشرية في الوقت الحاضر بما لا يخل بحقوق ومستقبل الأجيال القادمة في حياة أفضل" (استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر، 2018).

الموارد البشرية: هي "جميع العناصر البشرية من المديرين، والعاملين الذين يؤدون عملاً في المؤسسة" (التويجري وآخرون، 1993).

العولمة: هي "العملية التي تقوم من خلالها المؤسسات بتطوير تأثير عالمي أو البدء بالعمل في نطاق عالمي" (فيدارسون، 2000).

الطلبة الجامعيين: هم "الطلاب الذين سمحت لهم كفاءتهم العلمية بالوصول إلى الجامعة" (فضيل وآخرون، 2006).

الإطار النظري

مفهوم التنمية

إن فكرة كون التنمية وسيلة من وسائل تطوير العمل هي فكرة مقبولة بشكل واسع وكبير، وتقوم الدولة والمؤسسات بإنفاق المبالغ الكبيرة على برامجها ونشاطاتها بغرض تحقيق أهدافها (كينيدي، 2016)، وهنا لا بد من التفريق بين مصطلحي النمو والتنمية إذ أنه ثمة اختلاف كبير بين المصطلحين، كالتالي (أبو جامع، 2013):

- النمو قد يأتي نمواً طبيعياً ذاتياً يستند على جهود الموارد البشرية كنوع من التعلّم الذاتي والذي تتطلبه طبيعة المهنة.
- التنمية هي عملية مؤسسية تتم عادة من خلال مراكز أو وحدات متخصصة تُعنى بتقديم برامج تهدف إلى تحقيق التنمية المهنية لمنظومة العمل المؤسسي بما يؤدي في النهاية إلى تحسين وتطوير المؤسسة ككل.

طبيعة التنمية

يهدف التعليم العالي أساساً إلى إعداد الكفاءات المؤهلة لتلبية احتياجات برامج التنمية، وتعمل مؤسسات التعليم العالي على تحقيق ذلك من خلال البرامج الأكاديمية والفنية التي تقدمها في مختلف التخصصات، وهي في الوقت نفسه تقوم بتعديل وتطوير هذه البرامج باستمرار وفق التطور الدائم الذي تشهده العلوم والمعارف في الساحة العلمية والفكرية (العوضي، 2015).

يشهد العالم تطوراً معرفياً وتكنولوجياً متسارعاً ومواكبة لهذا التطور لا بد من إعداد الفرد إعداداً يمكنه من التفاعل مع معطياته بشكل مناسب، ولأن عملية التعلم والتعليم تشكل عنصراً أساسياً في إحداث هذا التطور ونظراً لما تمثله الموارد البشرية من أهمية باعتبارها الركن الأساس من أركان المؤسسة، فإن أهم الدعائم التي تركز عليها فلسفة التربية تكمن في تهيئة الموارد البشرية وإعدادها وتطويرها بصورة مستمرة لتلبية حاجات المجتمع الضرورية والارتقاء بالمستوى الوظيفي وتزويدها بالخبرات التي تؤهلهم للعمل المتميز.

أهمية التنمية

إن الحاجة إلى التنمية حاجة قائمة بصفة مستمرة لعدة أسباب أهمها الانفجار المعرفي وتغير المعارف المستمر، والثورة المعرفية في جميع مجالات العلم والمعرفة، والثورة في مجال تقنية المعلومات والاتصالات، والتقنيات التربوية وما يستجد على العمل من تقنيات حديثة، والتغيرات في بيئة العمل، والمستجدات المتسارعة في مجال الأداء (سيد، 2012).

وتعد التنمية ضرورة لتطوير أداء الموارد البشرية ورفع كفاءتها المهنية بهدف مسايرة التغيرات والتطورات العلمية والتكنولوجية وتطوير الفكر فيما يتصل بالكفايات وتعدد أدوارها (رفاعي، 2009)، ومن أجل مواكبة التيار ومقابلة التغير السريع في احتياجات العمل، فإنه من واجب الموارد البشرية تطوير معرفتهم المهنية باستمرار، لذلك فإن تطوير برامج تنمية فعالة هي إحدى الاستراتيجيات المتبناة من قبل العديد من المؤسسات كافة (Guo, 2014).

أهداف التنمية

الهدف الرئيس من تنمية الموارد البشرية هو غرس الشعور لديها للاتجاه نحو تحسين قدراتها وتنمية مهاراتها لكي تتفق مع طبيعة مهنتها ولتلائم مع مستجدات العصر الدائم التغير (Martínez, 2016)، كذلك تسعى إلى تحقيق أهداف منها:

1. أهداف اجتماعية تتمثل في مجموعة الأهداف والاتجاهات والقيم الاجتماعية التي تسعى إلى تحقيقها لدى الموارد البشرية.
2. أهداف إدارية وتنموية تساعد المؤسسة على إنجاز أهداف الموارد البشرية معرفياً وسلوكياً ومهارياً ما يحقق الفعالية المطلوبة.
3. أهداف مهنية وظيفية لتحليل الوظائف وما تتطلبه كل وظيفة من مهارات وأداءات جديدة تساعد على القيام بالمهام الوظيفية المطلوبة.
4. أهداف ذاتية وشخصية متمثلة بأهداف الموارد البشرية نفسها حيث أن تحقيق هذه الأهداف يؤدي إلى إيجاد دوافع وحوافز لدى العنصر البشري لإنجاز أهداف المؤسسة (رفاعي، 2009).

الفرق بين التنمية والتدريب أثناء الخدمة

يعتبر التدريب أثناء الخدمة أحد أشكال النمو المهني المطلوب حيث تؤكد الدراسات والاتجاهات الحديثة في مجال التنمية وجود فروق عديدة بين التنمية والتدريب أثناء الخدمة، وإذا أرادت أي مؤسسة تبنى توجه التنمية فعليها أن تقوم بالتشاور مع المستفيدين من الموارد البشرية لرسم المسار المهني لجميع العاملين بالمؤسسة، وتصميم برامج التنمية بحيث تشملهم جميعاً، فالتنمية هي حق مكتسب للجميع وعملية مستمرة تبدأ قبل التعيين وتأتي بدافعية ذاتية ووظيفية وترتكز على احتياجات الموارد البشرية والمؤسسة.

أما التدريب أثناء الخدمة فهو عملية تبدأ بعد التعيين وتستخدم كمكافأة أو عقاب في بعض الأحيان وتأتي بدافعية وظيفية فقط وتبنى على تقدير مسؤولي العمل وترتكز على احتياجات الموارد البشرية فقط (سيد والجمل، 2016).

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

مجتمع الدراسة وعينتها: تكوّن مجتمع الدراسة من جميع طلبة جامعة فلسطين التقنية خضوري للفصل الصيفي البالغ عددهم (150) طالباً، وذلك للعام الدراسي 2017/2018. وقامت الباحثة بتطبيق الدراسة على عينة عشوائية طبقية تكونت من (70) طالباً، أي بنسبة (47%) من مجتمع الدراسة الكلي، والجدول رقم (1) يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة.

جدول (1)

خصائص أفراد عينة الدراسة.

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الدرجة العلمية	دبلوم	42	60%
	بكالوريوس	28	40%
	المجموع	70	100%
مكان السكن	مدينة	15	21%

قرية	42	60%
مخيم	13	19%
المجموع	70	100%
المستوى الدراسي		
سنة أولى	17	24%
سنة ثانية	27	39%
سنة ثالثة	10	14%
سنة رابعة	16	23%
المجموع	70	100%

أداة الدراسة:

قامت الباحثة بإعداد استبانة أولية لقياس مدى تحقيق التنمية الإستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة من وجهة نظر الطلبة الجامعيين، بالاستعانة بالأدب التربوي والدراسات السابقة، مثل دراسة كافي (2017) ودراسة كورتل (2012) ودراسة Abu Mansor (2012)، ودراسة سلامة (2018)، وقد تكونت الاستبانة في جزئها الأول من معلومات عامة، وتكون الجزء الثاني من مجموعة من فقرات لها علاقة بالتنمية الاستراتيجية للموارد البشرية، وقد صيغت الفقرات بحيث يتم الاستجابة لها حسب مقياس ليكرت الخماسي الذي يتكون من خمس درجات، وقد أعطيت الاستجابة بدرجة كبيرة جداً (5) درجات، بدرجة كبيرة (4)، بدرجة متوسطة (3)، بدرجة قليلة (2)، وبدرجة قليلة جداً (1). وقد تكونت الاستبانة من (26) فقرة تقيس مدى تحقيق التنمية الإستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة من وجهة نظر الطلبة الجامعيين.

صدق أداة الدراسة وثباتها:

تأكدت الباحثة من صدق أداة الدراسة بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة والكفاءة من مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية، حيث تم حذف بعض الفقرات وتعديل بعضها الآخر. أما فيما يتعلق بالثبات، فقد تم حسابه بوساطة معادلة كرونباخ ألفا حيث بلغ معامل الثبات للأداة (93%). وهي قيمة مقبولة لأغراض البحث. وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (26) فقرة تقيس مدى تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة من وجهة نظر الطلبة الجامعيين.

متغيرات الدراسة: تم اعتماد المتغيرات التالية كمتغيرات مستقلة:

- 1- الدرجة العلمية: وهي بمستويين (دبلوم، بكالوريوس).
 - 2- مكان السكن: وهو بثلاثة مستويات (مدينة، قرية، مخيم).
 - 3- المستوى الدراسي: وهو بأربعة مستويات (سنة أولى، سنة ثانية، سنة ثالثة، سنة رابعة).
- المتغير التابع تمثل في:** التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة من وجهة نظر الطلبة الجامعيين.

المعالجة الإحصائية:

تم جمع البيانات من أفراد مجتمع الدراسة، وتم معالجتها إحصائياً من خلال برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة، وفحص فرضيات الدراسة، باستخدام اختبار ت (t-test) واختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمعرفة الدلالة الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تبعاً للمتغيرات المستقلة، واختبار (LSD) لقياس اتجاهات الفروق.

النتائج والمناقشة:

لتحديد مدى تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة، ومن أجل تفسير النتائج اعتمدت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية الآتية:

متوسط حسابي (1.8 – 2.59) أو (36 – 51.9%) يدل على درجة منخفضة.

متوسط حسابي (2.60 - 3.39) أو (52 - 67.9 %) يدل على درجة متوسطة.

متوسط حسابي (3.40 - 4.19) أو (68 - 83.9 %) يدل على درجة عالية.

نتائج السؤال الأول: ما مدى تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة من وجهة نظر الطلبة الجامعيين؟

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة من وجهة نظر الطلبة الجامعيين لكل فقرة من فقرات الأداة وللدرجة الكلية، والجدول (2) يبين ذلك.

جدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور الجامعات الفلسطينية في تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة من وجهة نظر الطلبة الجامعيين (مرتبة تنازياً)

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الترتيب في الدراسة
كبيرة	0.63	4.26	لدي فكرة واضحة عن دلالة مفهوم التنمية الاستراتيجية.	1
كبيرة	0.80	4.21	أعتقد أن التنمية الاستراتيجية تهدف إلى معالجة مشكلة استنزاف الموارد البشرية وسوء استخدامها.	3
كبيرة	0.63	4.20	أعتقد أن التنمية الاستراتيجية تؤثر في الموارد البشرية	25
كبيرة	0.75	4.19	لدي فهم واضح لمعنى العولمة.	2
كبيرة	0.64	4.17	أرى أن تغييرات العولمة تؤثر في تطوير الموارد البشرية واستدامتها.	19
كبيرة	0.75	4.16	أعتقد أن التطور التكنولوجي سبب من أسباب العولمة	6
كبيرة	0.75	4.16	أرى أن السياسات الخارجية والداخلية سبب من أسباب العولمة.	24
كبيرة	0.87	4.14	أعتقد أن تحقيق التنمية الاستراتيجية ضرورة لا بد منها في الموارد البشرية.	4
كبيرة	0.70	4.13	يجب على المؤسسات الحكومية بما فيها الجامعة أن تقوم بتطبيق التنمية الاستراتيجية.	17
كبيرة	0.64	4.13	أرى أن القطاعات المختلفة يجب أن تعمل على تطوير الموارد البشرية بهدف تحقيق الاستفادة لها في ظل ظروف العولمة.	20
كبيرة	0.86	4.11	يجب على إدارة الجامعة تشجيع العاملين على تطوير خبراتهم من خلال الاطلاع على خبرات جامعات عالمية.	5
كبيرة	0.65	4.11	يجب على إدارة الجامعة أن تعمل على تقديم برامج لتدريب العاملين بهدف تطوير أدائهم.	23
كبيرة	0.62	4.10	أعتقد أن التدريب مفيد في رفع قدرة الموارد البشرية على تبادل الخبرات مع أفراد من جامعات أجنبية.	18
كبيرة	0.79	4.07	أرى أنه من الضروري أن يتم تنظيم دورات تدريبية مستمرة لتنمية قدرات العاملين في استخدام التكنولوجيا.	13
كبيرة	0.69	4.04	يجب أن تتناسب موضوعات البرامج التدريبية المقدمة للموارد البشرية مع طبيعة عملهم.	22
كبيرة	0.71	4.04	أرى أنه من الواجب أن تسهم المهارات المكتسبة من خلال البرامج التدريبية على تنمية مهارة استخدام التكنولوجيا الحديثة.	26
كبيرة	0.74	4.00	أرى أنه من الضروري تقديم دورات تدريبية للموارد البشرية عن طريق إدارة الجامعة.	12
كبيرة	0.94	3.99	أرى أنه من واجب التقاليد المتبعة في الجامعة أن تعزز تقديم الحوافر للعاملين لتشجيعهم على تطوير مهاراتهم في العمل.	14
كبيرة	0.81	3.99	أرى أن البرامج التدريبية يجب أن تشجع الموارد البشرية على الإبداع والابتكار في جميع مجالات عملهم.	15
كبيرة	0.82	3.96	أرى أنه من الواجب تبنى التخطيط الاستراتيجي لبرامج التدريب بهدف الارتقاء بمستوى الموارد البشرية لتواكب مظاهر العولمة.	11
كبيرة	0.75	3.96	من الضروري مراعاة تحليل متطلبات ومعايير الجودة المحلية و العالمية عند وضع خطة	16

الدرجة الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة
21	3.94	0.74	كبيرة	تدريب الموارد البشرية. من الواجب مراعاة توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في كافة أنشطة تدريب الموارد البشرية.
7	3.91	0.79	كبيرة	يجب مشاركة كل من خبراء التنمية الاستراتيجية وخبراء الجودة مع منفذي برامج تدريب الموارد البشرية.
8	3.91	0.76	كبيرة	من الضروري تشجيع الموارد البشرية على المشاركة في الملتقيات الدولية والإقليمية كل فيما يخص طبيعة عمله ودراسته.
9	3.86	0.91	كبيرة	يجب تشجيع الموارد البشرية على الإنتاج البحثي العلمي، لما له من فوائد على اطلاعهم على التجارب العالمية في مجال تخصصهم.
10	3.70	0.94	كبيرة	ضرورة الاهتمام بإكساب الموارد البشرية القدرات التي من شأنها أن تساعدهم لتولي مناصب قيادية عالمية في المستقبل.
الدرجة الكلية	4.06	0.10	كبيرة	

يبين الجدول السابق أن مدى تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة من وجهة نظر الطلبة الجامعيين جاء بدرجة كبيرة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.06) بانحراف معياري (0.10) وهي درجة كبيرة؛ وقد رتبت فقرات الاستبانة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية للفقرات، حيث جاء في مقدمتها "الذي فكرة واضحة عن دلالة مفهوم التنمية الاستراتيجية" بمتوسط حسابي (4.26) وانحراف معياري (0.63)، تبعها "أعتقد أن التنمية الاستراتيجية تهدف إلى معالجة مشكلة استنزاف الموارد البشرية وسوء استخدامها" بمتوسط حسابي (4.21) وانحراف معياري (0.80)، ثم "أعتقد أن التنمية الاستراتيجية تؤثر في الموارد البشرية" بمتوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (0.63). في حين كانت أقل الأدوار "ضرورة الاهتمام بإكساب الموارد البشرية القدرات التي من شأنها أن تساعدهم لتولي مناصب قيادية عالمية في المستقبل" بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (0.94)، ثم "يجب تشجيع الموارد البشرية على الإنتاج البحثي العلمي لما له من فوائد على اطلاعهم على التجارب العالمية في مجال تخصصهم" بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (0.91)، وأيضاً "من الضروري تشجيع الموارد البشرية على المشاركة في الملتقيات الدولية والإقليمية كل فيما يخص طبيعة عمله ودراسته" بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.76). وترى الباحثة أن هذه النتيجة تعزى إلى إدراك المؤسسات الحديثة للدور الكبير الذي تلعبه الموارد البشرية في تحقيق أهدافها والحفاظ ليس على موقعها التنافسي، بل بداية على وجودها واستمرار قدرتها على أداء عملها في ظل التغيرات والتطورات المعاصرة الناتجة عن العولمة وتحدياتها، وكذلك تعكس مدى إدراك الطلبة الجامعيين لتحديات العولمة ودور المؤسسات المختلفة في مواجهة هذه التحديات من خلال تسليح مواردها البشرية بالكفاءات والقدرات اللازمة لذلك، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من سبرينة (2015) و العولقي (2018)، حيث بينت نتائجهما إلى العلاقة القوية بين إستراتيجيات التنمية وتنمية قدرات الموارد البشرية.

نتائج الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة تعزى لمتغير الدرجة العلمية. من أجل فحص الفرضية الصفرية الأولى قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent t-Test) لإيجاد الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة تعزى لمتغير الدرجة العلمية، والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3)

نتائج اختبار (ت) (t-test) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة تعزى لمتغير الدرجة العلمية بحسب متغير الدرجة العلمية.

الدرجة العلمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة
----------------	-------	-----------------	-------------------	----------	---------

0.014	0.907	0.450	4.02	42	دبلوم
		0.460	4.09	28	بكالوريوس

نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة "ت" تساوي (0.907) ومستوى الدلالة (0.014) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) أي أنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة لمدى تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة تعزى لمتغير الدرجة العلمية، ولصالح درجة البكالوريوس، وبذلك تم رفض الفرضية الصفرية الأولى.

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى أن طلبة البكالوريوس لديهم خبرة أكبر في مصطلحات التنمية والعولمة والموارد البشرية نظراً لعدد سنوات دراستهم الكبيرة، وبالتالي فإن بإمكانهم إدراك أهمية التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية لتواكب مظاهر وتحديات العولمة في العصر الحالي، كذلك فهم على وعي أكبر بالتحديات التي تفرضها العولمة على المؤسسات الحديثة بكافة أنواعها، والدور الكبير الذي تلعبه الموارد البشرية في مواجهة هذه التحديات من خلال ما يمتلكون من معارف ومهارات يتم اكتسابها من خلال نشاطات التنمية الاستراتيجية التي تقوم المؤسسات بتنفيذها لصالح مواردها البشرية، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (2012) Abu Mansour وسبرينة (2015) و العولقي (2018)، التي أكدت على الدور الكبير لإستراتيجيات التنمية في تطوير كفاءات الكوادر البشرية.

نتائج الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة تعزى لمتغير مكان السكن. من أجل فحص الفرضية الصفرية الثانية قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على المجال الكلي بحسب متغير مكان السكن، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة بحسب متغير مكان السكن.

مكان السكن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مدينة	15	4.00	0.570
قرية	42	4.03	0.430
مخيم	13	4.17	0.380
المجموع	70	4.05	0.450

يلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ظاهرة في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة بحسب متغير مكان السكن، ولمعرفة دلالة الفروق قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) كما يظهر في الجدول (5).

جدول (5)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) لمدى تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة بحسب متغير مكان السكن.

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	0.247	2	0.124	0.57	0.56
داخل المجموعات	14.320	67	0.214		
المجموع	14.568	69			

نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة "ف" تساوي (0.57) ومستوى الدلالة (0.56) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة بحسب متغير مكان السكن، وبذلك تم قبول الفرضية الصفرية الثانية.

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى أن كافة الطلبة على مختلف أماكن سكنهم يدركون مدى أهمية التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية لمواجهة تحديات عصر العولمة الذي تمر به المؤسسات في الوقت الحاضر، حيث إن الطلبة من البيئات الثلاث تدرس مواد متشابهة بها نفس المصطلحات الإدارية التي من شأنها أن تعرفهم إلى ما يحيط بمؤسسات المجتمع المحلي سواء الحكومية منها أو الخاصة، والفئات الثلاث تدرك الدور الكبير والمسؤولية الملقاة على عاتق الموارد البشرية في المؤسسات المختلفة لتحقيق الوجود والاستمرارية والوصول إلى موقع تنافسي بين المؤسسات المتشابهة، ليس فقط على المستوى المحلي، وإنما على المستوى العالمي أيضاً، حيث لم تعد بيئة العمل مغلقة منحصرة بالبيئة المحلية الداخلية، بل امتدت وأصبحت تتصف بالانتشار سواء أكان هذا الانتشار والامتداد إقليمياً أم عالمياً، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (2012) Abu Mansour وسبرينة (2015) و العولقي (2018)، التي توصلت إلى العلاقة بين إستراتيجيات التنمية في المؤسسة والتنمية لقدرات المورد البشري في المؤسسة.

نتائج الفرضية الثالثة.: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

من أجل فحص الفرضية الصفريّة الثالثة قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على المجال الكلي بحسب متغير المستوى الدراسي. والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة بحسب متغير المستوى الدراسي.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى الدراسي
0.480	4.14	17	سنة أولى
0.470	4.03	27	سنة ثانية
0.470	4.11	10	سنة ثالثة
0.410	3.96	16	سنة رابعة
0.450	4.05	70	المجموع

يلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ظاهرة في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة بحسب متغير المستوى الدراسي، ولمعرفة دلالة الفروق قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) كما يظهر في الجدول (7).

جدول (7)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) لمدى تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة بحسب متغير المستوى الدراسي.

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الدرجات	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	0.043	2	0.022	0.09	0.09
داخل المجموعات	14.525	67	0.217		
المجموع	14.568	69			

يلاحظ من الجدول السابق أن قيمة "ف" تساوي (0.09) ومستوى الدلالة (0.09) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) أي أنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقدير أفراد العينة لمدى تحقيق التنمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة بحسب متغير المستوى الدراسي، وبذلك تم رفض الفرضية الصفريّة الثالثة.

ومن أجل تحديد مصدر الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجموعات الدراسة الأربعة (سنة أولى، سنة ثانية، سنة ثالثة، سنة رابعة)، والتعرف على أي المجموعات كانت أكثر تقدماً لدى تحقيق التتمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة، استخدمت الباحثة اختبار أقل فرق معنوي (LSD) للمقارنة البعدية كما هو موضح في الجدول (8).

جدول (8)

نتائج المقارنة في اختبار (LSD) لتحديد مصدر الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مدى تحقيق التتمية الاستراتيجية

لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة بحسب متغير المستوى الدراسي

الدالة الاحصائية	I - J	J	I
0.024	0.794	سنة رابعة	سنة ثانية

يتبين من الجدول السابق أن الفروقات الدالة احصائياً كانت بين استجابات طلبة مستوى السنة الثانية والسنة الرابعة، ولصالح طلبة مستوى السنة الرابعة. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن طلبة السنة الرابعة وبحكم سنين دراستهم، قد قطعوا شوطاً أطول من طلبة السنة الثانية، واجتازوا مسافات دراسية أكثر؛ ما أتاح لهم فرصة امتلاك رصيد معرفي أكبر من طلبة السنة الثانية، وبالتالي تكونت لديهم فكرة أوضح عن مفاهيم الدراسة المتمثلة في التتمية والموارد البشرية والعولمة، وأصبح لديهم قدرة أكبر على تعرّف العلاقة بين هذه المتغيرات الثلاثة، ومدى تأثير كل منها بالمتغيرات الأخرى، فأصبحوا يدركون التحديات التي فرضتها العولمة على المؤسسات بمختلف أنواعها، ويدركون الدور الكبير الملقى على عاتق الموارد البشرية لمواجهة هذه التحديات، كذلك يدركون مسؤولية المؤسسة في توفير وتحقيق التتمية اللازمة لمواردها البشرية بهدف مواجهة هذه التحديات، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج كل من (2012) Abu Mansour وسبرينة (2015) والعولقي (2018).

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- أن مدى تحقيق التتمية الاستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة من وجهة نظر الطلبة الجامعيين جاء بدرجة كبيرة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.06) بانحراف معياري (0.10).
- 2- إدراك أفراد عينة الدراسة لمفهوم التتمية الإستراتيجية وأهميتها لجودة الاستفادة من الموارد البشرية في المؤسسات ولما لها من أثر كبير على أداء الأفراد وكفاءتهم.
- 3- تدني إدراك أفراد عينة الدراسة لضرورة إكساب الموارد البشرية القدرات التي من شأنها أن تساعدهم لتولي مناصب قيادية عالمية في المستقبل، وكذلك تدني إدراكهم لفوائد البحث العلمي والمشاركة في الملتقيات الدولية والإقليمية.
- 4- وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة لمدى تحقيق التتمية الإستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة تعزى لمتغير الدرجة العلمية، ولصالح درجة البكالوريوس.
- 5- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى تحقيق التتمية الإستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة بحسب متغير مكان السكن.
- 6- وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقدير أفراد العينة لمدى تحقيق التتمية الإستراتيجية لكفاءة الموارد البشرية في ظل العولمة بحسب متغير المستوى الدراسي، بين طلبة مستوى السنة الثانية وطلبة مستوى السنة الرابعة ولصالح طلبة السنة الرابعة.

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، توصي الباحثة بالتوصيات التالية :

- 1- ضرورة تحقيق الانسجام مع التغيرات التكنولوجية السريعة من خلال اعتماد أساليب أكثر حداثة ومرونة في ممارسات إدارة الموارد البشرية.

- 2- ضرورة توفير التدريب اللازم للموارد البشرية على التكنولوجيا الحديثة قبل نقلها إليهم.
- 3- العمل على وضع خطط تطويرية بعيدة المدى ورصد ميزانيات مناسبة لها، وذلك بهدف تحقيق مبدأ التدريب المستمر للموارد البشرية على الوسائل التكنولوجية الحديثة.
- 4- الوقوف على مشاكل تقادم مهارات الموارد البشرية بهدف التخلص منها من خلال التدريب المناسب.
- 5- دراسة خصائص الموارد البشرية قبل وضع الخطط التطويرية الإستراتيجية.
- 6- ضرورة إكساب الموارد البشرية المهارات اللازمة لكل فرد في مكان عمله وبما يتناسب مع احتياجاته.
- 7- ضرورة اهتمام الجامعات بغرس وتنمية ثقافة التنمية الإستراتيجية لدى طلبتها لما لهذا الموضوع من أهمية وأثر كبير عليهم في مستقبلهم العملي منه والعلمي.

المصادر والمراجع:

أولاً- المراجع العربية:

1. إبراهيم أبو جامع (2013). أثر التنمية المهنية في تطوير أداء العاملين بجامعة طيبة، مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر، 156(2):764.
2. أسامة محمد سيد (2012). التدريب والتنمية المهنية المستدامة، دار العلم والايمان للنشر والتوزيع، دسوق.
3. أسامة محمد سيد وعباس حلمي الجمل (2016): التدريب والتنمية المهنية المستدامة، دار العلم والايمان للنشر والتوزيع، دسوق، ص41.
4. التويجري، محمد وآخرون (1993). معجم المصطلحات الإدارية. ط1، الرياض، مكتبة العبيكان.
5. حسن، راوية (2002). مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية.
6. رأفت محمد سعيد العوضي (2015). واقع توافر التمكين المهني التكنولوجي لدى طلبة كليات التعليم التقني أمام التطورات التكنولوجية الحديثة وسبل تطويره، ورقة مقدمة للمؤتمر الوطني الرابع للتعليم والتدريب المهني والتقني، المنعقد في الفترة ما بين 15-16 نيسان 2015، في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية.
7. الرفاعي، عبد الهادي وآخرون (005). العولمة وبعض الآثار الاجتماعية والاقتصادية الناجمة عنها، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، 27(1):201-222
8. زايد، عادل محمد (2004). إدارة الموارد البشرية- رؤية استراتيجية، مصر، كتب عربية.
9. سبرينة، مانع (2015). أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات: دراسة حالة عينة من الجامعات الجزائرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجزائر، مقدمة إلى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد خيضر.
10. سلامة، علا عبد المحسن (2018). استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر 2030، مصر، جريدة الأهرام اليومي، العدد 47749.
11. عقيل محمود رفاعي (2009). إدارة التنمية المهنية، دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة.
12. العولقي، عبد الله أحمد (2018). أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تنمية الإبداع التنظيمي من خلال عمليات المعرفة كمتغير وسيط دراسة ميدانية في البنوك التجارية اليمنية، اليمن، مجلة جامعة الجزيرة، 1(1):125-161
13. غنية، مجاني ويمينة، بن ساعد (2016). إدارة الموارد البشرية في ظل المد العولمي، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية، العدد 2016/7.
14. فضيل، دليو وآخرون (2006). المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، مخبر علم الاجتماع والاتصال، جامعة منتوري قسنطينة، ط2، مخبر التطبيقات التربوية والنفسية.

15. فيدارسون، مايك (2000). **ثقافة العولمة: القومية و العولمة والحداثة**، ترجمة عبد الوهاب علوب، القاهرة: المجلس الأعلى للثقافة.
16. قدي، عبد المجيد (2004). **إشكالية تنمية لموارد البشرية في ظل العولمة**، ورقة مقدمة للملتقى الدولي حول التنمية البشرية البشرية وفرص الإدماج في إقتصاد المعرفة والمعرفة والكفاءات البشرية، المنعقد خلال الفترة 9-10 آذار 2004، في جامعة ورقلة كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، الجزائر.
17. كافي، مصطفى يوسف (2017). **إدارة الأعمال الدولية**، الأردن، الأكاديميون للنشر والتوزيع.
18. كورتل، فريد (2012). **إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة مع الإشارة لحالة البلدان العربية**، ورقة مقدمة للمؤتمر العلمي الدولي: عولمة الإدارة في عصر المعرفة، الذي تم عقده في جامعة الجنان بطرابلس، خلال الفترة 15-17 كانون الأول 2012.
19. النملة، علي بن إبراهيم (2009). **العولمة وتهيئة الموارد البشرية في منطقة الخليج العربية**، ط2، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية.
20. نور الدين، مدوري (2011). **الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في ظل التغيرات التكنولوجية - دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بمستغانم**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد.

ثانياً- المراجع الأجنبية:

1. Abu Mansor, N.N. (2012). "Organizational Factors in Learning and Development", **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 40(2012):565 – 570
2. Ergashev, R. K., & Ravshanov, A. D. (2021). Ways Of Strategic Development And Increase Of Competitiveness Of Agricultural Enterprises. **Journalnx**, 7(1), 99-105.
3. Faugoo, Deepika (2009) "Globalisation and Its Influence on Strategic Human Resource Management, Competitive Advantage and Organisational Success", **International Review of Business Research Papers**, 15(4):123-133.
4. Friedman, Barry, (2007). "Globalization Implications for Human Resource Management Roles", **Employee Responsibilities and Rights Journal**, 19(3):157-171.
5. Garcés Angela Yicely Castro and Granada Liliana Martínez (2016): The role of collaborative action research in teachers' professional development. **PROFILE Issues in Teachers' Professional Development**, 18(1):41. 39-54.
6. Kaipainen, J., & Aarikka-Stenroos, L. (2022). How to renew business strategy to achieve sustainability and circularity? A process model of strategic development in incumbent technology companies. **Business Strategy and the Environment**, 1-17
7. Kubiniy, N., Marhitich, V., & Kosovilka, T. (2019). Potential Of Strategic Development Of Regional Economy, **The 4th International Scientific Conference: "Challenges of Globalization in Economics and Business"**, Tbilisi, 2019, pp. 237-242.
8. Mary M. Kennedy (2016): How Does Professional Development Improve Teaching?, **Review Of Educational Research**, 0(0):1.
9. Repnikova, V. M., Bykova, O. N., Stroev, P. V., Morkovkin, D. E., & Kurbakova, S. N. (2020). Improvement Of Approaches To The Strategic Development Management Of Enterprise. **Entrepreneurship And Sustainability Issues**, 8(1), 301.
10. Shu Guo (2014): Developing Effective Professional Development Programs: A Case Study, **New Library World**, 115(11/12):542.
11. Vrdoljak Raguž, I., Krajnović, A., & Hordov, M. (2022, February). Strategic Development Of Astroturism In The Republic Of Croatia–Comparative Analysis. In **Diem: Dubrovnik International Economic Meeting**, 7(1): 114-129