

العولمة واثرها في الإدارة-دراسة استطلاعية في شركة ايرثلنك للاتصالات

أ.م.د. محمد حسن عليزادة

alizadeh53@yahoo.com

سراء عيسى عبد

srza1971@gmail.com

شهد العالم خلال السنوات القليلة الماضية عدداً من المتغيرات الأساسية والتي طالت مختلف جوانب الحياة المعاصرة، ومست كافة المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في دول العالم على اختلاف درجاتها في التقدم والنمو، والتي أثرت تلك المتغيرات على هيكل القيم ونسق العلاقات المجتمعية في كثير من دول العالم إلى الحد الذي يبرر القول بأننا نعيش الآن عالم جديد يختلف كل الاختلاف عن سابقه والذي ساد عبر القرون السابقة وحتى بدايات الثمانينات من هذا القرن. وقد شاع في السنوات العشرة الأخيرة مصطلح العولمة (Globalization)، وخصوصاً بعد انهيار الاتحاد السوفيتي، والذي يشير إلى ازدياد العلاقات المتبادلة بين الدول سواء من ناحية تبادل السلع أو الخدمات أو انتقال رؤوس الاموال أو المعلومات والافكار، وقد سيطرت الشركات المتعددة الجنسيات على هذا الانتقال بشكل رئيس. فالعولمة تعد إحدى نتائج النظام الرأسمالي، وتعد ظاهرة معقدة طوقت العالم بأسره، فهي ذات ابعاد اقتصادية وسياسية واجتماعية وحضارية وثقافية وتقنية وبيئية، شملت مرافق الحياة بشكل عام، لذلك فقد حظيت بأهتمام الباحثين والمفكرين والاكاديميين في مختلف دول العالم، في محاولة منهم للتعرف على ماهية العولمة وأشكالها وأدواتها واهدافها ومدى تأثيرها على حياة الافراد والمجتمعات. ومن الجدير أنه من غير الممكن فصل أي بعد من ابعاد العولمة عن الاخر، فهي بمثابة سلسلة مكملة لبعضها البعض، وسوف يقوم الباحثان بدراسة ابعاد العولمة مجتمعة ومدى تأثيرها على منظمة تعد من المنظمات الرائدة والمتطورة في المجتمع العراقي، وما للعولمة من اثار وقيود تفرضها على ادارة الشركة من حيث التوجه والانفتاح نحو السوق العالمية واعادة صياغة استراتيجياتها واعادة هيكله مواردها البشرية

المبحث الأول منهجية البحث

أولاً : مشكلة البحث

القت العولمة بضلالها على العالم بأسره في جميع نواحي الحياة سواء السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية وحتى الثقافية، فضلاً عن تأثيراتها على السوق العالمية، إذ امتدت تأثيراتها لتطال جميع الشركات العالمية، مما اضطرها ذلك إدارة الشركات إلى تغيير سياساتها التسويقية ووضع خطط استراتيجية لمجابهة ذلك المد، فضلاً عن اعادة تنظيم الاسواق الذي اصبح امراً ملحاً في ظل التحديات التي تفرضها العولمة، لذا على الإدارة ان تفهم الواقع في ظل التكتلات التي تهدف إلى السيطرة على السوق العالمية، ويتمكن مشكلة البحث الاساسية من قيام الدول الاقتصادية الكبرى ذات القوة والنفوذ بالسيطرة على السوق العالمية في ظل ضعف الدول الاخرى في اعادة تنظيم اسواقها بفعل التطور السريع للعولمة.ويمكن توضيح مشكلة البحث الرئيسة من خلال اثاره التساؤلات التالية :

١- ما هي التحديات التي تلقىها العولمة على ادارة شركة ايرثلنك ؟

٢- كيف تؤثر ابعاد العولمة في سياسات إدارة شركة ايرثلنك ؟

٣- ما طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث ؟

ثانياً : أهمية البحث

ساهمت العولمة في ازالة جميع العقبات التي وضعت سابقاً لحماية السوق المحلية، إذ أصبح يمكن للشركات في الوقت الحاضر الاستثمار خارجياً واستيراد متطلبات الانتاج دون عقبات تجارية، لذا فإن العولمة أدت إلى تغيير الموازين في السوق العالمية وجعلت الكفة تميل نحو الشركات التي استطاعت ان توظف العولمة في تحقيق مزيداً من الابداع والكفاءة بما يسمح لها السيطرة على حصة سوقية أكبر، وتأتي أهمية البحث من أهمية دراسة تأثيرات العولمة والقيود التي تفرضها على ادارة الشركات والاجراءات التي يجب على تلك الادارة اتخاذها للحد من قيود العولمة على موقع الشركة التنافسية وحجم اعمالها محلياً وعالمياً.

ثالثاً : أهداف البحث

يهدف البحث إلى ما يأتي :

١- التعرف على التحديات التي تلقىها العولمة على إدارة شركة ايرثلنك.

٢- التعرف على مفهوم الادارة ونظرياتها.

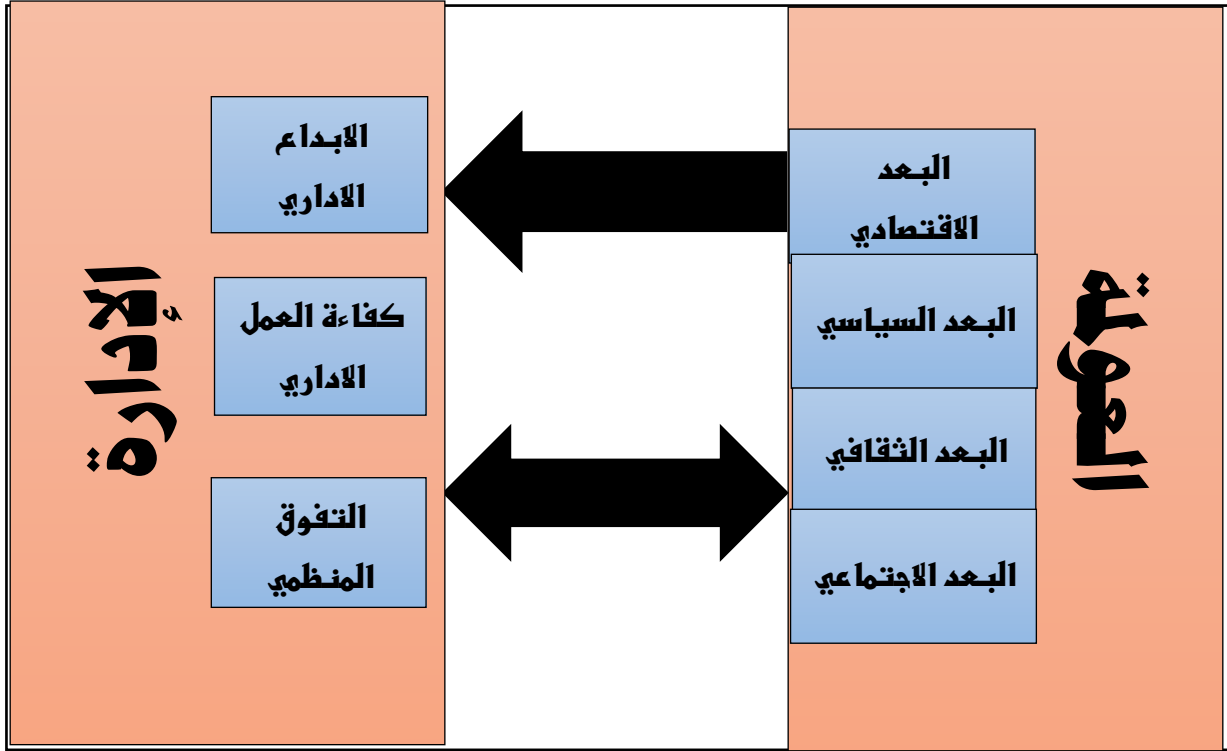
٣- توضيح تأثير ابعاد العولمة في سياسات إدارة شركة ايرثلنك

٤- تسليط الضوء على طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث.

رابعاً : المخطط الفرضي للبحث

يعد المخطط الفرضي بناء فكري لمجموعة من الحقائق التي تقدم تصور مبسط ومختصر وافتراضي للظواهر قيد الدراسة ، إذ أن توضيح مشكلة الدراسة وتحقيق أهدافه يتطلب منا بناء مخطط فرضي يعرض من خلاله طبيعة متغيرات الدراسة، لذلك سوف يتم تصميم مخطط فرضي وفق ما جاء من مسح لأدبيات الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، ويأتي المخطط لتوضيح الترابط بين متغيري البحث. والشكل (1) يوضح ذلك وكما يأتي :

- ١- المتغير المستقل (العولمة) : ويتكون من اربعة ابعاد فرعية هي (البعد الاقتصادي - البعد السياسي - البعد الثقافي - البعد الاجتماعي).
- ٢- المتغير التابع (الإدارة).



المصدر : اعداد الباحثان

الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

خامساً : فرضيات البحث

تمت صياغة فرضيات البحث الحالية وفقاً لمشكلة وأهداف البحث ومخطته الفرضي، إذ تحاول الإجابة على التساؤلات الواردة في المشكلة، وإن اختبار الفرضيات إحصائياً لاحقاً سوف يحدد مدى جودة ومستوى العلاقة بين متغيرات البحث، ويمكن توضيح فرضيات البحث كما يأتي

الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين العولمة والإدارة، وينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية :

الفرضية الفرعية الأولى : توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين البعد الاقتصادي والإدارة.

الفرضية الفرعية الثانية : توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين البعد السياسي والإدارة.

الفرضية الفرعية الثالثة : توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين البعد الثقافي والإدارة.

الفرضية الفرعية الرابعة : توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين البعد الاجتماعي والإدارة.

الفرضية الرئيسية الثانية : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين العولمة والإدارة، وينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية :

الفرضية الفرعية الأولى : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للبعد الاقتصادي في الإدارة.

الفرضية الفرعية الثانية : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للبعد السياسي في الإدارة.

الفرضية الفرعية الثالثة : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للبعد الثقافي في الإدارة.

الفرضية الفرعية الرابعة : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للبعد الاجتماعي في الإدارة.

سادساً : حدود البحث

١- الحدود الزمانية : تجسدت بالمدة التي قام الباحثان اثائها بإجراء البحث بجانبه النظري والتطبيقي والمتمثلة بالفترة الممتدة ما بين (١ / ٦ / ٢٠٢٠) الى (١٥ / ٧ / ٢٠٢٠) .

٢- الحدود المكانية: طبق البحث بمتغيراته وابعادها باعتماد المخطط الفرضي على عينة من موظفي شركة ايرثلنك

٣- الحدود البشرية: تضمنت العينة عدد من العاملين في الشركة من حملة الشهادات من مهندسين وفنيين وإداريين، فضلاً عن مدراء الاقسام ومعاونيهم.

سابعاً : طرائق واساليب جمع البيانات

١- الجانب النظري: المصادر العربية والأجنبية التي اخذت على عاتقها متغيرات البحث، فضلاً عن الاطلاع على معلومات الشبكة العنكبوتية وما احتوته من دراسات وبحوث ورسائل وأطاريح ومقالات عراقية وعربية واجنبية.

٢- الجانب العملي

أ. الاستبيان : تمثل الاستبانة الأداة الرئيسة المعتمدة في البحث الحالي لجمع البيانات والمعلومات، وقد تم إعدادها عن طريق الاعتماد على بعض المقاييس والمؤشرات لدراسات أجنبية متعلقة بموضوع البحث الحالي، وقد صمم المقياس بشكله الأولي من (٣٥) فقرة موزعة على المحاور .

ونظراً لندرة الدراسات السابقة والتي تربط بين متغيرات البحث، فقد حاول الباحثان بعملية البحث والتتقيب من أجل تطوير أداة القياس وفقاً للمعطيات النظرية والعلمية التي وردت في الادبيات، وقد اعتمد الباحثان على بعض من الدراسات والابحاث الاجنبية لبناء ذلك المقياس.

ثامناً : منهج البحث

اعتمد الباحثان في اعداده للبحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي، لكونه يتناسب وتوجهات البحث المستند الى استطلاع آراء عينة البحث، اذ يمتاز بنظرة شمولية، ويعتمد الوصف والتحليل، اذ يستعمل الوصف في جمع البيانات والمعلومات التي تتطلبها الدراسة والتحليل لغرض تحديد النتائج وتشخيص أبرز المؤشرات، فيتم تحديد خصائص الظاهرة ووصف طبيعتها، فضلاً عن نوعية العلاقات الرابطة بين متغيراتها والعوامل المؤثرة فيها، عبر رصد ومتابعة الظواهر بصورة كمية، ونوعية بهدف التعرف على حقيقتها.

البحث الثاني الجانب النظري

المطلب الاول : العولمة تأطير نظري

أولاً : مفهوم العولمة: منذ نهاية القرن العشرين والعالم يتفاعل بشكل سلمي أو ايجابي مع ظاهرة العولمة، إذ شغلت مساحة كبيرة من النقاشات بين الكتاب والباحثين عن جوهرها وتداعياتها المباشرة في تخطي الحدود الجغرافية سياسياً واقتصادياً وثقافياً، وتغيير موازين القوة والصراع بين الدول العظمى والامن ودور الامم المتحدة، وقد اعتمدت العولمة في انتشارها عالمياً على أدوات كثير اهمها صندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومنظمة التجارة العالمية والشركات المتعددة الجنسيات، واصبحت من الظواهر التي لها تأثيرات كبيرة على الصعيد الدولي (خوين، ٢٠١١ : ١١٢). ومن أقدم التعريفات للعولمة هو تعريف "رونالد روبرتسون" الذي يؤكد أن العولمة هي اتجاه تاريخي نحو انكماش العالم وزيادة وعي الافراد والمجتمعات بهذا الانكماش، وبهذا التعريف شقان، الاول التركيز الشديد على فكرة انكماش العالم بما يعني تقارب المسافات وترابط الدول والمجتمعات والثاني الوعي بهذا الانكماش، وهو ما حدث فعلاً من حيث العولمة والخيارات العربية (صالح، ٢٠١٣ : ٢٠٥). فالعولمة هي مجموعة تجليات لظاهرة اقتصادية، وقد عرفها صندوق النقد الدولي بأنها التعاون الاقتصادي المتنامي لمجموعة دول العالم والذي يحتمه ازدياد حجم التعامل بالسلع والخدمات وتنوعها عبر الحدود، فضلاً عن تدفق رؤوس الاموال الدولية والانتشار المتسارع للتقنية في جميع ارجاء دول العالم، فهي مرحلة جديدة تتكثف فيها العلاقات الاقتصادية والاجتماعية على الصعيد الدولي، وينتج عن تلك العلاقات تلاحم غير قابل للانفصال بين الدولة المحلية والعالم بروابط اقتصادية وثقافية وسياسية وانسانية (Suhu & Sharma , 2014 : 977). ويرى الباحثان أن العولمة هي ظاهرة ونظام عالمي شديد التعقيد، ذو خاصية متجددة مبني على التواصل بين الدول بدون اي عائق من خلال تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، ويرتبط بجميع العوامل المسؤولة عن وجود اي مجتمع والمتمثلة بالثقافية والاجتماعية والبيئية والانسانية والسياسية والاقتصادية. ثانياً : التحديات التي تفرضها العولمة: يعد العلم والتطور التكنولوجي في العصر الحديث لأي دولة أهم مسببات النهوض والتطور والنقد، فهو قرين النهضة في المجتمعات، والنهضة بدورها تؤدي إلى التطور ومواكبة دول العالم العظمى، إلا أن العولمة تلقي بظلالها كتحدي يواجه

مراحل التطور والازدهار التي تمر بها المجتمعات، فالعولمة تفرض على الدول اشكال متعددة من التحديات، وقد تصيب تلك التحديات الابداع الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وحتى الثقافية لأي مجتمع، ويمكن توضيح تلك التحديات كما يأتي :

١- **تحديات اقتصادية:** تعد العولمة الاقتصادية واحدة من التحديات التي ظهرت بعد الحرب العالمية الثانية وانهيار الاتحاد السوفيتي والحرب الباردة، فقد اصبحت التجارة العالمية ضرورة مهمة اخذت تتزايد خلال السنوات الاخيرة، فالتحديات الاقتصادية التي تفرضها دول العالم العظمى تتمثل بتركيز النشاط الاقتصادي والتحكم فيه حسب الاتجاهات التي تخدم مصالحهم، وبالتالي تهميش باقي دول العالم واحداث تفاوتات ما بين الدول من خلال استعمال السوق كأداة لاختلال التوازن في الدول (الحديثي وعبد العزيز، ٢٠١١ : ٥٢١)، وتشير ظاهرة العولمة الاقتصادية إلى تزايد الاعتماد المتبادل بين بلدان العالم من خلال زيادة حجم وتتنوع التجارة بين الدول وتدفقات رؤوس الاموال والانتشار السريع والواسع للتكنولوجيا، وهناك اربعة عوامل رئيسة لظاهرة العولمة الاقتصادية تتمثل بانتقال السلع والخدمات وانتقال رؤوس الاموال من خلال الاستثمار الاجنبي المباشر وانتقال الافراد والتكنولوجيا (إدارة الدراسات الاقتصادية والمالية، ٢٠٠٧ : ٦). ويلعب كل من صندوق النقد الدولي والبنك المركزي الدولي دور رئيس في الهيمنة الاقتصادية من خلال السيطرة على القوى النقدية والمالية في العالم واللجوء إلى ما يسمى باقتصاد القوة والاكراه، وذلك أدى إلى تدهور البيئة الاقتصادية الدولية وتراكم المديونية والمعوزة لكثير من دول العالم مما اضطرها للاقتراض من تلك الجهتين وبالتالي السيطرة بالكامل على اقتصاديات تلك الدول (الجميل، ٢٠١٣ : ٦).

٢- **تحديات سياسية:** تعني العولمة السياسية نشر وتعميم مفاهيم الديمقراطية والليبرالية وما يتبعها من رفض وانهاء السلطوية والشمولية في الحكم وتبني التعددية السياسية، وكذلك استخدام الامم المتحدة لحماية حقوق الانسان والاقليات السياسية والتدخل السياسي وغيرها، وهذا كله يؤدي إلى تهميش سلطة الدولة ويمكن صندوق النقد الدولي والبنك المركزي الدولي من التحكم بمقدرات أي شعب وبالتالي السيطرة على جميع مدخلاته ومخرجاته (كامل، ٢٠١٩ : ٨٦٤). تركز العولمة السياسية على فكرة عدم امكانية تحقيق التطور في ظل سيطرة الدولة على الاقتصاد، الامر الذي يدفع بعض المنظمات للتخلي عن اداء بعض الادوار الاقتصادية كتفعيل الاسواق الرقابة وحماية المنافسة وملكية المشاريع الاقتصادية وادارتها (جبر، ٢٠١٩ : ٢٣٣)، وتكمن الكثير من المخاطر والتجليات السياسية للعولمة وآليات تنفيذها، والتي من ابرزها الديمقراطية التعددية والتعددية السياسية، إذ ومع اتساع العولمة السياسية صاحب ذلك تفكك المجتمعات داخلياً وتساعد الانتمانات والنزاعات القبلية والعرقية، فقد تفككت منظمات عملاقة بسبب النزاعات المسلحة والسياسية وخصوصاً في العراق، فضلاً عن ذلك تجعل العولمة من ادواتها السياسية وسيلة للاختلال بالتوازن الداخلي لأي دولة في نظمها وبرامجها، أي شل الدولة وجعلها تسلم كل ما كانت تصنعه للدول المتحكمة بالعولمة (حمود، ٢٠١٠ : ١٩).

٣- **التحديات الثقافية:** الثقافة بمعناها الواسع في مجموعة سمات روحية ومادية وفكرية، والتي تتميز بها مجتمعات دون أخرى، وأن سياسيات العولمة ومآربها هو استهداف الهويات القومية وانماط العيش والسلوك والعادات، مما جعل المنظمات تواجه تحدي من نوع جديد، إلا وهو تلبية رغبات العملاء وفق لاحتياجاتهم التي تأتي من تقليد ثقافات وعادات دخيلة على المجتمعات المحلية، وهذا بدوره يؤدي إلى تفكك المجتمعات وانحلالها اخلاقياً وثقافياً (الزعيبي، ٢٠١٧ : ٦٢٦). فالدول المتحكمة بالعولمة بجميع ادواتها تحاول عبر سياسية العولمة الاقتصادية ان تنشئ فضاء فكري وثقافي للسيطرة على رغبات المجتمعات وجعل ثقافتها هي السائدة، وبهذا تسيطر على احتياجات الافراد وبالتالي السيطرة على السوق العالمية واجبار المنظمات المحلية على العمل وفقاً لسياساتها الثقافية (العبد الله وناصر، ٢٠١٣ : ٤٨٣)، فالعولمة الثقافية رغم احتوائها على بعض الجوانب الايجابية، إلا أن مضمونها هو اختراق ثقافات الشعوب وطمس هويتهم وغزو عقولهم والتلاعب بمدرجات الافراد والتأثير في سلوكياتهم من أجل تهيئة اسواق لمنتجاتها لأن التأثير الثقافي هو اكبر عامل مؤثر في ازاحة قيم واحلال قيم جديدة محلها وايجاد ثقافات عالمية لها قيم ومعايير غريبة (اليوسف والمعماري، ٢٠١٩ : ١١٢).

٤- **التحديات الاجتماعية:** فرضت العولمة على المجتمعات العديد من التحديات للسيطرة عليها من الناحية الاجتماعية، فالمجتمع هو تجمع عدد من الافراد يحملون نفس الثقافة والهوية ولهم اتجاهات واهداف واحدة ونظم وعادات مشتركة (الزندي، ٢٠١٧ : ٣١١)، فالعولمة الاجتماعية تلعب دور كبير في تفكيك النسيج الاجتماعي وخصوصاً في الدول العربية والاسلامية، وتغير نمك العلاقات الاجتماعية وتنتشر افكار منبوذة من قبل تلك المجتمعات، وتلك الافكار تلعب تأثير سلبي على المنظمات في سعيها لتحقيق رغبات الافراد وفق افكار اجتماعية واسس دخيلة على هذه المجتمعات (حسن، ٢٠١٤ : ٤٩١)، وتعرف العولمة الاجتماعية بأنها نظام يمكن الاقوياء من فرض دكتاتوريات اجتماعية ولا انسانية تسمح باقتراض المستضعفين بذريعة التبادل وحرية السوق (بلاش، ٢٠١٤ : ٦٢٩).

أولاً : مفهوم الإدارة : تعد الادارة الجهة المسؤولة عن تسيير شؤون المنظمة وانشطتها والغرض الذي وجدت مكن اجله، ويؤكد رواد ومفكري السلوك التنظيمي أن العالم "داركر" يعد مؤسس الإدارة الأمريكية الحديثة، وذلك في ضوء اسهاماته المهمة في نظرية الادارة والتي تدور حول تأييده ومناصرته للمنظمة اللامركزية الاتحادية (FDO) (Federally decentralized organization)، فضلاً عن تأييده لمفهوم الإدارة بالاهداف (MBO) (Management by objectivies)، ولقد استنتج "داركر" بعد مرور سنوات عديدة من عمله كمستشار في شركة (General Motors) الأمريكية في منتصب الاربعينيات ان الادارة وفق اسلوب المنظمة اللامركزية الاتحادية هي الافضل من حيث الكفاءة الاقتصادية (العنزي، ٢٠١٧ : ١٥١). ويمكن تعريف الإدارة بأنها عملية من الانشطة المنظمة والمخططة والتي لا يمكن ان يتم ادائها من موارد أخرى، فضلاً عن انها تعد نشاط ذو عدة وظائف، فهي الجهة المعنية عن تسيير وتديير العمل في آن معاً، ويعد المدير بمثابة المكون الفعال في المنظمة والقسم المحرك لها ولمواردها، اضافة إلى كونه الشخص المسؤول عن تحقيق اهدافها بالتعاون مع فريق من العاملين وبوجود العديد من المدخلات (العنزي، ٢٠١٥ : ٣٥). ويجب التمييز بين مصطلحي (Management) و (Administration)، فالأول يعكس المفهوم العملي التطبيقي لحقل الإدارة، أي ما يمارسه المدير يومياً داخل المنظمة، إما المصطلح الثاني هو حقل دراسة الإدارة، وهو الحقل الذي يهدف بشكل عام إلى زيادة مدارك ومعارف الانسان، بحيث يمكنه اكتشاف ودراسة العلاقات بين الظواهر المختلفة، فحقل الإدارة هو أحد العلوم الاجتماعية الذي يعكس المفهوم العملي والنظري للإدارة (درة وجودة، ٢٠١٢ : ٩٨). ويرى الباحثان أن الإدارة هي مجموعة من الانشطة والوظائف المسؤول عن تنفيذها شخص مؤهل وكفوء بهدف تحقق الخطط المرسومة للمنظمة، وبالتالي تحقيق ميزة البقاء والاستمرارية من خلال تحقيق الاهداف.

ثانياً : نظريات المنظمة : لعبت نظريات الإدارة في مطلع القرن العشرين دوراً فاعلاً في تطوير وتحسين السبل التي حققها السلوك التنظيمي التنظيمي في المنظمات المختلفة على الصعيد الانتاجي أو الخدمي، إذ تبلور الفكر الاداري المعاصر عبر مخاضات فكرية متعددة، وسوف يقوم الباحثان باستعراض اكثر تفصيل للنظريات الادارية والفكرية وفقاً لتسلسلها الزمني والفترات التي تبلورت من خلالها والآثار التي تحققت من جراء ظهورها على السلوك التنظيمي في المنظمات المختلفة، ويمكن توضيح هذه النظريات من خلال المدارس الفكرية التي تنتمي اليها، ويمكن توضيحها كما يأتي :

١- المدرسة الكلاسيكية (Classic School) : وتشمل نظريتين رئيسيتين في الإدارة هما : (مساعدة، ٢٠١٦ : ٦٢)

١. نظرية الادارة العلمية : يعتبر فردريك تايلور المؤسس الأول لحركة الإدارة العلمية، وقد ارتبطت افكار الادارة العلمية باسم فردريك تايلور (١٨٥٦ - ١٩١٥)، وكان يعمل مهندس بإحدى شركات الصلب بالولايات المتحدة الأمريكية، وقد رأى أن الهدف الاساسي للإدارة هو الحصول على اكبر قدر من الرفاهية لصاحب العمل مصحوبة بأكبر قدر من الرفاهية الممكنة للعامل، وذلك من خلال الزيادة في انتاجية الافراد، ويتلخص اسلوب الادارة العلمية عند تايلور في ان هناك دائماً طريقه نموذجية أو نمطية لاداء اي عمل وان هدف الادارة العلمية هو التوصل او التعرف على الاسلوب الوحيد الافضل لاتمام العمل بشكل امثل (كاظم، ٢٠١٤). وتقوم نظرية الادارة العلمية على فرض اساس مفاده أن هناك طريقة واحدة مثلى لأداء العمل، وانه يمكن الاهتداء إلى تلك الطريقة من خلال الدراسة والبحث العلميين، لذلك تهدف نظرية الادارة العلمية إلى اكتشاف افضل الوسائل واكفئها في اداء العمل من خلال التركيز على الضبط الداخلي (الإدارة) للنسق التنظيمي للعمليات (داغر وصالح، ٢٠٠٠ : ٦٠)

٢. نظرية البيروقراطية : يعد ماكس فيبر (Max Weber 1864 - 1920) الالمانى الجنسية رائداً لهذه النظرية، وكان هدفه من وضعها هو تحديد مجموعة من القواعد والمبادئ الادارية اللازمة لتنظيم سير العمل في المنظمات الكبير، وقد برز اهتمامه في هذه النظرية بالقول أن المؤسسات الحكومية الضخمة تحتاج إلى نظام اداري يضمن الدقة في العمل واحكام السيطرة في تنفيذ الاعمال مع تحقيق الكفاءة والانتاجية (مساعدة، ٢٠١٦ : ٧٠). وتعني كلمة بيروقراطية (Bureaucracy) كلمة يونانية لاتينية، وتنقسم إلى شقين الاول (Burea) وتعني مكتب والثاني (Cracy) فتعني السلطة أو حكم لتشكلا معاً مصطلح واحداً سلطة المكتب أو حكم المكتب (عباس، ٢٠١١ : ٦٧)، وفيما يأتي شرح لأهم المبادئ والمفاهيم الادارية التي تضمنتها نظرية البيروقراطية الادارية لماكس فيبر : (حريم، ٢٠١٣ : ٧٨)

أ. عدم التحيز (Impartiality) : معنى ذلك ترجيح المصلحة العامة على المصلحة الشخصية، كما وتعني تنفيذ جميع القوانين ونظم العمل بطريقة غير شخصية.

ب. تقسيم الاعمال وتتميطها (Division and Patterning Of Business) : تؤكد النظرية البيروقراطية على أهمية تقسيم الاعمال فيها إلى عدة خطوات ثم توزيع هذه الاعمال على الافراد العاملين وفق خبراتهم وتخصصاتهم.

ج. تدرج الوظائف في مستويات السلطة (The Sequence Of Jobs) : ويعني ذلك وجود مستويات ادارية متفاوتة، إذ تقسم المنظمة إلى ثلاثة مستويات على شكل هرم، المستوى الاول مستوى الادارة العليا أو السلطة المركزية، والمستوى الثاني مستوى الادارة الوسطى مهمته وضع الخطط التنفيذية اللازمة لتحقيق الاهداف والمستوى الثالث هو مستوى الإدارة الدنيا، ويقوم بعمليات التنفيذ المختلفة تحت اشراف الادارة الوسطى.

د. استخدام الخبراء (Using Experts) : ان التنظيم البيروقراطي مبني على اساس استخدام الخبراء، حيث يتم استخدام الاشخاص بناء على مؤهلاتهم وخبراتهم، فالمحسوبية والقرابة غير معترف بها في التنظيم البيروقراطي المثالي، وعمل الخبير ينحصر في اتخاذ القرارات الرشيدة وفي معالجة المشكلات.

٢- المدرسة السلوكية (Behaviorism School) : ظهرت المدرسة السلوكية كردة فعل على افكار رواد المدرسة الكلاسيكية، وخاصة تلك الافكار التي تتعلق بالنظرة الدونية للعنصر البشري العامل في المنظمة، فجاءت هذه المدرسة لتعالج هذا الخلل في العلاقات الانسانية داخل المنظمة، ومن أهم نظريات المدرسة الكلاسيكية ما يأتي :

١. نظرية العلاقات الانسانية (Human Relations Theory): من المعروف أن (التون مايو) هو رائد نظرية العلاقات الانسانية، وضع نظريته هذه من خلال خبراته ودراساته الادارية في شركة ويسترن الكتريك (Western Electric) في الولايات المتحدة، ونفذ مع مجموعة من زملائه سلسلة ابحاث عرفت فيما بعد بسلسلة دراسات هوثورن الشهيرة، ومن أهم النتائج التي توصلت اليها دراسات هذه النظرية ما يأتي : (المغربي ، ٢٠٠٤ : ١٣٢)

أ. الانسان هو محور العملية الانتاجية وأهم عناصر الانتاج على الاطلاق.

ب. هناك علاقة طردية بين ارتفاع الروح المعنوية وزيادة الانتاجية، لذلك يجب معاملة العنصر البشري معاملة حسنة لتبقى معنوياته مرتفعة.

ج. الحوافز الاقتصادية وحدها لا تكفي لزيادة الانتاجية وتحقيق الرضا، بل يجب استخدام الحوافز المعنوية.

د. القيادة الديمقراطية هي القيادة الناجحة وهي القيادة التي تسمح بالمشاركة والمبادأة وتخلق مناخاً طيباً للعمل.

٣- المدارس الادارية الحديثة: بدأت هذه المدارس في بداية السبعينات من القرن العشرين إلى وقتنا الحاضر، وقد أدى التطور التكنولوجي وخصوصاً في الميادين الاقتصادية والعلمية ونشوء تنظيمات ومنظمات عالمية، فضلاً عن التقدم في مجال الكمبيوتر والاتصالات والاقمار الصناعية ووسائل المواصلات الجوية والبحرية والبرية، كل ذلك أدى إلى التبادل الكبير في المعلومات وأوجد نوعاً من التفاعل والتنسيق بين المنظمات الدولية، مما يثري الخبرة ويزيد من عملية التبادل والاستيراد ويفرز الكثير من التشريعات والقوانين التي تحدد العلاقة بين البيئة الداخلية والخارجية، ويعزز عناصر القوة في البيئة الداخلية، وتتألف المدارس الإدارية الحديثة من مدرسة علم الادارة والمدرسة الظرفية (الموقفية) في الإدارة والإدارة بالاهداف والادارة على الطريقة اليابانية، وسوف يتم عرضها بشكل موجز وكما يأتي : (مساعدة، ٢٠١٦ : ٧٧)

١. مدرسة علم الإدارة (Management Science School) : ويطلق عليها ايضاً المدرسة الكمية أو بحوث العمليات، وجوهر هذه المدرسة هو تمثيل العمل داخل المنظمة واتخاذ القرارات وحل المشكلات بصورة كمية على شكل رموز ومعادلات رياضية، إذ أن هذه الطريقة تعد أكثر دقة وغير متحيزة وبعبدة عن التخمين والنفوذ الشخصي، فعلى المدير تحديد المشكلات التي هو بصدد اتخاذ القرارات بشأنها على نحو المعادلات الرياضية، حيث يكون هناك فيها جوانب ومتغيرات معروفة وأخرى غير معروفة، ويقتضي الوصول للحل معالجة لهذه المسائل وحلها بالأسلوب العلمي، وقد ارتبط هذا التوجه في الإدارة بعالم الإدارة المشهور هوبرت سايمون (Herbert Simon) الذي أكد على ضرورة عملية اتخاذ القرارات استناداً لقاعدة معلوماتية التي بدون وجودها تصبح عملية اتخاذ القرارات عملية عشوائية تؤدي إلى الاضرار بالتنظيم (السحيمات، ٢٠٠٩ : ١٢٣).

٢. مدرسة النظم الإدارية (Management System School) اعتمدت النظم الادارية في نشأتها على نظرية النظام العام لمؤسس عالم الفيزياء والاحياء لودويج فون بيرتالانفي (Ludwing Von Bertalanffy) والتي تشير إلى أن فهم عمل أي كيان بشكل تام يجب أن تتنظر

اليه بوصفه نظاماً، والنظام مجموعة من الاجزاء المترابطة والتي تعمل معاً لغرض ما (الشامي، ٢٠٠٧ : ٨٩). وأن من أهم خصائص مدرسة النظم الادارية أنها تهتم بدراسة الصورة الكلية للمنظمة بدلاً من التركيز على دراسة بعض اجزائها، كما أنها تكشف وتوضح العلاقات المتعددة والمتشابهة بين الانظمة الفرعية أو أجزاء المنظمة، وتعنى بعلاقات المنظمة مع البيئة المحيطة بها (الفريجات وآخرون، ٢٠٠٩ : ١٤٠).

٣. **المدرسة النظرية (الموقفية) في الإدارة (The Contingency Theory Of Management)** تعتبر هذه النظرية امتداداً لنظرية النظم، فهي تنظر للمنظمة باعتبارها نظاماً مفتوحاً متصله حدود عن بيئته الاوسع والاشمل، وتسعى هذه المدرسة إلى فهم العلاقات التفاعلية بين أجزاء المنظمة، وبين المنظمة وبيئتها الخارجية، وتحديد انماط من العلاقات والمتغيرات، وتؤكد على طبيعة الابعاد المتعددة للمنظمة، وتسعى لفهم كيفية عمل المنظمات وإدارتها في ظل ظروف متغيرة وفي حالات محددة، وهذه النظرية في النهاية موجهة نحو اقتراح نماذج تصميم وإدارة المنظمات الأكثر ملائمة لمواقف وحالات معينة (حريم، ٢٠١٣ : ٨٢).

٤. **نظرية الإدارة بالاهداف (Management By Objectives MBO)** تتلخص هذه النظرية وفق الاسلوب الإداري في أن يتم الاتفاق بين المدير العام للمشروع وأحد مديري الدوائر على تحقيق هدف معين في نهاية فترة محددة، كأن يتم الاتفاق مع مدير الانتاج مثلاً على تخفيض نسب القطع التي يظهر عليها عيوب إلى النصف ما كانت عليه، وبناءً عليه يتم الآتي (عباس، ٢٠١٢ : ١١١)

أ. تحديد الهدف : تخفيض النسب بمقدار يتم الاتفاق عليه.

ب. تحديد الفترة الزمنية اللازمة والتي يتم في نهايتها تحقيق هذا الهدف.

ج. تحديد الموارد المادية والبشرية اللازمة لتحقيق الهدف.

د. تزويد مدير الانتاج بهذه الموارد.

هـ. تحديد المعيار الذي سيتم استعماله للتأكد من أن الهدف قد تم انجازه.

٥. **نظرية الإدارة اليابانية (Japanese Way Of Management)**

أقدم الباحثون ورواد الادارة على مناقشة التجربة اليابانية في الإدارة في مختلف الجوانب بشكل واسع، في حين لجأ بعض الباحثين إلى الافتراض بأن المميز الرئيس للإدارة اليابانية يرجع إلى أسلوب التركيز على تنمية العنصر البشري، ويؤكد الكاتبين (Pascale & Athos) أن السبب الحقيقي يكمن في التركيز على نتائج التشغيل طويلة المدى (العميان، ٢٠١٣ : ٩٨). **ومن أهم خصائص النظرية اليابانية : (درة وجودة، ٢٠١٢ : ١١٢)**

أ. التوظيف مدى العمر : حيث تتادي المدرسة اليابانية بضمان توظيف العاملين مدى الحياة.

ب. اتخاذ القرارات بالاجماع : وهنا يتم التأكيد على دور الجماعة في اتخاذ القرارات.

ج. المسؤولية الاجتماعية : وبما ان اتخاذ القرارات يكون بالاجماع فمن الضروري ان تكون المسؤولية جماعية تقع على عاتق من شاركوا جميعاً باتخاذ القرارات.

د. عدم الاهتمام بالاختصاص الوظيفي : إذ تتادي المدرسة اليابانية بتطبيق مبدأ التخصص الواسع، حيث أن الهدف من نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى هو اكسابه مهارات متنوعة.

ثالثاً: أبعاد الإدارة

١- **الابداع الإداري:** ان الابداع هو قدرة المنظمة واستعدادها للتواصل وابداع كل ما هو جديد من خلال تقديمها منتج أو سلعة أو خدمة إلى سوق العمل بأسلوب وطريقة مختلفة عن باقي المنافسين، كما أن الابداع يعد القدرة على تحصيل الافكار الجديدة والذي يعتمد بالدرجة الاساس على التفكير المتجدد والمتحرر، فهو ليس بالعملية النمطية أو الاسلوب المبرمج (Tarwana, 2012 : 261).

وأن من خصائص الابداع الإداري ما يأتي : (كاظم، ٢٠١٩ : ٢٩٥).

١. يعد صفة فردية وجماعية في المنظمة.

٢. يرتبط بصفة عامة بالموارد البشرية في المنظمة.

٣. يرتبط بالعوامل الموروثة كالشخصية ويمكن تطويره بالتدريب.

٢- **كفاءة العمل الإداري :** يشكل العمل الإداري محور رئيس تنصب حوله جهود القائمين على مسؤولية الإشراف بعده مؤشراً على درجة تحقيق وإتمام المهام المسندة لتلك أدارة، واصبحت الادارة الحديثة مؤمنة بأن نجاح المنظمة مرهون بتحقيق اهدافها، وأن القوى العاملة الوسيلة

الأساسية لتحقيق هذه الاهداف، ولكي تزدهر وتتطور المنظمة فأن عليها إعادة ترتيب اولوياتها وان تتبنى مدخلا بناء وفعالاً لإدارة الموارد البشرية ، يقوم على تكوين فريق متكامل من الادارة والعاملين لديهم الخبرة والمهارة والرغبة الاختيارية في العمل بكفاءة (الخفاجي، ٢٠١٣ : ٥١). ويعد العمل الاداري مجموعة من الواجبات والصلاحيات الادارية المناطة قانونياً بشخص متخصص بها من قبل جهة إدارية مرتبطة أو غير مرتبطة بإدارة المنظمة العليا (الغالبى، ٢٠١٥ : ٥).

٣- التفوق المنظمي يعرف (السعودي، ٢٠٠٨ : ٢٦٠) التفوق المنظمي بأنه قدرة المنظمات على المساهمة بشكل استراتيجي عبر التفوق في ادائها وحل مشكلاتها ثم تحقيق اهدافها بصورة فعالة تميزها عن باقي المنظمات. فالتفوق التنظيمي هو التزام المنظمة للتوصل الى تطور مستمر لرضا الزبون والمساهمة في زيادة ربحية المنظمة في بيئة داخلية شاملة وداعمة (Zad , et, al., 2013 : 383)، فالمنظمات التي تطبق استراتيجية ثابتة تركز على عاملين اساسين وهما التركيز على الابداع والقيمة المضافة لاتخاذ قرارات صحيحة وسليمة يمكن عدها منظمات متفوقة (الفتلاوي، ٢٠١٣ : ٨٥).

المبحث الثالث الجانب العملي

أولاً : نبذة تعريفية عن شركة ايرثلنك للاتصالات

شركة إيرثلنك للاتصالات هي شركة ذات مسؤولية محدودة في العراق وعُرفت بأنها أكبر مزود لخدمات الانترنت في العراق إذ تمتلك ٤٠٠ نقطة تواجد تقدم الشركة خدمات الانترنت والاتصالات، وتحتل المركز الأول بين باقي مجهزين خدمة الانترنت في العراق والبالغ عددهم ٧٣ ولقد تأسست عام ٢٠٠٥م، وهدفها توفير هذه الخدمات في كل مدينة بالعراق، ولقد استطاعت خلال ١٢ عاما من تأسيسها أن تستحوذ على توزيع معظم خدمات الانترنت بين مستخدمي شبكة الانترنت في العراق باستثناء اقليم كردستان تقدم الشركة خدمات الانترنت وجميع الحلول لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ICT، وخدمات مراكز البيانات، الخدمات المدارة للأعمال والمؤسسات الحكومية في العراق، والمزيد من الخدمات الاخرى. كما تملك أكبر عدد من بروتوكولات الانترنت Routes-V4 بين باقي مجهزين خدمة الانترنت . تعتبر ايرثلنك أكبر مستثمر محلي في الاقتصاد العراقي بخلفها أكثر من ١٠٠٠ فرصة عمل مع قيمة اقتصادية عالية من خلال المشروع الوطني الاستثماري للإنترنت. ومساهمتها بشكل مباشر في خلق ما يقدر بنحو ٣٠٠٠٠ فرصة عمل للوكلاء الموزعين للإنترنت في عموم العراق.

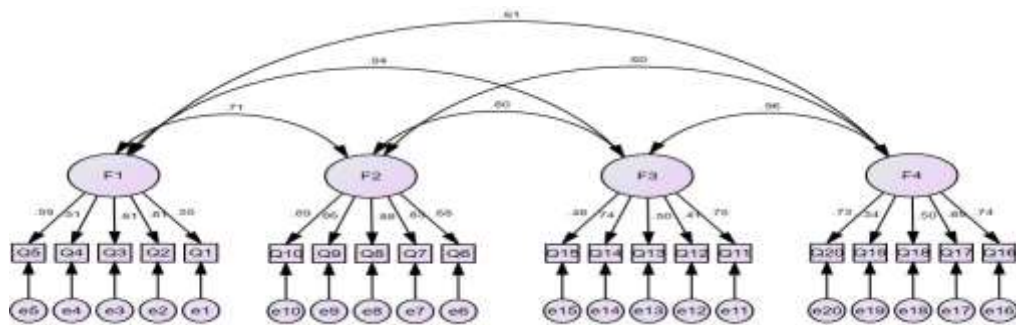
ثانياً : التحليل العملي التوكيدي لمتغيرات البحث : سيتم في هذه الفقرة تشخيص صدق البناء للمقياس باستخدام التحليل العملي التوكيدي للتحقق من امتلاك فقرات أبعاد المتغير المستقل العولمة البالغ عددها (٢٠) فقرة وأبعاد المتغير التابع الادارة، والبالغ عددها (١٥) فقرة.

المرحلة الأولى: للتحليل العملي التوكيدي لمتغير العولمة

يشير الشكل (٢) والجدول (١) لنتائج المرحلة الأولى التحليل العملي التوكيدي لمتغير العولمة إذ أشرت نتائج التحليل إلى أن النمو في بعض مؤشرات المطابقة غير مطابق للبيانات (غير مطابق للواقع)، اذ ان بعض هذه المؤشرات لم تحقق المستوى المطلوب لقبول الأنموذج.

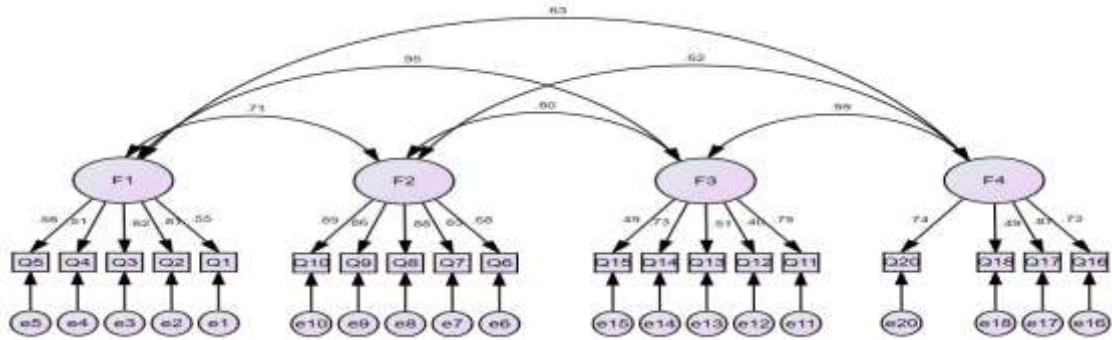
الجدول (١) نتائج المرحلة الأولى من التحليل العملي التوكيدي لمتغير العولمة

RMSEA	CFI	RMR	GFI	AGFI	
< 0.08	0.95	0-1	0.090	0.90	مستوى قبول المؤشر
0.187	0.578	0.089	0.584	0.467	قيم الأنموذج في المرحلة (١)



الشكل (٢) نتائج المرحلة الأولى لاختبار أنموذج متغير العولمة

وكنتيجة عدم مطابقة الأنموذج للبيانات، فإنه من الضروري العمل على تحسينه، ولغرض التحسين تم الاعتماد على مؤشرات تعدل الأنموذج (*Modification Indices*) وذلك من أجل تشخيص الفقرات التي أدت إلى الضعف في الأنموذج، إذ تم تعديل الأنموذج وتحسينه، و إن التطابق بين متغيراته أصبحت جيدة جداً وأن جميع المؤشرات في المرحلة الثانية والأخيرة أصبحت مطابقة لمستويات القبول، وتشير معطيات الشكل (٣) والجدول (٢) إلى النتيجة النهائية لاختبار أنموذج المتغير المستقل.



الشكل (٣) نتائج المرحلة النهائية لاختبار أنموذج متغير العولمة

حيث يشير:

F1: البعد الاقتصادي

F2: البعد السياسي

F3: البعد الثقافي

F4: البعد الاجتماعي

نلاحظ من الشكل أعلاه تحسين الأنموذج الخاص بمتغير العولمة ونلاحظ ان الضعف الأساسي كان في الفقرة رقم (١٩) حيث كان الارتباط بينها وبين البعد التابعة له وهو (البعد الاجتماعي) وقد بلغ معامل الارتباط (-٠.٣٤) لذا تم حذف الفقرة (١٩) كما موضح في الشكل (٣) أعلاه اما مؤشرات المرحلة الأخيرة وهي مرحلة تحسين الأنموذج موضحة بالجدول (٢) أدناه

الجدول (٢) نتائج المرحلة النهائية من التحليل العاملي التوكيدي لمتغير العولمة

RMSEA	CFI	RMR	GFI	AGFI	
< 0.08	0.95	0-1	0.090	0.90	مستوى قبول المؤشر
٠.٠٤٥	٠.٩٥٨	٠.٠٢٧	٠.٩٠٢	٠.٨٧١	قيم الأنموذج في المرحلة (١)

أكدت مؤشرات التعديل في المرحلة الثانية والأخيرة أن هناك ارتباط عالي بين بواقي مؤشرات القياس من مؤشرات قياس متغير المقارنة المرجعية، إذ أشرت نتائج حسن المطابقة في المرحلة النهائية الآتي:

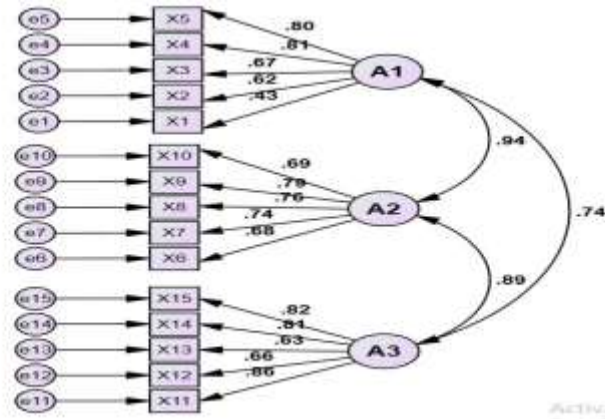
$$AGFI = 0.871 \cong 0.09, \quad GFI = 0.902$$

$$RMR = 0.027, \quad CFI = 0.958, \quad RMSEA = 0.045$$

إن مؤشرات حسن المطابقة أشارت إلى أن الأنموذج قد حقق تحسناً ملحوظاً في مطابقته للبيانات، إذ انخفضت قيمة (*RMSEA*) من (٠.١٨٧) إلى (٠.٠٤٥) ما يعطي للأنموذج قوة في قدرته على مطابقة البيانات وصلاحيته للقياس، والحال ذاته ينطبق على المؤشرات الأخرى التي حققت تحسناً واضحاً في مراحل اختبار الأنموذج ليصل في المرحلة الأخيرة إلى المستويات المعيارية لمؤشرات حسن المطابقة.

التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الإدارة: من خلال الشكل (٤) والذي يوضح التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الإدارة من خلال مجموعة

من المؤشرات ودرجة ارتباط كل فقرة وكما موضح أدناه



الشكل (٤) يوضح التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الإدارة

حيث يشير:

A1: بعد الإبداع الإداري

A2: بعد كفاءة العمل الإداري

A3: بعد التفوق المنظمي

من خلال انموذج التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الإدارة أعلاه توصلنا الى النتائج الموضحة في الجدول (٣) ادناه
الجدول (٣) نتائج التحليل العاملي لمتغير الإدارة

Estimate	الفقرات	الإبعاد	Estimate	الفقرات	الإبعاد	Estimate	الفقرات	الإبعاد
0.86	X11	التفوق المنظمي	0.68	X6	كفاءة العمل الإداري	0.43	X1	الإبداع الإداري
0.66	X12		0.74	X7		0.62	X2	
0.63	X13		0.76	X8		0.67	X3	
0.81	X14		0.79	X9		0.81	X4	
0.82	X15		0.69	X10		0.80	X5	

المصدر: مخرجات برنامج AMOS V.25

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.025	.866	.815	.628
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.121	.382	.293	.334

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.069	.072	.106	.000
Independence model	.210	.197	.224	.000

ونلاحظ ايضاً من خلال قيمة RMSEA والتي تساوي (٠.٠٦٩) وهذا دليل على جودة مطابقة النموذج الخاص بمتغير الإدارة.

ثبات المقياس: ولغرض التأكد من الاتساق الداخلي لفقرات المقياس تم الاعتماد على (Cronbach Alpha) لغرض معرفة ثبات كل فقرة

من فقرات المقياس والجدول (٤) ادناه يوضح نتائج اختبار الاتساق الداخلي لمتغيرات البحث وكما يلي:

جدول (٤) اختبار Cronbach Alpha لمتغيرات البحث

Cronbach Alpha	عدد الفقرات	الإبعاد	المتغيرات الرئيسية
٠.٧٢٩	٥	البعد الاقتصادي	

٠.٩١٨	٥	البعد السياسي	العولمة
٠.٦٧٧	٥	البعد الثقافي	
٠.٧٨٥	٥	البعد الاجتماعي	
٠.٧١٦	٥	الابداع الإداري	الإدارة
٠.٧٤٧	٥	كفاءة العمل الإداري	
٠.٧١٠	٥	التفوق المنظمي	

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS V19

تشير نتائج الجدول أعلاه الى ان معامل *Cronbach Alpha* لمتغيرات البحث اكبر من ٠.٧٠ وهو يدل على توافر الاتساق الداخلي لفقرات ومتغيرات البحث وهي صالحة لإجراء التحليل الاحصائي.

(١) اختبار فرضيات البحث:

أ- الفرضية الرئيسية الأولى

تم التحقق من صحة هذه الفرضية اختبار علاقة الارتباط والتي تسعى للتحقق من علاقة تجمع بين المتغيرات الرئيسية عن طريق اختبار علاقة الارتباط للمتغيرات الفرعية لمتغيرات البحث وكانت النتيجة كم هو موضح في الجدول (٥):

الجدول (٥) علاقة الارتباط بين ابعاد العولمة وابعاد الإدارة

		الابداع الاداري	كفاءة العمل الاداري	التفوق المنظمي
البعد_الاقتصادي	Pearson Correlation	٠,٥٥٨	٠,٦٥٧	٠,٥٨٥
	Sig. (2-tailed)	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
البعد_السياسي	Pearson Correlation	٠,٥٨٤	٠,٥٣٩	٠,٧٦٥
	Sig. (2-tailed)	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
البعد_الثقافي	Pearson Correlation	٠,٨١١	٠,٦٤٠	٠,٧٦١
	Sig. (2-tailed)	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
البعد_الاجتماعي	Pearson Correlation	٠,٤٤٤	٠,٨٥٦	٠,٦٢٢
	Sig. (2-tailed)	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠

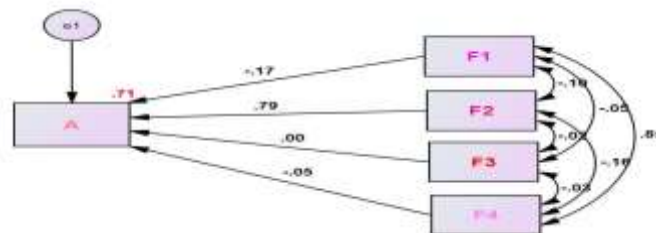
المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V19

يتضح من الجدول (5) وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١) وهو يدل على علاقة ارتباط قوية تجمع متغيرات البحث وعلى هذا الأساس يتم قبول الفرضية الرئيسية الأولى والتي تقول وجود علاقة ارتباط موجب ذات دلالة إحصائية بين العولمة والإدارة.

ب- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

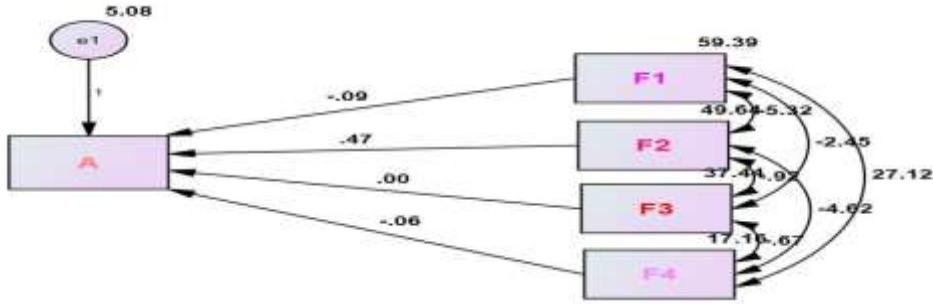
تم بناء نموذج لغرض التحقق من صحة فرضيات البحث المتعلقة بطبيعة التأثير وفقاً للفرضية الثانية الرئيسية والتي تنص على (وجود تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية بين العولمة والإدارة) وتتفرع الى أربعة فرضيات فرعية مذكورة سابقاً.

على أساس ما تقدم يمكن اختبار ما تقدم من فرضيات كما هو موضح في انموذج الاختبار المدرج ادناه.



الشكل (٥) انموذج اختبار الفرضية الثانية

يوضح الانموذج أعلاه التقديرات المعيارية لأنموذج الانحدار المتعدد حيث ان ابعاد العولمة تمثل المتغيرات المستقلة أما الادارة فيمثل المتغير التابع ونلاحظ ان البعد الثاني (البعد السياسي) هو الأكثر تأثيراً واسهاماً في الادارة مقارنة بالأبعاد الأخرى حيث بلغت القيمة التقديرية المعيارية $(Beta = 0.79)$ بالإضافة يوضح الانموذج أعلاه معاملات الارتباط بين ابعاد العولمة مع بعضها وكان اعلى معامل ارتباط بين البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي حيث بلغ (0.85) وهو ارتباط قوي وطردى وهذا يدل على منطقية العلاقة. اما بالنسبة لقيمة (0.71) فهذه تمثل قيمة Squared Multiple Correlations وهذه النسبة تفسر 71% من المتغير التابع (الادارة) بأثر المتغيرات المستقلة (البعد الاقتصادي، البعد السياسي، البعد الثقافي، البعد الاجتماعي) اما 29% الأخرى فهي تعود لعوامل وأسباب خارجية أخرى. اما فيما يخص التقديرات اللامعيارية فهي موضحة في الانموذج ادناه



الشكل (٦) التقديرات اللامعيارية لأنموذج الانحدار الخطي المتعدد

من خلال الانموذج أعلاه الذي يوضح التقديرات اللامعيارية لأنموذج الانحدار الخطي المتعدد والمتمثلة بقيمة الميل الحدي لكل متغير مستقل $(b_1 = -0.09)$ ، $(b_2 = 0.47)$ ، $(b_3 = 0.00)$ ، $(b_4 = -0.06)$ اما قيمة الخطأ المعياري فهي (0.08) .



هذا فيما يخص المتغيرات الفرعية اما بخصوص تأثير العولمة كمتغير مستقل في الإدارة كمتغير تابع نحصل على النتائج الموضحة في الانموذج ادناه الشكل (٧) التقديرات المعيارية لأنموذج الانحدار البسيط لمتغير العولمة يوضح الانموذج أعلاه التقديرات المعيارية لأنموذج الانحدار البسيط حيث ان متغير العولمة يمثل المتغير المستقل أما متغير الادارة فيمثل المتغير التابع ونلاحظ ان القيمة التقديرية المعيارية بلغت $(Beta = 0.77)$ اي ان العولمة لها اثر واسهام كبير في الادارة بالإضافة وضح الانموذج أعلاه قيمة Squared Multiple Correlations حيث بلغت (0.59) وهذه النسبة تفسر 59% من المتغير التابع (الادارة) بأثر المتغير المستقل (العولمة) اما 41% الأخرى فهي تعود لعوامل وأسباب خارجية أخرى بالإضافة الى ان معامل الارتباط بين المتغيرات بلغ (0.765) وهذه القيمة تدل على ارتباط قوي وطردى بين المتغيرات.

اما فيما يخص التقديرات اللامعيارية فهي موضحة في الانموذج ادناه



الشكل (٨) يوضح التقديرات اللامعيارية لأنموذج الانحدار الخطي البسيط لمتغير العولمة

هذا النموذج يوضح التقديرات اللامعلمية لأنموذج الانحدار الخطي البسيط حيث ان (0.56) تمثل قيمة الميل الحدي اما قيمة الحد الثابت فكانت (0.38) وقيمة الخطأ (0.09) وهذه دليل على معنوية النموذج ومعادلة الانحدار تكون بالشكل التالي:

$$\text{الإدارة} = 0.38 + (0.56)\text{العولمة}$$

المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات

1. تتباين التعريفات لظاهرة العولمة بسبب اختلاف زوايا النظر إليها وهي زوايا متعددة منها وجهة النظر السياسية ، ووجهة النظر الاقتصادية ، ووجهة النظر الثقافية، ووجهة النظر الاجتماعية ، ووجهة النظر الإعلامية ، ووجهة النظر الأيدلوجية . لذلك لم يتحدد مفهوم العولمة بصورة واضحة وهي تكسب الأقوال والأفعال والأشياء الصفة العالمي.
2. فرضت العولمة التطورات التقنية المتلاحقة وتطبيقاتها المتجددة واقعا اداريا جديدا مختلفا عما كانت عليه الأوضاع في السابق فمنظمات القرن الواحد والعشرين تتطلب قدرات جديدة بدءا بأنظمة الادارة الاستراتيجية وانتهاء بأنظمة التعليم وهذا يتطلب طرقا جديدة في الادارة بحيث تصبح عالمية التوجه والفكر من خلال ادارة القطاعات المختلفة بما يتفق واحتياجات العولمة.
3. تؤدي الادارة في المنظمات بشكل عام الدور الأساس والمحوري في تمكين المنظمات من اداء اعمالها بكفاءة وفاعلية والعمل على التصدي للتحديات التي افرزتها العولمة والياتها على وظائف وأنشطة المنظمات بشكل عام.
4. تحول دور الادارة في ظل العولمة من مجرد القيام بالأعمال الإجرائية والروتينية واليومية المتعلقة بحفظ السجلات والملفات الشخصية وتنفيذ التعليمات والقواعد المنظمة لحقوق العاملين الى مهام تعني بعمليات وضع الخطط ورسم الاستراتيجيات واجراء الدراسات والتصدي حالات وتوقعات المستقبل.
6. ان ادارة الموارد البشرية في المنظمات تواجه العديد من التحديات في ظل العولمة كالتحديات المعرفية والتقنية وتحديات تنظيمية وتشريعية وذلك من جراء ما أحدثته العولمة و الياتها من تغيير في نطاق الأعمال والمهارات والقدرات المطلوبة للموارد البشرية.
7. اظهرت النتائج مطابقة نموذج البحث للبيانات حسب المؤشرات بعد تحسين الأنموذج بحذف احدى الفقرات التي سببت ضعف الأنموذج.
8. أظهرت نتائج البحث وجود علاقة ارتباط بين ابعاد المتغير المستقل (العولمة) وابعاد المتغير التابع (الإدارة) حيث كان اعلى معامل ارتباط بين البعد الاجتماعي من متغير العولمة وبعده كفاءة العمل الإداري من متغير الإدارة حيث بلغ (0.85).
9. وجود تأثير معنوي للعولمة على الإدارة بالإضافة الى ان ابعاد المتغير المستقل (البعد الاقتصادي، البعد السياسي، البعد الثقافي، البعد الاجتماعي) فسرت نسبة 71٪ من المتغير التابع (الإدارة) اما 29٪ الأخرى فهي تعود لأسباب وعوامل أخرى وهذا يدل على قوة ومعنوية العلاقة بين المتغيرين.

ثانياً : التوصيات

- في ضوء النتائج التي توصل إليها هذا البحث تقدم الباحثان بعدد من التوصيات نوجزها بما يأتي:
1. العمل على تحديث وتطوير الأساليب والأنظمة للإدارة واعتبارها وظيفة تعمل على استغلال الطاقات الكامنة للموارد البشرية باعتبارها المورد الاهم و الأعلى للمنظمات والقادرة على الصمود أمام تحديات العولمة ومواكبة التطورات و المستجدات والتأقلم مع البيئة الخارجية والداخلية.
 2. لمواكبة التطورات والمستجدات التي افرزتها العولمة والياتها والتي تتطلب توفر مهارات فنيه وتقنية وإدارة متطورة لابد من اعادة النظر في المناهج العلمية والتدريبية من خلال التعاون مع المنظمات ذات العلاقة لمواجهة احتياجات سوق العمل .
 3. العمل على تحديث الانظمة والقوانين ذات العلاقة بالموارد ومواكبتها للتطورات الحديثة في مجالات الأعمال ومواكبة المستجدات العالمية
 4. الاستفادة من التفجر المعرفي والتراكم المعلوماتي بما اوجدته تقنية المعلومات وثورة الاتصالات والمتمثلة في شبكة الانترنت واحتواء تقنية المعلومات الجديدة والعمل على تعليم وتدريب العاملين على حسن استغلالها لها لمواكبة عصر المعرفة.
 5. تحفيز وتشجيع الثقافات والممارسات التي تحث على التنوع و الإبداع والابتكار ووضع الحوافز اللازمة لذلك بما يوفر قوة عمل قادرة على رفع مستوى الأداء في المنظمات ومنحها ميزه تنافسيه

٦. رفع المستوى التنظيمي للإدارة بما يمكنها من المشاركة في أعمال المنظمة والعمل على اشراك المستقبل لتحديد احتياجاتها من الموارد البشرية.

٧. تبني انماط العمل الجديدة مثل العمل لبعض الوقت والعمل عن بعد من خلال الاستغلال الأمثل لتقنية المعلومات وثورة الاتصالات بما يمكن من تخفيف التكاليف التشغيلية للمنظمات.

٨. اجراء البحوث والدراسات المستقبلية للتعرف على مشكلات الادارة بما يمكن من تجاوزها واقتراح الحلول العلمية والعملية لها قبل أن تقع.

المصادر

أولاً: الكتب

١. حريم، حسين، (٢٠١٣)، " السلوك التنظيمي - سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال"، دار اثناء للنشر والتوزيع، عمان .
٢. داغر، منقذ محمد، وصالح عادل حرحوش، (٢٠٠٠)، " نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي"، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد.
٣. درة، عبد الباري، جودة، محفوظ، (٢٠١٢)، " الاساسيات في الإدارة المعاصرة - منحنى نظمي"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان .
٤. السحييمات، ختام عبد الرحيم، (٢٠٠٩)، " مفاهيم جديدة في علوم الإدارة"، المكتبة الوطنية، عمان - الاردن.
٥. الشامي، ابراهيم ماركو، (٢٠٠٧)، " مبادئ الإدارة"، المركز القومي - اربد، الاردن.
٦. عباس، انس عبد الباسط، (٢٠١٢)، " السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان - الاردن.
٧. عباس، علي، (٢٠١١)، " اساسيات الإدارة"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان - الاردن.
٨. العميان، محمود سلمان، (٢٠١٣)، " السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان - الاردن.
٩. العنزلي، سعد علي حمود، (٢٠١٧)، " السلوك التنظيمي - انعكاسات السلوكيات الوظيفية للعاملين في أداء المنظمات"، دار ومكتبة عدنان للطباعة والنشر والتوزيع، بغداد.
١٠. العنزلي، سعد علي، (٢٠١٥)، " عناصر القوة في القيادة (الإدارة - المنظمة - الموارد البشرية - الاستراتيجية)، الطبعة الاولى، دار ومكتبة عدنان للنشر والتوزيع، بغداد.
١١. الفريجات، خضير كاظم، واللوزي، موسى سلامة، والشهابي، انعام، (٢٠٠٩)، " السلوك التنظيمي - مفاهيم معاصرة"، دار اثناء للنشر والتوزيع، عمان - الاردن.
١٢. مساعدة، ماجد عبد المهدي، (٢٠١٦)، " السلوك التنظيمي"، الطبعة الاولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان - الاردن.
١٣. المغربي، كامل محمد، (٢٠٠٤)، " السلوك التنظيمي - مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم"، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان - الاردن.

ثانياً: الرسائل والاطاريح

١٤. الخفاجي، ياسر عادل محمود، (٢٠١٣)، " العلاقة والتأثير بين الثقافة التنظيمية والاداء الوظيفي - بحث استطلاعي في شركة صناعات الاصباغ الحديثة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، كلية الادارة والاقتصاد.
١٥. الفتلاوي، ماجد جبار غزاي، (٢٠١٣)، "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالدعم التنظيمي المدرك واثرتها في تحقيق التميز"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد، كلية الادارة والاقتصاد.

ثالثاً: البحوث المنشورة والدوريات والمقالات

١٦. إدارة الدراسات الاقتصادية والمالية، (٢٠٠٧)، " العولمة الاقتصادية: فرص أم تحديات؟"، منشورات دائرية المالية - حكومة دبي.
١٧. بلاش، شذى نجاح، (٢٠١٤)، " العولمة والتغير الاجتماعي والثقافي: مجتمع الديوانية انموذجاً - دراسة انثروبولوجية"، بحث منشور، مجلة كلية التربية الاساسية، المجلد ٢٠، العدد ٨٥.
١٨. جبر، دينا محمد، (٢٠١٩)، " العولمة السياسية واستراتيجيات ادارة الصراع: رؤية فكرية"، بحث منشور، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد الثامن، العدد الاول.
١٩. الجميلي، حميد، (٢٠١٣)، " العولمة الاقتصادية وآليات الهيمنة والاحتكار الجديدة"، بحث منشور، مجلة منتدى الفكر العربي، المجلد ٢٨، العدد ٢٠٧.

٢٠. الحديثي، صلاح ياسين محمد، وعبد العزيز، معتز خالد، (٢٠١١)، " التأثيرات السلبية والايجابية للعولمة في القضايا الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية "، بحث منشور، مجلة ابحاث كلية التربية الاساسية، المجلد ١١، العدد ١.
٢١. حسن، منى عبد الستار محمد، (٢٠١٤)، " البعد الاجتماعي للعولمة وتأثيراتها على الاسرة العراقية - دراسة ميدانية ٢٠١٢ - ٢٠١٣ "، بحث منشور، مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية، المجلد ٢٢، العدد ٢.
٢٢. حمود، أحمد شكر، (٢٠١٠)، " تحديات العولمة للمجتمع المدني في الوطن العربي "، بحث منشور، مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية، العدد الاول.
٢٣. الخضري، فاطمة أحمد علي، (٢٠١٨)، " نظريات الإدارة الحديثة والممارسات المتعلقة بها "، بحث منشور على الرابط : <http://www.minshawi.com>
٢٤. خوين، سندس رضوي، (٢٠١١)، " أبعاد العولمة وأثرها في تنمية القدرات الابداعي لدى المدراء "، بحث منشور، مجلة كلية المأمون الجامعة، العدد ١٧.
٢٥. السعودي، موسى احمد، (٢٠٠٨)، " اثر تطبيق مفهوم ادارة الجودة الشاملة في التميز التنظيمي "، بحث منشور، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، كلية التخطيط والادارة، جامعة البلقاء التطبيقية الاردن، المجلد ٤، العدد ٣.
٢٦. الغالبي، رامي احمد، (٢٠١٥)، " أصول العمل الإداري "، بحث منشور، مجلة المفتش العام، المجلد ١، العدد ١٦.
٢٧. الزعبي، خيام محمد، (٢٠١٧)، " العولمة الثقافية وتأكل الهوية الوطنية "، بحث منشور، مجلة جامعة النهدين، العدد ٤٧.
٢٨. الزندي، امير خدا كرم، (٢٠١٧)، " العولمة الاجتماعية والمجتمع المدني - دراسة نظرية سوسيولوجية من منظور علم الاجتماع السياسي "، بحث منشور، مجلة كلية القانون والعلوم السياسية، المجلد ٦، العدد ٢٠.
٢٩. صالح، عائدة عبد الكريم، (٢٠١٣)، " إدارة الموارد البشرية وتحديات العولمة "، بحث منشور، مجلة كلية التربية للبنات، المجلد ٢٤، العدد ١.
٣٠. العبد الله، عمر، وناصر، احمد، والكريم، اياد رشيد محمد، (٢٠١٣)، " العولمة الثقافية وابعادها السلبية على الوطن العربي "، بحث منشور، مجلة جامعة الانبار، المجلد ٤، العدد ٢.
٣١. كاظم، رباب حسين جواد، (٢٠١٤)، " نظرية الإدارة العملية "، مقالة منشورة على موقع كلية جامعة بابل على الرابط :
٣٢. كاظم، عمار جبار، (٢٠١٩)، " دور تدريب الموارد البشرية في عناصر الابداع الإداري - دراسة ميدانية في المديرية العامة لتربية الرصافة الثالثة / بغداد "، بحث منشور، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد ٢٥، العدد ١١٥.
٣٣. كامل، علاء فاهم، (٢٠١٩)، " العولمة .. خارطة سياسة دولية للهيمنة على العالم - الوعي الفكري والثقافي والتقدم العلمي أنموذجاً للتحدي "، بحث منشور، مجلة السياسية والدولية، العدد ٤١.
٣٤. اليوسف، احمد زهير عبد الرزاق احمد، والمعماري، عبد شاطر عبد الرحمن، (٢٠١٩)، " العولمة الثقافية "، بحث منشور، مجلة تكريت للعلوم السياسية، المجلد ١٥، العدد ١١٢.

ثالثاً: المصادر الأجنبية

35. SAHU, A; SHARMA, A(2014). The Role of Human Resource in the Age of Globalization. Global Journal of Finance and Management, 6(9), pp: 977-982
36. Tarwana, Hussein, 2012, Theory of the Organization, Dar Al-Hamed for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
37. Zad, Hossein Peymani, & Sekkeh, Seyed Mehdi Hosseini, & Asadi, Neda, 2013, A study on the relationship between emotional intelligence and organizational excellence based on EFQM model in Physical Education Offices and Sport Committees of Northern Khorasan province, Vol.10, No.5, PP.382-386.