

قياس العلاقة ما بين العولمة والثقافة التنظيمية (بحث حالة في منظمة تعليمية)

م.م. سندس رضوي خوين *

المستخلص

شغل مفهومي العولمة والثقافة التنظيمية اهتمام مفكري وعلماء السلوك التنظيمي. وجسدت العولمة بأربعة ابعاد: اقتصادية، سياسية، ثقافية وتكنولوجية. واعتبر العمل الجماعي، والمعنويات، وتدفق المعلومات، والمشاركة، والأشراف والاجتماعات ابعاداً مفسرة للثقافة التنظيمية. اتخذ البحث فرضيات تتوقع وجود علاقات ارتباط بين ابعاد هذين المتغيرين. اختبرت مصداقيتها بالأستعانة بأراء (40) عضو هيئة تدريسية في كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة بغداد. وقد برهنت النتائج صعوبة التعويل على حركة العولمة في تفسير درجة الثقافة التنظيمية.

Abstract

The globalization and organizational culture have occupied the interest of organizational thinkers and scientists. Globalization has been represented by four dimensions: economical, political, cultural, and technological. Beside that the group work, incorporeal, information flow, participation, supervision, and meetings are considered to be as interpretation dimensions of organizational culture.

The research has considered presumptions which expect that there are correlation relationships between the dimensions of these to variables. Its credibility has been tested by views of (40) faculty from the college of Administration & Economics / Baghdad University. The results have

* مدرس مساعد/ الجامعة المستنصرية / كلية الادارة والاقتصاد/ قسم ادارة الاعمال

مقبول للنشر بتاريخ 2009/5/31

proved the difficulty of relying on globalization movement to organizational culture level interpretation.

المقدمة

أولت العلوم الاجتماعية والنفسية اهتماماً بارزاً خلال عقد الستينات ببحث ظاهرة العولمة، كأحدى العوامل المؤثرة في سلوك الافراد والجماعات في المنظمة. وحفز ذلك الباحثين في ميدان الادارة والتنظيم الى اجراء بحوث ميدانية من اجل التوصل الى مفهوم محدد لها، وتشخيص ابعادها، ومن ثم ادوات قياسها،

(Lavan 1981 , Waters etal. 1974, Thornoton 1969, Palmer 1961)

ولفتت ظاهرة(الثقافة التنظيمية) انتباه عدد من الباحثين امثال (Angel and Perry 1969, Porter. etal 1974, Trice 1981), كونها دالة لعلاقة الفرد مع المنظمة. وقد ركزت جهود الباحثين في محاولة لتأطير دلالاتها واتجاهاتها وتشخيص طبيعة علاقاتها التنظيمية والسلوكية.

وقد اخضع الباحثون Klein 1984, Waters et al. 1974 العلاقة بين العولمة وثقافة اعضاء المنظمة للبحث والتحليل. واعتقاداً من الباحثين بالاهمية التي تحتلها هذه العلاقة ميدانياً، اتجهوا الى بحثها من خلال اثاره تساؤل عن مدى ارتباط العولمة بعلاقة مع الثقافة التنظيمية. يتطلب تهيئة حلولاً لهذا التساؤل، تقديم مراجعة نظرية، وبيان ملامح منهجية البحث لبلورة حلولاً اولية متوقعة للمشكلة، اعقبها اختبار مدى مصداقية تلك الحلول وجدواها، وتوصل البحث الى عدد من الاستنتاجات والمقترحات منسجمة مع مهمة وتوجهات البحث والمغزى الفكري له.

المبحث الأول : منهجية البحث

اولاً: مشكلة البحث

يمكن تحديد مشكلة البحث عبر التساؤلات الآتية:

- 1- ما هي ابعاد العولمة والثقافة التنظيمية في المنظمة التعليمية العراقية, وفقاً لأدراك أساتذتها؟
- 2- ما هو مستوى ابعاد البحث في المنظمة التعليمية المبحوثة؟
- 3- ماهي طبيعة العلاقة بين ابعاد متغيري البحث من وجهة نظر الأساتذة عينة البحث؟

ثانياً: اهمية البحث

يستمد البحث اهميته من المتغيرات التي يدرسها فضلاً عن النقاط الآتية:

- 1- اهمية المنطق والمراجعة النظرية لمتغيري البحث الرئيسيين.
- 2- دقة متغيري البحث وحساسيتهما في حياة المنظمة.
- 3- محاولتنا الجادة لطرح اخر الدراسات والبحوث النظرية والاكاديمية في مجال العولمة والثقافة التنظيمية التي كانت في متناول ايدينا.
- 4- التعرف على الابعاد الأساسية المكونة للعولمة ومدى علاقتها بأبعاد الثقافة التنظيمية.

ثالثاً: اهداف البحث

من اجل الاحاطة بأبعاد مشكلة البحث فأننا سنسعى الى بلوغ الأهداف الآتية:

- 1- التواصل مع جهود الباحثين السابقين في مجال متغيري البحث.
- 2- تشخيص واقع ابعاد العولمة والثقافة التنظيمية في المنظمة التعليمية والعلاقة بينهما.
- 3- تحقيق التفاعل بين البحوث في مجال المنظمة ومجال الموارد البشرية وازهار اهمية ذلك.
- 4- سعينا في تحقيق الترابط بين الواقع النظري والتطبيقي من خلال تطبيق المبادئ والأسس النظرية ميدانياً.

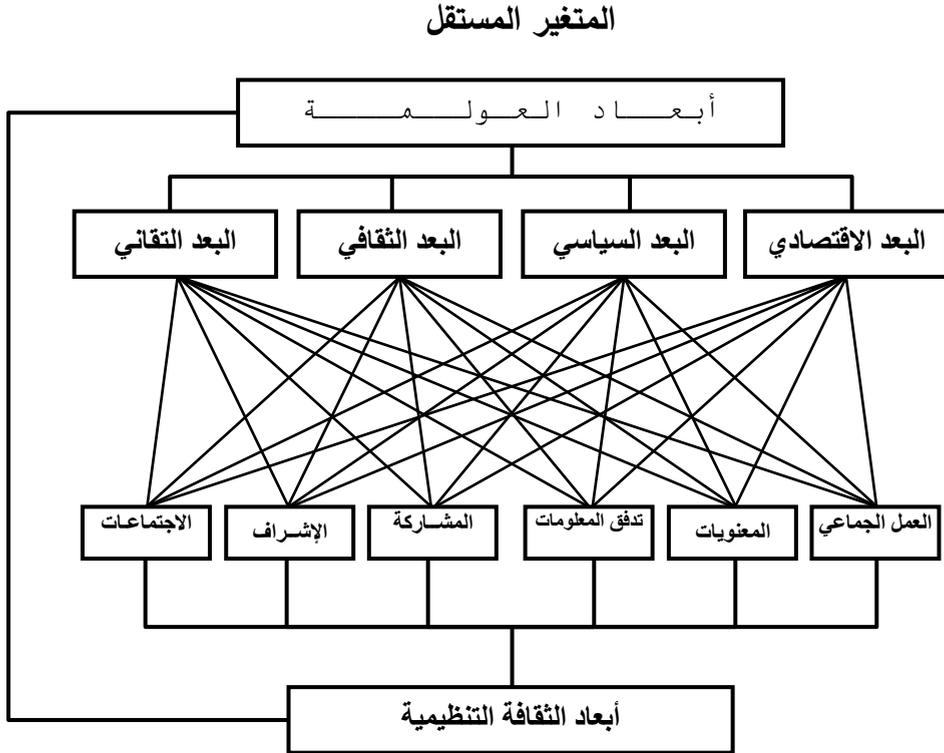
رابعاً: فرضيات البحث

فرضية رئيسة وستة مشتقة منها وعلى النحو الآتي:

"ترتبط العولمة بعلاقة طردية مع ثقافة افراد "المنظمة، يشتق منها الفرضيات:

- 1- ترتبط ابعاد العولمة(الاقتصادي، السياسي، الثقافي، التفاني) بعلاقات طردية مع العمل الجماعي.
- 2- ترتبط ابعاد العولمة، سابقة الذكر، بعلاقات طردية مع المعنويات.
- 3- ترتبط ابعاد العولمة، سابقة الذكر، بعلاقات طردية مع تدفق المعلومات.
- 4- ترتبط ابعاد العولمة، سابقة الذكر، بعلاقات طردية مع المشاركة.
- 5- ترتبط ابعاد العولمة، سابقة الذكر، بعلاقات طردية مع الأشراف.
- 6- ترتبط ابعاد العولمة، سابقة الذكر، بعلاقات طردية مع الأتجماعات. +

خامساً: أنموذج البحث الافتراضي



يمثل علاقة ارتباط طردية

المصدر: الأنموذج من إعداد الباحثة

سادساً: وسيلة جمع البيانات

اعتمدت الباحثة استمارة الاستبيان (ملحق 1) كونها تعد المصدر الرئيس والمعول عليه لجمع البيانات وقد صممت بما يتناسب مع طبيعة البحث ونوع البيانات والمعلومات المطلوبة، ولتغطي متغيرات البحث وكالاتي:

أولاً: محور العولمة بابعادها (الاقتصادي، السياسي، الثقافي، التقني) واستخدم في القياس مقياس (Cerney, 1995) بعد ان تم اختصاره واجراء التعديلات عليه وبما يتناسب ومتطلبات البحث ومجمعه، ولمستوى الاجابة تم اعتماد مقياس سباعي الاستجابة (تأثير ايجابي جداً جداً = 7 ----- تأثير سلبي = 1).

ثانياً: محور الثقافة التنظيمية وتضمن ستة ابعاد (العمل الجماعي، المعنويات، تدفق المعلومات، المشاركة، الاشراف، الاجتماعات) واستخدم في القياس مقياس (Glasser et al., 1987) بعد اجراء التعديلات الضرورية ولمستوى الاجابة تم اعتماد مقياس سباعي الاستجابة (بشكل كبير جداً = 7 ----- بشكل قليل جداً = 1).

سابعاً: مجتمع وعينة البحث

لأختبار الفرضيات ميدانياً في بيئة عمل عراقية، تم اختيار كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة بغداد حدوداً للبحث. وشكل اعضاء الهيئة التدريسية فيه مجتمعاً للبحث، اعتمد اسلوب العينة العشوائية في انتقاء (40) منهم شكلوا نسبة قدرها (50 %) وقد استطلعت آراء العينة وجمعت الأستبانة الموزعة في عام 2008 .

المبحث الثاني : مراجعة نظرية

أولاً: العولمة

منذ بداية عقد التسعينات من القرن الماضي والاهتمام ينصب على الحديث عن العولمة في كل انحاء العالم وعلى المستويات جميعها، وكانت هناك تساؤلات مشروعة عن طبيعتها وعن حقائقها واوهامها، وعن فرصها ومخاطرها واسبابها وآثارها ونتائجها وعن كيفية التعامل مع افرازاتها. واصبح من غير الممكن فهم ذلك العقد وما حدث فيه ويحدث بعده من تطورات متلاحقة دون الرجوع الى هذه الظاهرة، التي برزت مع بدايته بشكل واضح ثم سرعان ما تحولت الى قوة من القوى المؤثرة في الحقائق والوقائع الحياتية المعاصرة.

فبعد انهيار الاتحاد السوفيتي وتركه ساحة الصراع وانتهاء الحرب الباردة وما رافقها من اختلال عميق في القوة العالمي، وبانتهاء العدوان على العراق، والذي خططت له، وقادته الولايات المتحدة الامريكية، وهو اختبار امريكي للوضع الجديد، اذ انفردت في الهيمنة على العالم وتوظيفها للظرف الدولي الناشئ عن ذلك لتحقيق اهدافها وطروحاتها. وكان من بين احد الافكار والطروحات

الامريكية بالدرجة الاساس هي (العولمة) والتي ارادت من خلالها ان تفرض سيطرتها ومن ثم انموذجها السياسي والاقتصادي والثقافي على العالم. حتى اضحت الولايات المتحدة القوة العظمى الوحيدة في عالم يزداد تقلصا. ومع تنامي التداخل ووسائل الاتصال والعولمة في مجالات السياسة والامن والاقتصاد وتبادل المعلومات والثقافة، ونظرا الى دور الولايات المتحدة المركزي في معظم هذه المجالات بات من الصعوبة بمكان التمييز بين الحد الذي ينتهي عنده النفوذ الامريكي والحد الذي تبدأ معه العولمة.

ان الولايات المتحدة الامريكية هي الفاعل الرئيس في عملية إعادة بناء نظام هيمنة جديد تحت شعار العولمة، وان العولمة كما نعرفها اليوم هي عولمة امريكية اساسا ومحاولة لتعميم نمط الحياة الامريكية. فهي تعني (الامركة) اي سيطرة الرأسمالية الغربية وعلى رأسها الولايات المتحدة الامريكية على شؤون العالم في مجالات الاقتصاد وفي تثبيت القيم الثقافية الامريكية وفرض قيمها السياسية والاجتماعية، لذلك دار التفكير حول السعي لتأطير مفهومها، وصياغة ابعادها.

أ. المفهوم:

بالرغم من حداثة اهتمام الباحثين ببحث العولمة، الا انهم اختلفوا في نوع المفاهيم المعبرة عن محتواه، من حيث السعة والشمول والالوجه التنظيمية المستخدمة في وصفها، وقد قرن مفهومها بالغاء الحواجز والحدود تارة كما عبر عنها (الجروان، 1999)⁽¹⁾، ونتيجة حتمية وقدر لا بد منه تارة اخرى وفق تصور كل من (مارتين، 1998)⁽²⁾، (امين، 1999)⁽³⁾، وفي سياق هذين التوجهين صيغ مفهوم العولمة.

واوضح (Tomlinson, 1991) انها "الحركة الاجتماعية التي تتضمن انكماش البعدين: الزماني والمكاني مما يجعل العالم يبدو صغيرا الى حد يحتم على البشر التقارب بعضهم مع بعض"⁽⁴⁾. ورأى (Cerney, 1995) انها "مجموعة من عمليات التغير التي حدثت وتحدث في العالم"⁽⁵⁾. ووصفها (Outsubo, 1996) بانها "عملية تكامل الانتاج والتوزيع واستخدام السلع والخدمات بين اقتصاديات دول العالم"⁽⁶⁾. وأشار (Wolfgang, 1997) الى امكانية وصف العولمة بأنها " ظاهرة تكامل الجوانب الهيكلية والاستراتيجية للشركات التي اصبحت انشطتها التحويلية والتقنية والمعلوماتية تخترق الحدود الوطنية من اجل تحقيق تنافسيتها الدولية"⁽⁷⁾. واشترك معه في الرأي (Reinicke, 1999)⁽⁸⁾.

وبين (Leary, 1998) ان العولمة، "موجة جارفة من التحولات الاقتصادية والتقنية عبر العالم لا تتقيد بحدود او ضوابط، ولا يمكن السيطرة عليها او التحكم فيها"⁽⁹⁾.

وضمن التصور العام وضع مفهوم (Mowlane, 1998) العولمة، بأنها "قوة ايجابية تعمل على توحيد المجتمعات المختلفة وتحقيق تكاملها في قرية كونية الكل يغتنى في اطارها" (10). وعبر (Milivojevic, 2000) عن المفهوم الاساسي للعولمة بكونها "الهيمنة السياسية والعسكرية للقوة الاحادية القطب بهدف السيطرة، وهي تعني ايدولوجية ومنهجية جديدة هي ايدولوجية اقتصاد الولايات المتحدة الامريكية وخلفائها، وهي ازالة البعد والمسافات بين الدول عن طريق استخدام تقانة الاتصالات" (11).

وقال (Yousefi, 2001) عندما نتحدث عن العولمة فاننا نتحدث عن "تغير عميق في الاقتصاد العالمي، وفي السوق العالمية السائدة، وزوال الدول القومية كوجود اقتصادي" (12). ونظر (Janes and Hill, 2001) الى العولمة من خلال التحرك من نظام اقتصاد لاسواق قومية مختلفة ومنعزلة الواحدة عن الاخرى عن طريق حواجز تجارية وحواجز مسافات بعيدة باتجاه نظام فيه الاسواق القومية ترجع الى سوق واحدة ضخمة معولمة والمستهلكون فيه يطلبون نفس المنتج المتاح" (13). ووصف (سوزا، 2002) العولمة بأنها "اسم جديد للامبريالية" (14).

اما العولمة من جهة نظرنا، فالبرغم من صعوبة ايجاد مفهوم متكامل لها، الا انه لا بد من القول، ان العولمة من الناحية النظرية هي التدفق الحر للمعلومات والافكار والسلع ورؤوس الاموال والاشخاص والخبرات بين دول العالم وشعوبه دون قيود او بما يفهم منها السعادة لجميع البشر في الحصول على الحاجات الاساسية والكمالية للحياة، اما من الناحية الواقعية فهي السماح للاقطار والسياسات والسلع ورؤوس الاموال والاشخاص والخبرات الغربية او الامبريالية في الدخول الى المجتمعات النامية التي لا تستطيع مقاومة ذلك التدفق لضعف امكانياتها ثم تقع فريسة للهيمنة والتبعية الغربية او للدول الصناعية المتقدمة وفي حالة الامة العربية فان المقصود بالعولمة هي العيمنة الامريكية والصهيونية على مقدرات الامة العربية واستغلال ثرواتها، وتركها مجزأت متخلفة ومجابهة اي رفض لها بالقوة المسلحة او التهديد كما هو الحال مع العراق، ولا يخفى من ان هناك ايدي خفية -صهيونية - تساهم وبشكل فعال في ادارة وفرض العولمة.

ب- الأبعاد

في ضوء مراجعة المفاهيم، يظهر اكثر من بعد لوصف ظاهرة العولمة وهذه الأبعاد يمكن ان تتفاعل فيما بينها وترتبط ارتباطا عضويا، وهي:

1- البعد الاقتصادي: فالعولمة في بعدها الاقتصادي هي سيادة نظام اقتصادي واحد ينضوي تحت فطلته مختلف بلدان العالم في شكل منظومة متشابكة من العلاقات الاقتصادية، تقوم على اساس

تبادل الخامات والسلع والمنتجات والأسواق ورؤوس الاموال والقوى العاملة. وهذا النظام الذي نادت به كثيرا هو نظام (اقتصاد السوق) الذي يركز على حرية انتقال السلع ورؤوس الاموال، وكذلك انتهاء تدخل الدولة في الشؤون الاقتصادية ورفع يدها عن الحواجز الكمركية، وفتح الحدود الاقتصادية أمام الاستثمارات المباشرة، والسير في طريق الخصخصة وانهاء القطاع العام عن طريق نقل ملكيته للقطاع الخاص (الذي يساهم فيه رأس المال الاجنبي)⁽¹⁵⁾، ويصبح الاقتصاد الوطني جزءا من الاقتصاد العالمي خاضعا لقوانين السوق⁽¹⁶⁾.

2- البعد السياسي: فالعولمة في بعدها السياسي هي احدى اشكال الهيمنة على العالم والسيطرة على ثروات الدول الضعيفة ومواردها الطبيعية واسواقها واستغلال القوى العاملة الرخيصة فيها، وتقسيم العالم الى عالمين الاول قوي ومهيمن والثاني ضعيف وخاضع للهيمنة⁽¹⁷⁾.

3- البعد الثقافي: العولمة الثقافية هي هيمنة وسيادة ثقافة جديدة واحدة عالمية بدلا من الثقافة والهوية الخاصة بكل دولة وعولمة انماط الاستهلاك وطريقة التفكير والسلوك وبناء ثقافة كونية هي ثقافة المركز تبتلع داخلها ثقافات الاطراف⁽¹⁸⁾، وتستهلك هويتها الوطنية وتهمين على حضارتها⁽¹⁹⁾.

4- البعد التقني: فالعولمة في بعدها التقني هي التطورات المثيرة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتي تتيح للأفراد والدول والمجتمعات للأرتباط بعدد لا يحصى من الوسائل التي تتراوح بين الكبلات الضوئية، والفاكسات ومحطات الاذاعة والقنوات التلفزيونية الأرضية والفضائية، التي تبث برامجها المختلفة عبر حوالي 2000 مركبة فضائية⁽²⁰⁾. بالاضافة الى اجهزة الكومبيوتر والبريد الإلكتروني وشبكة المعلومات الدولية، التي تربط العالم بتكاليف اقل وبوضوح اكثر على مدار الساعة، لقد تحولت تكنولوجيا المعلومات الى اهم مصدر من مصادر الثروة او قوة من القوى الاجتماعية والسياسية والثقافية الكاسحة في عصر العولمة⁽²¹⁾. فقد تحول العالم بفضل التطور التقني والتيار المعلوماتي الى قرية كونية لا بل الى كوخ الكتروني⁽²²⁾.

ثانيا: الثقافة التنظيمية

تعد الثقافة التنظيمية عنصراً أساسياً في المنظمات المعاصرة، يفرض على القادة ومدبريها ان يفهموا ابعادها وعناصرها الفرعية لكونها الوسط البيئي الذي تعيش فيه المنظمات، فالثقافة التنظيمية نتاج ما اكتسبه العاملون من انماط سلوكية وطرق تفكير وقيم وعادات واتجاهات ومهارات تقنية قبل انضمامهم للمنظمة التي يعملون فيها، ثم تضيف المنظمة ذلك النسق الثقافي لمنسوبيها من خصائصها وسماتها واهتماماتها وسياساتها واهدافها وقيمها ما يحدد شخصية المنظمة ويميزها عن

المنظمات والاستيعاب دراسة مفهوم الثقافة التنظيمية سيتم التطرق الى مفهوم الثقافة التنظيمية، اهميتها، ابعادها، انواعها وخطوات تغييرها.

أ. المفهوم

قدم الباحثون والكتاب في مجال المنظمة مجموعة من التصورات الفكرية تصف جوهر الثقافة التنظيمية، فمثلا رأى (Kroeber and Kluckhohn, 1952) بانها "تتألف من الاشكال السلوكية الظاهرة والمخفية التي يحصل عليها الفرد، وتنتقل عن طريق الرموز، وتكون الانجازات المتميزة للجماعات الانسانية، وتتضمن تجسيدا للحقائق المصنعة"⁽²³⁾. ووصفها (Becker, et al., 1961) بانها "معرفة مشتركة ومكتسبة اجتماعيا، تترسخ في الاطر المرجعية الخاصة والعامة للمنظمة"⁽²⁴⁾. وبين (Pettigrew, 1979) ان الثقافة التنظيمية "نظام يمثل المعاني المقبولة علينا جماعيا والتي تسري على مجموعة معينة ومن زمن معين"⁽²⁵⁾. وقال (Kilman, et al., 1986) عندما نتحدث عن الثقافة التنظيمية فاننا نتحدث عن "الفلسفات والايديولوجيات والقيم والافتراضات والمعتقدات والتوقعات والاتجاهات والمعايير السلوكية المشتركة التي تربط اعضاء المنظمة"⁽²⁶⁾. واشترك معهم في الرأي (Hellriegel, et la., 1989)⁽²⁷⁾. ووضح (Robbins, 1998) بأنها "نظام ذي معنى يشترك، ويؤمن به اعضاء المنظمة، يميزها عن غيرها من المنظمات الاخرى وله مجموعة خصائص اساسية تقدرها المنظمة"⁽²⁸⁾.

ونظر (Wurster, 2002) للثقافة التنظيمية بأنها "نظام للقيم والمعتقدات المشتركة، يتفاعل مع الافراد، والهيكل التنظيمي، ونظم الرقابة في المنظمة لانتاج معايير سلوكية"⁽²⁹⁾. وأشار (Yousie, 2002) بأنها "اساليب منقية للمعلومات واداة اختيار القرار الاستراتيجي وتأمل التطبيقات المستقبلية للمنظمة"⁽³⁰⁾. وضمن التصور العام وضح (Avruch, 2003) ثقافة المنظمة، بأنها "القيم والمعتقدات والرموز التي تنتقل عبر المجتمع، والمعايير التي يفسرها الاعضاء، ويجعلون سلوكهم وممارستهم تصبح ذات معنى"⁽³¹⁾. ونظر (Daft, 2004) للثقافة التنظيمية من خلال "مجموعة من القيم وقواعد السلوك التي توجه المعتقدات والمفاهيم التي يشترك فيها اعضاء المنظمة، وتدرس للاعضاء الجدد فيها"⁽³²⁾. وأكد (Wiley, 2005) باطار فلسفي انها "فكرة تجريدية تنبثق منها القوى المبتكرة للبناء الاجتماعي في المنظمة"⁽³³⁾.

يستنتج مما تقدم ان الثقافة التنظيمية هي "مجموعة السمات والخصائص والابعاد المتمثلة بمنظومة من الافكار والمعتقدات والعادات والتقاليد والقيم واساليب التفكير والعمل وانماط السلوك والتوقعات والمعايير التي يلتقى حولها اعضاء التنظيم وتؤثر في سلوكهم في المنظمة، وتشكل

شخصياتهم وتتحكم في خبراتهم، وتؤثر في انتاجية المنظمة، وكفاءة قراراتها، فهي تشمل كل ما يدور داخل محيط المنظمة والتي تميزها عن غيرها من المنظمات.

ب- الأهمية:

تكمن أهمية ثقافة المنظمة من خلال الوظائف التي تؤديها في المنظمة وبعده اتجاهات سواء ما يتعلق بالافراد داخل المنظمة او ما يتعلق بالتماسك الاجتماعي الذي تخلقه الثقافة داخل المنظمة او الامور التنظيمية الداخلية⁽³⁴⁾. وكذلك علاقة المنظمة بالبيئة الخارجية وامكانية التكيف معها بما يجعلها قادرة على البقاء والنمو⁽³⁵⁾، لذلك فقد تعدت نقاط الأهمية لثقافة المنظمة وسيتم تناولها ضمن المحاور الآتية:

1- ما يتعلق بالافراد والتماسك الاجتماعي

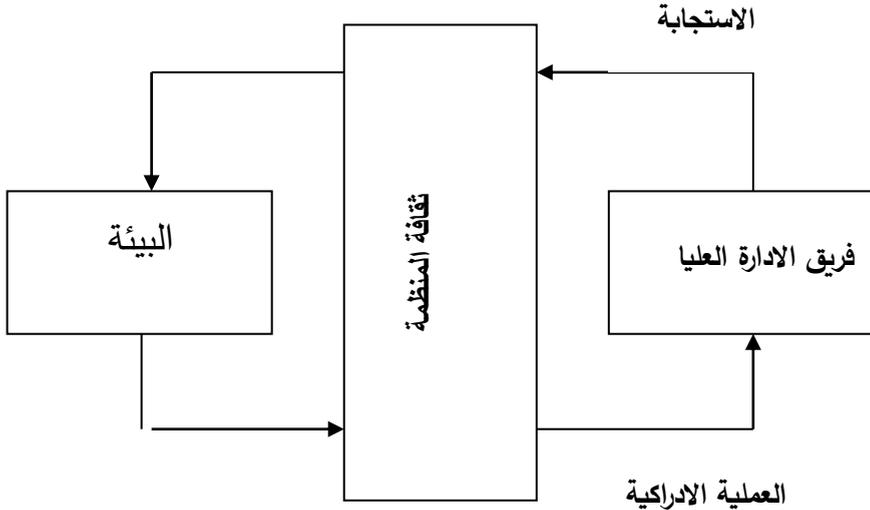
تكمن أهمية ثقافة المنظمة كونها توفر اطارا ممتازاً لتنظيم وتوجيه السلوك التنظيمي، حيث انها تؤثر في العاملين وتشكل انماط السلوك المطلوب منهم ان يسلكوه داخل المنظمة التي يعملون فيها، فالثقافة هي القوة التي توجه وتتحكم بالسلوك الفردي لاجزاء المنظمة والذي يؤدي الى نوع من التواصل والتماسك⁽³⁶⁾، وذلك من خلال القيم التي تؤشرها الثقافة والتي يجب ان يتبناها العاملون لتكون سلوكهم وتصرفاتهم بطريقة متوافقة مع احتياجات المنظمة والافراد فيها⁽³⁷⁾، وبذلك فسيكون العاملون اكثر التزاما واكثر رضا عندما تكون قيمهم اكثر توافقا مع قيم المنظمة⁽³⁸⁾.

2- ما يتعلق بالتنظيم الداخلي

تمثل ثقافة المنظمة جانبا مهما من البيئة الداخلية لانها تساهم اسهاما واضحا بوحدة المنظمة وتكاملها، والتي تتمثل بالنقاء العاملين حول عناصرها مثل القيم والمعتقدات والاعراف والتوقعات بحيث تصبح هذه العناصر ملازمة ومرتبطة بالسلوك التنظيمي⁽³⁹⁾، واكد (Jones, 1995) ان ثقافة المنظمة تحكم طريقة اتخاذ القرارات من قبل الاعضاء، وطريقة تعاملهم وادارتهم لبيئة المنظمة، وما يفعله بالمعلومات، وكيف يعملون، لذلك فأنها تؤثر بالموقع التنافسي للمنظمة⁽⁴⁰⁾. وتساعد ثقافة المنظمة ايضا في تكوين انظمة اتصال فعالة ومفتوحة تساند بصورة مباشرة عمليات اتخاذ قرارات ادارية تتصف بالعقلانية والدقة وبأقل قدر ممكن من التكاليف والمعوقات كونها توفر مناخا تنظيميا ملائما لاتخاذ القرارات ناتج من الدور الايجابي المؤثر لها في تهيئة قيم ومبادئ وتقاليد مشتركة للعمل والسلوك التنظيمي البناء في اطار البنية التنظيمية للمنظمة وبمختلف مستوياتها الادارية ومراكز صنع القرارات⁽⁴¹⁾.

3- ما يتعلق بالبيئة الخارجية والتكيف معها

وتتمثل أهمية الثقافة من خلال المساعدة في ادراك بيئة المنظمة من قبل فريق الادارة العليا⁽⁴²⁾، وكما يتضح من الشكل الاتي



العلاقة بين الاستراتيجية والبيئة من خلال الثقافة التنظيمية

Source: Vechio, Robert, P., (1995), Organizational Behavior P. 625.

فضلا عن انها تزيد من فاعلية المنظمة، اذ تم تحقيق توافق صحيح ما بين ثقافة المنظمة من جهة والاستراتيجيات والبيئة والتكنولوجيا من جهة اخرى⁽⁴³⁾. وأشار (ياسين، 1999) بان ثقافة المنظمة موضوع التغير والتطور وبشكل تطوري وليس جذري والذي يهدف الى حل مشاكل التكيف مع البيئة الخارجية والتكامل مع البيئة الداخلية⁽⁴⁴⁾، وذكر (Bank, 1996) ان بقاء المنظمة يعتمد على كيفية تكيفها لثقافتها مع بيئة العمل السريعة التغير ومع متطلبات زبائنها الجديدة⁽⁴⁵⁾.

ج. الابعاد

مجموعة من العناصر الكامنة والظاهرة الرسمية وغير الرسمية والمتمثلة بـ:

أ. العمل الجماعي: هو عملية تنسيق الجهود، الصراحة، حل الصراع والتناقض، الاهتمامات، الاولويات، التعاون، انه تأدية العمل على شكل مجموعة عمل منفتحة⁽⁴⁶⁾ ⁽⁴⁷⁾.

- ب. المعنويات: تعبر المعنويات على شعور بأن هناك علاقات عمل طيبة، احترام للعاملين، معاملة منصفة، الشعور بالانتماء والثقة (48) (49).
- ج. تدقيق المعلومات: هو امكانية ان يحصل الفرد العامل على المعلومات الكافية لاداء عمله على اكمل وجه ولكي يفهم التغييرات التي تحصل ولكي يحصل على الاتصال الملائم مع بقية العاملين (50) (51).
- د. المشاركة: وتعتبر عن مدى تشجيع الادارة السماح للعاملين بالمشاركة في صياغة الافكار الجديدة واتخاذ القرارات (52) (53).
- هـ. الإشراف: وتشير الى مقدار ونوعية ووضوح معلومات اداء العمل المقدمة الى المرؤوسين من قبل الرؤساء (54) (55).
- و. الاجتماعات: تشير الى العملية الديمقراطية والانتاجية المثمرة التي تتصف بها الاجتماعات في المنظمة (56) (57).

د. الانواع:

للتقافة التنظيمية انواعها العديدة والتي تختلف من مكان الى اخر حسب التقسيم الذي يستخدم، كما انها تختلف من منظمة الى اخرى ومن قطاع الى اخر وفيما يلي عرض لابرز انواعها (58):

- 1- الثقافة البيروقراطية: تحدد فيها المسؤوليات والسلطات، فالعمل يكون منظما ويعتمد على الرقابة والالتزام.
- 2- الثقافة الابداعية: تتميز بتوفير بيئة للعمل مساعدة على الابداع، وتتصف بحب المخاطر ومواجهة التحديات.
- 3- الثقافة المساندة: تتصف بيئة العمل بالصدقة والمساعدة فيما بين العاملين، فيسود جو الاسرة المتعاونة، وتوفر المنظمة الثقة والمساواة والتعاون.
- 4- ثقافة العمليات: يكون الاهتمام محصورا على طريقة انجاز العمل وليس النتائج التي تتحقق، فينتشر الحذر، والفرد الناجح هو الذي يكون اكثر دقة وتنظيم ويهتم بالتفاصيل في عمله.
- 5- ثقافة المهمة: تركز على تحقيق الاهداف وانجاز العمل، وتهتم بالنتائج.
- 6- ثقافة الدور: تؤكد على نوع التخصص الوظيفي، وبالتالي الادوار الوصفية، وتهتم بالقواعد والانظمة وتوفر الامن الوظيفي والاستمرارية وثبات الاداء (59).

هـ. خطوات تغيير الثقافة التنظيمية:

لغرض ادخال تغيير في ثقافة المنظمة فهناك عدة خطوات تقوم الادارة العليا بها لكي تعمل على تسهيل تحقيق التغيير الثقافي وانجازه بنجاح سواء في مرحلة التمهيدي او التنفيذ الفعلي للتغيير، ويمكن اتباع الخطوات الاتية لاحداث التغيير الثقافي⁽⁶⁰⁾:

1. تحديد الثقافة والسلوك المرتبط بها السائد بين العاملين والتي تؤثر على العمل والفاعلية التنظيمية.
2. تحديد التوجه الجديد الذي تريده المنظمة.
3. تطوير سلوكيات جديدة وفق هذا التوجه.
4. تحديد الفجوة الثقافية، اي تحديد الفجوة بين السلوكيات الحالية، والسلوكيات الجديدة التي من شأنها ان تؤثر فعلا في الفاعلية التنظيمية.
5. ربط الفجوة الثقافية باتخاذ الخطوات التي تكفل اتخاذ وتبني السلوك التنظيمي الجديد. و اضاف (Robbins and Coulter, 1999) خطوات اخرى تمثل الطريق الى التغيير الثقافي وكالاتي⁽⁶¹⁾ :
6. التوضيح للعاملين بان بقاء المنظمة مهدد اذا لم يتم احداث التغيير مستقبلا.
7. القيام باجراء تحليل ثقافي لتحديد العناصر الثقافية التي تحتاج الى تغيير.

ثالثا: علاقة العولمة والثقافة التنظيمية:

اتسمت البحوث النظرية والتطبيقية التي حللت وفحصت طبيعة هذه العلاقة بالندرة، ويرجع سبب ذلك الى حداثة الموضوع. ومع ذلك فقد ظهرت محاولات لاختبار العلاقة والاثار، نذكر منها الانموذج النظري الي قدمه (Kreitner, 1990) بين وجود علاقة بين العولمة والثقافة التنظيمية كونها واحدة من مؤشرات الفاعلية⁽⁶²⁾ واورد (Becker, 1993) في البحث الذي اجري على (148) فردا يعلمون في منظمات صحية لاختبار احدى الفرضيات التي تنص على: انه كلما ازداد ادراك العولمة كلما اتسعت الرؤية الاستراتيجية للثقافة التنظيمية فهما يفترضان ضمنا وجود علاقة طردية بينهما⁽⁶³⁾. واكد (Baligh, 1994) في بحث اجري على (104) عامل وعاملة يعملون في منظمات صناعية، على علاقة العولمة بالثقافة التنظيمية⁽⁶⁴⁾.

وفي البحوث الميدانية التي اجراها (Bae and Lawler, 1996) على عينتين عشوائيتين من الافراد والمهنيين، حجم الاولى (18) والثانية (20) فردا، لاختبار مدى تأثير الاختلاف في مدركات العولمة على الثقافة باعتبارها متغيرا تابعا⁽⁶⁵⁾.

وحرص (Robbins and Coulter, 1999) على ايلاء موضوع العولمة اهمية في كتابهما (Management) من خلال الثقافة التنظيمية، وادارة بيئة العولمة، حيث عدا العولمة عاملة في البيئة الخارجية وبتدأ ذلك بسؤال What would you do? ، فبين صورة لتغيير البيئة العالمية بعد دخول الشركات الكبرى⁽¹⁶⁶⁾، كما شاركهم في هذا الاهتمام (Donhelreigel, et al., 1999) في كتابهم (Management) من خلال مناقشة دور الادارة وديناميكية البيئة، مع اعطاء عدد من الاستراتيجيات المناسبة للعمل العالمي ومن بينها استراتيجية العولمة⁽⁶⁷⁾.

المبحث الثالث : عرض النتائج ومناقشتها

يتطلب اختبار علاقات الارتباط بين العولمة والثقافة التنظيمية من وجهة نظر عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة بغداد، تشخيص مستوى استجاباتهم لابعاد وفقرات هذين المتغيرين. ولبوغ هذا المبتغى تم تدقيق الاستجابات وتبويبها وجدولتها، ثم معالجة البيانات الناتجة عنها احصائيا بالوسط الحسابي، والانحراف المعياري ومعامل ارتباط (rs) Spearman وهكذا، يتخصص هذا الجزء بتقديم عرضا ومناقشة، لاستجابات اراء عينة البحث، تعقبها فقرة اخرى تتعلق باختبار فرضيات البحث وفق ما يلي:

اولا: مستوى العولمة

تظهر نتائج الوسط الحسابي والانحراف المعياري المبينة في الجدول (1) حركة ابعاد العولمة فيها وفق الاتي:

1. تراوحت قيم وسط الاستجابة بصدد (البعد الاقتصادي) بين (3.71 - 4.74) وانحراف قدره (1.47-3.62) على التوالي. واشرت النتائج ان خمسة فقرات كان وسط استجاباتها مرتفع نسبياً عن القيمة المتوقعة لمتوسط الاستجابة والبالغة (4) وفقرتين ذات مستوى منخفض. واتسمت الاستجابات بشكل عام بكونها ايجابية ومرتفعة خاصة في صندوق النقد الدولي، والخصخصة، وتحرير التجارة العالمية، والشركات المتعددة الجنسية، اضافة الى التكتلات الاقتصادية العملاقة
2. سجلت قيم وسط استجابة اعضاء الهيئة التدريسية مستوى مرتفع ومتقارب بفقرات (البعد السياسي) ما عدا انخفاض مستواها في النزاعات والازمات الاقليمية.

3. يستقر من قيم وسط استجابة (البعد الثقافي) ارتفاع درجتها، رغم وجود تصورين بصددها، الاول مرتفع المستوى تجلى في توجه الفقرات (18، 17، 14، 13) والثاني منخفض المستوى في الفقرتين (16، 15).
4. تظهر قيم وسط فقرات (البعد التقني) تصورا ايجابيا وسطها العام واوساط جميع تلك الفقرات باستثناء الفقرة (24).
- نستنج مما تقدم وجود ارتفاع مستوى ابعاد العولمة (الاقتصادي، السياسي، الثقافي، التقني).

ثانيا: مستوى الثقافة التنظيمية

خلصت المراجعة النظرية، اعتبار الثقافة التنظيمية دوراً مؤثراً وفاعلاً في جميع المنظمات ومنها المنظمات التعليمية، وعدت من الظواهر التنظيمية والسلوكية التي خضعت للبحث والتحليل النظري والعملي، وتعزيز طبيعة الترابط بين النتائج النظرية والعملية، سيتم تشخيص مستوى الثقافة التنظيمية عبر استطلاع اراء عينة البحث بصدد ابعادها وفقراتها المتجسدة في قيم وسط استجابتهم المبين في الجدول (1) نستعرضها ونناقش مضامينها ادناه:

1. يتصف مستوى العمل الجماعي لاجزاء الهيئة التدريسية بالارتفاع بصورة عامة، حيث بلغ وسطها الحسابي، قيمة مقدارها (4.42) بانحراف قدره (1.76) وقد تراوحت قيم وسط الاستجابات لفقراتها بين (3.35- 5.44) وانحراف معياري (1.13 - 1.65) وهي استجابات اقل او اعلى بقليل من قيمة وسط الاستجابة المتوقعة (4). وكان من بين الفقرات ذات المستوى المتميز مثلا:

أ. الاساتذة يعملون مع بعضهم البعض بصراحة وصدق.

ب. يتقبل الاساتذة الانتقاد برحابة صدر.

وظهر انخفاض في عدد اخر من الفقرات وهي (31 و 34).

2. وقوع استجابة عينة البحث لبعد المعنويات بمستوى اعلى من القيمة المتوقعة لها، سواء كان ذلك في الوسط العام، ام في اوساط فقراتها. و نقدم امثلة تدلل عليها مثلا:

أ. تحفز هذه المنظمة الاساتذة على تقديم افضل جهودهم.

ب. تحترم هذه المنظمة اساتذتها.

الجدول (1)

قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة البحث

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الوسط الحسابي والانحراف المعياري	فقرات الاستبانة
			اولاً: العولمة
			أ. البعد الاقتصادي
2.04	4.34		1- تحرير التجارة العالمية
3.4	3.8		2- هيمنة الاسواق المالية العالمية
1.06	4.3		3. الشركات المتعددة الجنسية
1.47	3.71		4. فرض اقتصاد السوق
1.53	4.36		5. الخصخصة (النقل من القطاع العام الى القطاع الخاص)
3.62	4.74		6. صندوق النقد الدولي
1.67	4.1		7. التكتلات الاقتصادية العالمية العملاقة
2.11	4.19		المتوسط العام
			ب. البعد السياسي
1.58	4.74		8. الهيمنة الامريكية
2.04	4.64		9. الدور الجديد لمجلس الامن
1.76	3.71		10. النزاعات والازمات الاقليمية
1.92	4.56		11. المفاهيم الجديدة للقانون الدولي (الارهاب، السيادة)
1.54	4.70		12. سيادة الايديولوجية الواحدة(الديمقراطية، الليبرالية).
1.76	4.47		المتوسط العام

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الوسط الحسابي والانحراف المعياري
		فترات الاستبانة
		ج. البعد الثقافي
1.16	5.5	13. الاختلاف الثقافي الاجنبي.
1.5	4.76	14. هيمنة وسيادة الثقافة والقيم الامريكية
2.13	3.8	15. الترويج لنمط الحياة الامريكية
1.96	3.81	16. الترويج لفلسفة المجتمعات الامريكية
1.3	4.74	17. نشر اللغة الانكليزية
1.6	4.77	18. نشر العادات والتقاليد الغربية
1.60	4.56	المتوسط العام
		د. البعد الثقافي
2.1	4.21	19. ثورة العلم والتقانة
2	4.20	20. تزايد الحاجة الى الابداع والابتكار
2.06	4.86	21. استمرار الاعتماد على الابداع والابتكار الاجنبي
2.04	4.84	22. ثقافة المعلومات
1.74	4.41	23. امتلاك الغرب للتطور الثقافي
1.63	3.61	24. الملكية الفكرية
1.87	4.01	25. اجراء البحث والتطوير في الدول المتقدمة
1.4	4.7	26. الاحتكار الثقافي للدول المتقدمة
1.2	4.11	27. الفجوة الثقافية
1.3	4.6	28. الابتكارات الثقافية العلمية
1.73	4.35	المتوسط العام
		ثانيا: الثقافة التنظيمية
		أ. العمل الجماعي
1.65	5.44	29. الموظفون الذين اُعمل معهم صريحين وصادقين مع بعضهم البعض
1.74	5.07	30. يتقبل الموظفون الذين اُعمل معهم الانتقاد براحية صدر.
1.13	3.35	31. يعمل الموظفون الذين اُعمل معهم كفريق
2.11	4.5	32. يواجه الموظفون الذين اُعمل معهم المصاعب الإيجابية
1.94	4.95	33. يصغي الموظفون الذين اُعمل معهم جيدا
2.01	3.55	34. الموظفون والادارة لديهم علاقة عمل ايجابية
1.76	4.42	المتوسط العام
		المغزيات
1.52	5.32	35. تحفزني هذه المنظمة على ان اقدم افضل جهودي
1.94	5.15	36. تحترم هذه المنظمة موظفيها
1.91	4.02	37. تعامل هذه المنظمة الموظفين بطريقة منصفة ومؤيدة
1.79	4.27	38. هناك جو من الثقة في هذه المنظمة
1.84	4.85	39. تحفز هذه المنظمة الموظفين على ان يكونوا منتجين وفاعلين.
1.8	4.81	المتوسط العام
		ج. تدفق المعلومات
1.72	2.88	40. انا احصل على المعلومات الكافية كي افهم الصورة الكبيرة هنا.
1.73	4.56	41. عندما تحدث تغيرات فالاسباب واضحة ومفهومة
1.87	3.63	42. انا اعرف عمل الاقسام الاخرى خارج قسمي
1.57	5.2	42. انا احصل على المعلومات التي احتاجها لكي انجز عملي بشكل جيد
1.72	4.06	المتوسط العام
		د. المشاركة
1.85	4.19	44. لدي رأي في القرارات التي تؤثر في عملي
1.97	4.7	45. يطلب مني تقديم اقتراحات حول كيفية اداء عملي بشكل افضل
1.98	4.45	46. نتمن هذه المنظمة الكادر الموظفين في كل قسم
1.8	4.16	47. اراي تؤخذ بنظر الاعتبار في هذه المنظمة
1.9	4.37	المتوسط العام
		هـ. الاشراف
1.85	3.61	48. متطلبات العمل محددة بشكل واضح من قبل مديري
1.78	3.17	49. يبلغني مديري عندما انجز عملا بشكل جيد
1.12	3.34	50. يتقبل مديري النقد براحية صدرالمسؤولية للآخرين
1.70	2.86	51. يفوض مديري المسؤولية للآخرين
1.97	4.1	52. يوجه مديري لي النقد بشكل بناء
1.71	4.54	53. يصغي مديري لي جيدا
1.68	3.60	المتوسط العام
		و. الاجتماعات
2.09	3.68	54. القرارات التي تتخذ في الاجتماعات تطبق على ارض الواقع.
1.86	4.5	55. الجميع يشارك في اتخاذ القرارات في الاجتماعات
1.74	3.16	56. الوقت الممضي في الاجتماعات هو وقت مثمر
1.89	3.78	المتوسط العام

3- وجود تقارب بين الوسط العام لبعده (تدفق المعلومات) للاستجابة الفعلية والمتوقعة وهو ما ابرزته كذلك قيم اوساط فقراتها، برغم وجود تفاوت ظاهرة وفق منطق الارقام المجردة، لكنها متقاربة في دلالاتها ومضمونها، ويتلخص في ما يلي:

أ. حصول الاساتذة على المعلومات اللازمة لانجاز عملهم بشكل جيد.

ب. تكون الاسباب واضحة ومفهومة للأساتذة عند حصول اية تغييرات.

ج. معرفة الأساتذة لعمل الاقسام الاخرى.

4. يتصف مستوى المشاركة لدى اعضاء الهيئة التدريسية بالارتفاع بصورة عامة، حيث بلغ وسطها الحسابي قيمة مقدارها (4.37) بانحراف قدره (1.9)، وقد تراوحت قيم الاستجابات لفقراتها بين (4.16 - 4.7) وانحراف معياري (1.8 - 1.97) وهي استجابات اعلى بقليل من قيمة وسط الاستجابة المتوقعة (4)

5. يبدو ان مستوى الاشراف منخفض نسبيا، جسد في انخفاض قيم اوساط فقراتها، وكذلك الحال لبعده الاجتماعات.

نستنتج في ضوء التحليل آنف الذكر، ارتفاع مستوى المعنويات، العمل الجماعي، المشاركة، تدفق المعلومات، وانخفاض مستوى الاشراف، الاجتماعات، رغم اتسام المستوى العام لاستجابة اغلب الاساتذة عينة البحث بالتأرجح بين الارتفاع تارة والانخفاض تارة اخرى، لكن التأكيد على الحالة الايجابية من السلبية.

ثانيا: علاقة العولمة مع الثقافة التنظيمية

دارت افكار فرضية البحث الرئيسية حول كشف نوع وقوة ودلالة الترابطات لابعاد العولمة مع كل من العمل الجماعي، والمعنويات، وتدفق المعلومات، والمشاركة، والاشراف، والاجتماعات كابعاد للثقافة التنظيمية. ومن اجل بلوغ هذا المرتقى (المقصد)، تطلب الامر معالجة البيانات استجابة عينة البحث بمعامل ارتباط الرتب لسبيرمان (rs) وبمستوى معنوي ($P \leq 0.05$). وقد اسفرت المعالجة الاحصائية عن النتائج التالية:

1- علاقة العمل الجماعي مع العولمة

عند تأمل قيم معامل ارتباط الرتب لسبيرمان (rs) نجد وجود علاقات ارتباط ذات دلالة احصائية بين العمل الجماعي والبعده الاقتصادي، السياسي، الثقافي، والتقني، وهي ذات اتجاه طردي، لكنها متفاوتة في قوة علاقاتها. فكان ارتباط العمل الجماعي في أشده مع البعده الاقتصادي، تلاه في التدرج

البعد التقاني ثم اعقبه البعد السياسي والثقافي، حيث بلغت قيم معامل ارتباط الرتب لسيرمان (0.641، 0.447، 0.405، 0.401) على التوالي. وتؤشر هذه النتائج قبولاً للفرضية (1). نستنتج تحقق الفرضية 100%.

2- علاقة المعنويات مع العولمة

عند تأمل قيم معامل ارتباط الرتب لسيرمان (rs) سنقسم هذا الاتجاه الى اتجاهين، تؤكد نتائج الاتجاه الاول وجود علاقات ارتباط ذات دلالة احصائية بين المعنويات والبعد الاقتصادي والتقاني، وهي ذات اتجاه طردي لكنها متفاوتة في قوة علاقتها. فكان ارتباط المعنويات في اشده مع البعد التقاني، تلاه في التدرج البعد الاقتصادي، حيث بلغت قيم معامل ارتباط الرتب لسيرمان (rs) (0.446، 0.382) على التوالي. وتؤشر هذه النتائج قبولاً اولياً للفرضية (2). في حين لم تؤكد نتائج الاتجاه الثاني وجود علاقات ارتباط معنوية للمعنويات مع بعدي العولمة (السياسي، والثقافي) فكان قيمها ضعيفة طردية تارة وسلبية تارة اخرى، مما يقود ضمناً الى رفضاً اولياً للفرضية (2) من زاوية هذين البعدين مع المعنويات. نستنتج، نحقق الفرضية 50% وكما يظهر في الجدول (2).

الجدول (2)

قيم معامل ارتباط Spearman (rs) بين العولمة والثقافة التنظيمية (N=40)

الاجتماعات	الاشراف	المشاركة	تدفق المعلومات	المعنويات	العمل الجماعي	الثقافة التنظيمية العولمة
0.215	0.08	*0.327	0.216	*0.382	*0.641	1. البعد الاقتصادي
0.147	*0.317	0.164	*0.399	0.284	*0.405	2. البعد السياسي
0.029	0.027	0.02	*0.45	- 0.115	*0.401	3. البعد الثقافي
*0.327	0.167	0.142	0.06	*0.446	*0.447	4. البعد التقاني

حيث تعني العلامة (*) ذات دلالة احصائية بمستوى معنوي (P≤0.05).

3- علاقة تدفق المعلومات مع العولمة

تبدو نتائج التحليل لقيم معامل ارتباط الرتب لسيرمان (rs) وجود علاقة ارتباط بمستوى معنوي طردية بين تدفق المعلومات وبعدي العولمة (السياسي، والثقافي) بلغت قيمتها (0.399)،

0.45) على التوالي، وهو ما يثبت صحة الفرضية (3) جزئياً. ولم تظهر باقي علاقات تدفق المعلومات اية دلالة احصائية، واتسمت بالضعف، مما يدل على غياب العلاقة بينهما. نستنتج إن درجة قبول الفرضية كانت بنسبة 50% مقارنة بنسبة رفضها (50%) وكما يظهر في الجدول (2).

4. علاقة المشاركة مع العولمة

لم تؤثر قيم معامل ارتباط الرتب لسيرمان (rs) اية دلالة احصائية لعلاقة المشاركة مع ابعاد العولمة باستثناء علاقتها مع البعد الاقتصادي التي بلغ مقدارها (rs=0.327)، كما يظهر في الجدول (2).

تشكل هذه النتائج رفضاً لمضمون الفرضية (4)، سجلت نسبة قدرها 75% مما يعني فرصة الاعتماد على العولمة لتفسير طبيعة الثقافة محدودة وتظهر فقط الجدوى عند حصول تغيير في البعد الاقتصادي سيحدث تغييراً ملموساً في مستوى المشاركة في المنظمة، بالشكل الذي يؤدي ارتفاع مستوى البعد الاقتصادي تعزيز المشاركة والعكس صحيح.

5. علاقة الاشراف مع العولمة

لم يكن الاشراف افضل واوفر حظاً من ابعاد الثقافة السابقة، فهو يفتقد علاقات الارتباط مع جميع ابعاد العولمة باستثناء علاقته الايجابية وذات دلالة احصائية مع (البعد السياسي) والذي يقود الى رفض صريح لما ذهب اليه الفرضية (5). حيث كانت نسبة تحققها 25% وهي نسبة ضئيلة مقارنة بنسبة رفضها (75%). يستنتج رفض الفرضية (5).

6 - علاقة الاجتماعات مع العولمة

لم تظهر قيم تعامل ارتباط الرتب لسيرمان (rs) اية دلالة احصائية لعلاقة الاجتماعات مع ابعاد العولمة باستثناء علاقتها مع البعد التقني التي بلغ مقدارها (0.327)، كما يظهر في الجدول (2). حيث كانت نسبة تحققها 25% وهي نسبة ضئيلة مقارنة بنسبة رفضها 75%. يستنتج رفض الفرضية (6)

وفي اطار الحوار العلمي، يمكن النظر لطبيعة العلاقات من زاوية ابعاد العولمة فنلاحظ وجود تكافؤ عدد وتوجه علاقات (البعد الاقتصادي والسياسي والثقافي والتقني) مع الثقافة التنظيمية باطرافها

العام. لكنها تباينت في شدة ارتباطها، إذ تراوح مدى قيم الارتباط ذات دلالة احصائية بين (0.317-0.641). وظهر اتفاق بين ابعاد العولمة والثقافة التنظيمية تارة، وذلك في علاقات البعد الاقتصادي، والسياسي، والثقافي، والتقاني، مع العمل الجماعي، واختلاف باقي علاقاتها. نستنتج في ضوء العرض والتفسير انفس الذكر، وجود صعوبة في امكانية تفسير الثقافة التنظيمية بصورة كلية بالاعتماد على العولمة وهي مسألة تتناقض مع مضمون وتوجه فرضية البحث الرئيسية، وكانت نسبة قبولها (45.83%) وهي نسبة قليلة مقارنة بنسبة رفضها (54.17%).

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات اولاً: الاستنتاجات

في ضوء هذا البحث استخلصت الباحثة الاستنتاجات الآتية:

1. تعددت المفاهيم التي وردت حول العولمة لاختلاف خلفيات الكتاب والباحثين واختلاف اختصاصاتهم وانتماءاتهم المكانية، فالبعض نظراً على انها امركة العالم، أي نشر الثقافة الامريكية بحيث تغلب على الثقافات الاخرى وبراها البعض الاخر على انها الوجه الاخر للهيمنة الامبريالية الاستعمارية، ونظر اليها آخرون على انها عملية رسملة العالم، أي نشر النظام الاقتصادي الرأسمالي وفرضه على العالم، ونظر اليها آخرون على انها ظاهرة تنحو نحو التجانس الثقافي وتكوين الشخصية العالمية، ولكن من خلال ما ورد من مفاهيم يمكن القول ان العولمة ظاهرة تاريخية ذات ابعاد اقتصادية وسياسية وثقافية وتقانية، تتجاوز الحدود الوطنية لتتخطى العالم كله.
2. تطورت العولمة وتوسعت ونتيجة ذلك ظهر لها ابعاد في شتى المجالات التي امتدت اليها.
3. ان جوهر العولمة ومحركها الاساسي يتمثل في البعد الاقتصادي، فالعولمة الاقتصادية تعني الانتقال من الاقتصاد الدولي الى الاقتصاد العالمي من خلال فتح الاسواق وحرية انتقال السلع ورؤوس الاموال والاشخاص.
4. برزت العولمة على الصعيد السياسي، وهي تشير الى مرحلة متطورة عن الرأسمالية، تبغي الهيمنة والسيطرة والغاء سيادة الدولة والحدود، تنادي بأعتمادها الديمقراطية وحقوق الانسان والحريات الفردية.
5. ظهرت العولمة في المجال الثقافي، والعولمة الثقافية هي سيطرة ثقافة واحدة على سائر ثقافات الشعوب ومحاولة طمسها عن طريق ازالة الحواجز امام انسياب الشعوب والثقافات والسلع الثقافية.

6. ظهرت العولمة على الصعيد التقني، وهي تعني فتح الحدود امام انسياب وسائل الاتصال والمعلومات والأعلام، وهي نتاج التقدم التقني، وكما تعتبر التقانة من ادوات العولمة ولا يمكن ان تتحقق بدونها.
7. الثقافة التنظيمية تعد عنصراً اساسياً في المنظمات المعاصرة يفرض على القادة ان يفهموا ابعادها لكونها الوسط البيئي الذي تعيش فيه المنظمات.
8. ارتفع مستوى الاوساط العامة لابعاد العولمة، وذلك لكون عينة البحث (الأساتذة) تتميز بكثرة اطلاعاتهم الفكرية واختلاطهم الثقافي مع الثقافات الاخرى، بالاضافة الى طبيعة عملهم يعتمد على الابداع الثقافي مما يجعلهم اكثر تقبلاً للأفكار والممارسات الجديدة، واكثر استعداداً للتغيير.
9. بشكل عام، ارتفع مستوى الاوساط العامة لابعاد الثقافة التنظيمية، مما يعني ان عينة البحث تتمتع بابعاد ثقافية ايجابية تساعد على تحقيق اهدافهم.
10. تفاوتت درجة قبول الفرضية الرئيسة وما اشتق منها من فرضيات، وكانت درجة تحقق الفرضية المؤكدة علاقات العولمة مع العمل الجماعي بنسبة (100%)، والمعنويات (50%) وتدقق المعلومات (50%)، والمشاركة (25%) والاشراف (25%) والاجتماعات (25%). وشكلت بمنظورها الاجمالي رفضاً لمضمون الفرضية الرئيسة بنسبة (54.17%) كما يظهر في الجدول (2). ويعني ذلك رفضاً جزئياً لمقولة تؤكد امكانية النظر للثقافة التنظيمية بكونها دالة للعولمة، ويقلل امكانية الاستفادة من تفسير حالة التغير في الثقافة التنظيمية عندما تستوعب الادارة وتعني لحركة ابعاد العولمة.

ثانياً: التوصيات

بناءً على ما جاء في استنتاجات البحث السالفة الذكر نوصي بالاتي:

1. دعوة الباحثين العراقيين لاجراء بحوث ميدانية غايتها قياس مستوى العولمة مع الثقافة التنظيمية في منظمات تنتمي لذات القطاع او قطاعات اخرى باستخدام نفس ادوات القياس، للخروج بنتائج اكثر قدرة على القبول والتعميم وامكانية استخدامها في تفسير حركيتها الحالية والمستقبلية، ويحقق هذا هدفاً معرفياً وفكرياً.
2. ضرورة ادراك ادارة المنظمات العراقية في قطاعات الاعمال، والتعليم والصناعة والتجارية والمالية مثلاً، طبيعة الثقافة السائدة في منظماتهم وتشخيص اولوية الاهتمام بكل من العمل الجماعي، والمعنويات، وتدقيق المعلومات، والمشاركة، والاشراف، والاجتماعات عند افرادها عموماً وقياداتها او العقول المسؤولة عن نجاحها خاصة.

3. حاجة المنظمات العراقية الى اجراء دراسات وصفية تشخيصية غايتها تحديد مستوى ثقافة اعضاءها في مختلف المستويات. كونه عاملا حاسما في تحديد نوع واتجاه مساهماتهم في الدفاع عن والاخلاص لرسالة المنظمة.
4. تأكيد الدعوة للجامعات العراقية وللوزارات ذات الاختصاص بانشاء مراكز بحوث واستشارة تناط بها مهمة رصد الظواهر السلوكية وتحليل ابعادها وتشخيص مسبباتها واثارها وتحديد اساليب التعامل معها، تأكيدا لحقيقة ان الفرد في المنظمة بمثابة العقل للانسان، وتبقى هذه الدعوة مجرد امال وطموحات ما لم تحتضن وترعى فكراً وتطبيقاً.

الهوامش

- 1- سيف بن علي الجروان، (1999)، "العولمة والسوق العربية"، مجلة المستقبل العربي، العدد 249، السنة 22، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 142.
- 2- هانس بيتر مارتين، (1998)، "فخ العولمة"، ترجمة عدنان عباس علي، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، 33.
- 3- جلال امين، (1999)، "العولمة والتنمية العربية من حملة نابليون الى جولة الاورغواي"، 1798-1998، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 187-188.
- 4- J.Tomlinson, (1991), "Cultural Imperialism",The John Hopkins University Press. Baltimore, 22.
- 5- P. G. Cerney, (1995), "Globalization and Changing Logic of Collective Action International Organization, Vol. (49), 595-625.
- 6- S. Outsubo, (1996), "Globalization, New Role for Developing Countries in an Integrating World", World Bank, Washington D. C., 1.
- 7- H. Wolfyang, "Global Public Policy", Foreign affairs, Vol. 76, No. MPY. 1 Dec., 127.
- 8- W. H. Reinicke, (1997), "Global Public Policy"(1997), Review of International Affairs, Vol.76, No.6, Nov./ Dec. 127.
- 9- V. A. Leary, (1998), "Globalization and Human Right, UNESCO, 265.
10. H. Mowlane, (1998), "Globalization of Mass Media: Opportunities and Challenges for the South", New York, United Nations, 22.
11. M. A. Millivojevic, (2000), "Globalization Current State of International Economics Relations, Review of International Affairs, Vol.11, No, U.S.A. FPKI, International Politics, 11.

12. E. M. Hiya- Yousefi, (2001), "Economic –Globalization – International of the State and Cooperation", the Iranian of International Affairs, Vol.4, No. 1, Iran the Institute for Political and International Studies, 3.
13. G. R. Jones, G. W. Hill, (2001), "Strategic Management Theory", 5th, Ed., New York, Houghton Mifflin Company, 108.
14. نيلسون أروجودي سوزا، (2002)، "العولمة اسم جديد للأمبريالية، في العولمة وأثرها في الاقتصاد العربي"، بغداد، بيت الحكمة، قيد الطبع، 5.
15. حسن حنفي، (1999)، "العولمة بين الحقيقة والوهم، في ما العولمة"، الطبعة الأولى، دمشق، دار الفكر، 47.
16. E. M. Haji - Yousefi, Op. Cit., 2.
17. سعد حسين فتح الله، (1995)، "التنمية المستقلة: المتطلبات والاستراتيجيات والنتائج"، الطبعة الأولى، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 15.
18. طلال عتريس، (2000)، "في مفهوم العرب والعولمة"، الطبعة الثالثة، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 44.
19. سامر عكاش، (1998)، "لعبة الوجود ومواقع الاشياء"، مجلة المستقبل العربي، العدد 236، السنة العشرون، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 146.
20. ريفوبوك، "توالد العولمة: التحولات والممانعة" www. Cambridge, org.
21. معاش مرتضى، (2000)، "العولمة رؤى ومخاطر" مجلة النبأ، بيروت، عدد 35، السنة 5، 8.
22. محسن احمد الخضيرى، (2000)، "العولمة، مقدمة في فكر واقتصاد وادارة عصر اللادولة"، مجموعة النيل العربية للنشر، 27.
23. A. L. Krorber; M. C. Kluckhon, (1952), "Culture: A critical Review of Concepts and Definitions", Cambridge, Mass: Harvard University Press, 4.
24. H. S. Becker, B., Geer, E. C. Hughes, A. L. Strauss, (1961), "Boys in White", New Brunswick NJ: Transaction Books., 6.
25. I.M. Pettigrew, (1979), "On Studying Organizational Cultures", *Administrative Science Quarterly*, December, 24, 564.
26. R. Kilman, M. J. Saxon; R. Sepra, (1986), "Issues in Understanding and Changing Culture", *California Management Review*, 2: 87-94.
27. D. Helrigel. J. W. Slocum; R. W. Woodman, (1989), "Organizational Behaviour". New York: West publishing Co., 312- 313.
28. S. P. Robbins, (1998), "Organizational Behavior", New Jersey: Prentice – Hall International, Inc. 595.

29. K. Warster, (2002), "How Dose Organizational Culture Shape the Use of Humor in Corporate Training" Department of Communication Studies, 403- 407.
30. K. E. Yousie, (2002), Building A High Performance, 3. <http://www.banffleadership.com>.
31. K. Avruch, (2003) "Culturel as Context, Culture as Communications: Consideration for Humanitarian Negotiators",1.
32. R. L. Daft, (2004), "Organization Theory and Design" 8th ed., South Western Adivision of Thomson Learning, 361.
33. M. Wiley, (2005), The Concept of Organizational Culture: Why Bother?, 7. <http://www.media.willey.com>.
34. W. P. Anthony, (1996), "Organization Theory: A strategic Approach" New Jersey: Prentice – Hall, 266.
35. R. P. Vecchio, (1995), Organizational Behavior, 3rd ed., Fort worth: The Dryden Press, 625.
36. W. P. Anthony, (1996), Op. Cit., 266.
37. R. L. Daft (1992), "Organization Theory and Design" 4th ed. Saint Paul: Wes - Publishing, 322.
38. R. P. Vecchio (1995), Op. Cit., 642.
39. موسى توفيق المدهون، ابراهيم محمد علي الجزراوي، (1995)، "تحليل السلوك التنظيمي: سيكولوجياً وإدارياً للعاملين والجمهور"، الطبعة الأولى، عمان: المركز العربي للخدمات الطلابية، 397-398.
40. G. R. Jones, (1995), "Organizational Theory: Text and Cases", New York: Addison – Wesley Pub., 168-170.
41. سعد غالب ياسين، (1999)، "الإدارة الدولية: مدخل استراتيجي" الطبعة الأولى، عمان: دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، 243-344.
42. R. P. Vcchio, (1995), Op. Cit. 624.
43. S. P. R. Obbins, (1990)," Organization Theory: Structure, Design and Applications", 3rd ed., New Jersey: Prentice – Hall, 442.
44. سعد غالب ياسين، (1999)، مصدر سابق، 241.
45. J. Bank, (1996), "The Essence of Total Quality Management", 3rd ed., New Delhi: Prentice – Hall of India, 112.
46. عاطف وصفي، (1981)، "الثقافة والشخصية" دار النهضة العربية، بيروت، 85.
47. J. S. Ott, (1989), "The Organizational Culture Perspective, Chicago", Dorsay Press, 46.
48. سامية الساعاتي، (1998)، "دار الثقافة الشخصية، بحث في علم الاجتماع الثقافي"، دار الفكر العربي، القاهرة، 74.

49. عبد الله جلبي، (1996)، "المجتمع والثقافة والشخصية"، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 19.
50. زكي بن محمد اسماعيل، (1982)، "الانثروبولوجيا الثقافية"، دار الثقافة، الدوحة، 145.
51. سامية الساعاتي، (1998)، مصدر سابق، 93.
52. محمود قنبر، واخرون، (1989)، "دراسات اصول الثقافة"، دار الثقافة، الدوحة، 133.
53. زكي بن محمد اسماعيل، (1982)، مصدر سابق، 95.
54. عبد المعطي غسان، (1994)، "السلوك الاداري في المنظمات المعاصرة"، مكتبة المحتسب، عمان، 18.
55. سامية الساعاتي، (1998)، مصدر سابق، 97.
56. عبد الله جلبي، (1996)، مصدر سابق، 57.
57. زكي بن محمد اسماعيل، (1982)، مصدر سابق، 38.
58. خلف عوض الله السواط، وسعود محمد العتيبي، (1999)، "البعد الوقتي لثقافة التنظيم"، مجلة جامعة الملك بعد العزيز، الاقتصاد والادارة، المجلد 12، عدد 1، مركز النشر العلمي، 62-63.
59. موسى اللوزي، (1999)، "التطوير التنظيمي اساسيات ومفاهيم حديثة"، الطبعة الأولى، عمان: دار وائل للطباعة والنشر، 78.
60. موسى توفيق المدهون، ابراهيم محمد علي الجزراوي، (1995)، مصدر سابق، 403.
61. S. P. Robbin, N. Coulter, (1999), "Management", 6th ed, New Jersey: Prentice – Hall, 394.
62. R. Kreitner, (1990), "The Relation Between Globalization and Culture and their Effect in Organization Activity", *Acodemy of Management Jounal*, Vol. 41, No. 3, 472-479.
63. B. Becker, (1993), the Effect of Globalization Perception In the Strategic Vision of the Organizational Culture. The effect of realizing in Strategic View of Arranging Culture, *Journal of Management Studies*, Vo. 74, No. 31, 1-13.
64. H. H. Baligh, (1994), " the Relation Between Globalization and Organizational Culture", *Administrative Science Quarterly*, Vol 40, No. 3, 87-92.
65. J. Bae, J. Lawler, (1996), The Effect of Differences in Realizing the Globalization on Organizational Culture", *Academy of Management, Journal*, Vol. 43, No. 3, 502- 517.
66. S. P. Robins, M. Coulter, (1999), "Management", 75-95, www.prenhall.com/robbinsnight.

67. D. Helleriegel; S. E. Jackson, J. W. Slocum, (1999), "Management", International Thompson Publishing, U.S.A., 77-110.
68. P. G Cerney, (1995), Op. Cit., 621-625.
69. S.R. Glasser; S. Zamanou; K. Hacker, (1987),"Measuring and Interpreting Organization Culture", *Management Communication Quarterly*, Vol. 30, No.1, 137-198.

المصادر العربية

1. امين، جلال ، (1999)، "العولمة والتنمية العربية من حملة نابليون الى جولة الاورغواي"، 1798-1998، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية.
2. حنفي، حسن ، (1999)، "العولمة بين الحقيقة والوهم، في ما العولمة"، الطبعة الأولى، دمشق، دار الفكر.
3. السواط، خلف عوض الله ، العتيبي، سعود محمد ، (1999)، "البعد الوقي لثقافة التنظيم"، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والادارة، المجلد 12، عدد 1، مركز النشر العلمي.
4. ريفوبوك، "توالد العولمة: التحولات والممانعة". [www. Cambridge, org](http://www.Cambridge.org).
5. اسماعيل، زكي بن محمد ، (1982)، "الانثروبولوجيا الثقافية"، دار الثقافة، الدوحة.
6. عكاش، سامر، (1998)، "لعبة الوجود ومواقع الاشياء"، مجلة المستقبل العربي، العدد 236، السنة العشرون، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية.
7. الساعاتي، سامية ، (1998)، "دار الثقافة الشخصية، بحث في علم الاجتماع الثقافي"، دار الفكر العربي، القاهرة.
8. فتح الله، سعد حسين ، (1995)، "التنمية المستقلة: المتطلبات والاستراتيجيات والنتائج"، الطبعة الأولى، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية.
9. ياسين، سعد غالب ، (1999)، "الادارة الدولية: مدخل ستراتيغي" الطبعة الاولى، عمان: دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع.
10. الجروان، سيف بن علي، (1999)، "العولمة والسوق العربية"، مجلة المستقبل العربي، العدد 249، السنة 22، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية.
11. عتريس، طلال ، (2000)، "في مفهوم العرب والعولمة"، الطبعة الثالثة، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية.
12. وصفي، عاطف ، (1981)، "الثقافة والشخصية" دار النهضة العربية، بيروت.

13. جلبي، عبد الله، (1996)، "المجتمع والثقافة والشخصية"، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية.
14. غسان، عبد المعطي، (1994)، "السلوك الإداري في المنظمات المعاصرة"، مكتبة المحتسب، عمان.
15. الخضير، محسن احمد، (2000)، "العولمة، مقدمة في فكر واقتصاد وإدارة عصر اللادولة"، مجموعة النيل العربية للنشر.
16. قنبر، محمود، واخرون، (1989)، "دراسات اصول الثقافة"، دار الثقافة، الدوحة.
17. مرتضى، معاش، (2000)، "العولمة رؤى ومخاطر"، مجلة النبأ، بيروت، عدد 35، السنة 5.
18. اللوزي، موسى، (1999)، "التطوير التنظيمي اساسيات ومفاهيم حديثة"، الطبعة الأولى، عمان: دار وائل للطباعة والنشر.
19. المدهون، موسى توفيق، الجزراوي، ابراهيم محمد علي، (1995)، "تحليل السلوك التنظيمي: سيكولوجياً وإدارياً للعاملين والجمهور"، الطبعة الأولى، عمان: المركز العربي للخدمات الطلابية.
20. سوزا، نيلسون أوجودي (2002)، "العولمة اسم جديد للأمبريالية، في العولمة وأثرها في الاقتصاد العربي"، بغداد، بيت الحكمة، قيد الطبع.
21. مارتين، هانس بيتر، (1998)، "فخ العولمة"، ترجمة عدنان عباس علي، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.

المصادر الأجنبية

1. Becker. B., (1993), the Effect of Globalization Perception In the Strategic Vision of the Organizational Culture. The effect of realizing in Strategic View of Arranging Culture, *Journal of Management Studies*.
2. Cerney. P. G., (1995), "Globalization and Changing Logic of Collective Action International Organization".
3. Helleriegel. D.; Jackson. S. E.; Slocum. J. W.. (1999), "Management", International Thompson Publishing, U.S.A.
4. Helrigel. D.; Slocum. J. W.; Woodman. R. W.. (1989), 'Organizational Bahaviour". New York: West publishing Co.
5. Hiyi- Yousefi. E. M., (2001), "Economic –Globalization – International of the State and Cooperation", the Iranian of International Affairs, Vol. 4, No. 1, Iran the Institute for Political and International Studies.
6. Jones. G. R., (1995), "Organizational Theory: Text and Cases", New York: Addison – Wesley Pub.
7. Jones. G. R.; Hill.G. W., (2001), "Strategic Management Theory", 5th, Ed., New York, Houghton Miffilin Company.

8. Baligh.H. H., (1994), " the Relation Between Globalization and Organizational Culture", *Administrative Science Quarterly*.
9. Mowlane.H., (1998), "Globalization of Mass Media: Opportunities and Challenges for the South" , New York, United Nations.
10. Becker. H. S.; Geer. B.; Hughes. E. C.; Strauss. A. L., (1961), "Boys in White", New Brunswick NJ: Transaction Books.
11. Wolfyang. H., "Global Public Policy", *Foreign affairs*, Vol. 76, No. MPY. 1 Dec.
12. Pettigrew.I.M., (1979), "On Studying Organizational Cultures", *Administrative Science Quarterly*, December.
13. Bae. J.; Lawler. J., (1996), The Effect of Differences in Realizing the Globalization on Organizational Culture", *Academy of Management, Journal*.
14. Bank. J., (1996), "The Essence of Total Quality Management", 3rd ed., New Delhi: Prentice – Hall of India.
15. Ott.J. S., (1989), "The Organizational Culture Perspective, Chicago", Dorsay Press.
16. Tomlinson. J., (1991), "Cultural Imperialism",The John Hopkins University Press. Baltimore.
17. Avruch. K., (2003), "Cultrel as Context, Culture as Communications: Consideration for Humanitarian Negotiators".
18. Yousie. K. E., (2002), "Building A High Performance" <http://www.banffleadership.com>.
19. Warster. K., (2002), "How Dose Organizational Culture Shape the Use of Humor in Corporate Training" Department of Communication Studies.
20. Krorber. L.; Kluckhon. M. C., (1952), "Culture: A critical Review of Concepts and Definitions", Cambridge, Mass: Harvard University Press.
21. Millivojevic. M. A., (2000), "Globalization Current State of International Economics Relations, Review of International Affairs, Vol.11, No, U.S.A. FPKI, International Politics.
22. Wiley. M., (2005), 'The Concept of Organizational Culture: Why Bother?'. <http://www.media.wiley.com>.
23. Kilman. R.; Saxon. M. J.; Sepra. R., (1986), "Issues in Understanding and Changing Culture", *California Management Review*.
24. Kreitner. R., (1990), "The Relation Between Globalization and Culture and their Effect in Organization Activity", *Acodemy of Manayement Jounal*.
25. Daft. R. L., (2004), "Organization Theory and Design" 8th ed., South Western Adivision of Thomson Learning.

26. Daft. R. L., (1992), "Organization Theory and Design" 4th ed. Saint Paul: Wes - Publishing.
27. Vecchio. R. P., (1995), "Organizational Behavior", 3rd ed., Fort worth: The Dryden Press.
28. Outsubo. S., (1996), "Globalization, New Role for Developing Countries in an Integrating World", orld Bank, Washington D. C.
29. Obbins. S. P. R., (1990), Organization Theory: Structure, Design and Applications, 3rd ed., New Jersey: Prentice – Hall.
30. Robbin. S. P.; Coulter. N., (1999), "Management", 6th ed, New Jersey: Prentice – Hall.
31. Robbins. S. P., (1998), "Organizational Behavior", New Jersey: Prentice – Hall International, Inc.
32. Robins. S. P.; Coulter. M., (1999), "Management". www.prenhall.com/robbinsnight.
33. Glasser. S.R.; Zamanou. S.; Hacker. K., (1987), "Measuring and Interpreting Organization Culture", *Management Communication Quarterly*.
34. Leary. V. A., (1998), "Globalization and Human Right", UNESCO.
35. Reinicke. W. H., (1997), "Global Public Policy" *Review of International Affairs*.
36. Anthony. W. P., (1996), "Organization Theory: A strategic Approach" New Jersey: Prentice – Hall.

ملحق (1)

بسم الله الرحمن الرحيم

جمهورية العراق
الجامعة المستنصرية
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة أعمال

م / استمارة إستبانة

الأستاذة الفاضلة الأستاذ الفاضل

نهديكم أطيب تحياتنا...

تقوم الباحثة بإجراء بحث حول (قياس العلاقة ما بين العولمة والثقافة التنظيمية)، وانطلاقاً من ثقتنا بتعاونكم معنا في إنجاز هذا الجهد العلمي من خلال إسهامكم بملئ الاستمارة وفق الفقرات المثبتة فيها، وإن المعلومات المدونة سيتم التعامل معها بسرية وكرمان وسوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط لذلك لا حاجة لذكر الاسم.

وأخيراً إن نجاح البحث مرهون بدقة استجابتكم، لذا يرجى اعتماد الدقة والموضعية في تأشير الاستجابة المعبرة فعلاً عن قناعتكم، كما ويرجى الإجابة عن كل فقرة من فقرات الاستبانة وفق مدرج الاستجابة الموجود إزاء كل منها. وإن الباحثة مستعدة للإجابة عن أية تساؤلات تواجهكم، وتتقدم بفائق الاحترام والتقدير، شاكرين تعاونكم البناء المثمر وتضحيتكم بوقتكم الثمين لتدعيم البحث العلمي من أجل خدمة المسيرة العلمية في عراقنا الحبيب.
ومن الله التوفيق

الباحثة

سندس رضويي خوين

أولاً: المعلومات العامة

1. العمر:
2. الجنس: ذكر أنثى
3. الشهادة العلمية:
4. التخصص العام والدقيق:
5. عدد سنوات الخدمة: () سنة

ثانياً: العولمة

يرجى بيان موقفكم لآثار أبعاد العولمة في كليتكم، وذلك باختيار الرقم الذي يمثل الاستجابة
الملائمة لكل فقرة من فقرات هذه الأبعاد وفق مدرج الاستجابة التالي:

1	2	3	4	5	6	7
تأثير سلبي			تأثير إيجابي جداً			

أ. البعد الاقتصادي:

1. تحرير التجارة العالمية ()
2. هيمنة الأسواق المالية العالمية ()
3. الشركات المتعددة الجنسية ()
4. فوض اقتصاد السوق ()
5. التخصص (النقل من القطاع العام إلى الخاص) ()
6. صندوق النقد الدولي ()
7. التكتلات الاقتصادية العالمية العملاقة ()

ب. البعد السياسي:

8. الهيمنة الأمريكية ()
9. الدور الجديد لمجلس الأمن ()
10. النزاعات والأزمات الإقليمية ()
11. المفاهيم الجديدة للقانون الدولي (الإرهاب، السيادة) ()
12. سيادة الإيديولوجية الواحدة (الديمقراطية، الليبرالية) ()

ج. البعد الثقافي:

13. الاختراق الثقافي الأجنبي ()
14. هيمنة وسيادة الثقافة والقيم الأمريكية ()
15. الترويج لنمط الحياة الأمريكية ()
16. الترويج لفلسفة المجتمعات الأمريكية ()
17. نشر اللغة الإنكليزية ()
18. نشر العادات والتقاليد الغربية ()

د. البعد التقاني:

19. ثورة العلم والتقانة ()
20. تزايد الحاجة إلى الإبداع والابتكار ()
21. استمرار الاعتماد على الإبداع والابتكار الأجنبي ()
22. تقانة المعلومات ()
23. امتلاك الغرب للتطور التقاني ()
24. الملكية الفكرية ()
25. إجراء البحث والتطوير في الدول المتقدمة ()
26. الاحتكار التقاني للدول المتقدمة ()
27. الفجوة التقانية ()
28. الابتكارات التقانية العلمية ()

ثالثاً: الثقافة التنظيمية

يرجى وصف الثقافة التنظيمية في كليتك من خلال تأشير الجواب الملائم أمام كل عبارة من العبارات التالية باختيار أحد أرقام مدرج الاستجابة الآتي:

1	2	3	4	5	6	7
بشكل قليل جداً			بشكل كبير جداً			

أ. العمل الجماعي:

1. الموظفون الذين أعمل معهم صريحين وصادقين مع بعضهم البعض ()
2. يتقبل الموظفون الذين أعمل معهم ()
3. يعمل الموظفون الذين أعمل معهم كفريق ()
4. يواجه الموظفون الذين أعمل معهم المصاعب بإيجابية ()
5. يصغي الموظفون الذين أعمل معهم جيداً ()
6. الموظفون والإدارة لديهم علاقة عمل إيجابية ()

ب. المعنويات:

7. تحفزني هذه المنظمة على أن أقدم أفضل جهودي ()
8. تحترم هذه المنظمة موظفيها ()
9. تعامل هذه المنظمة الموظفين بطريقة منصفة ومؤدبة ()
10. هناك جو من الثقة في هذه المنظمة ()
11. تحفز هذه المنظمة الموظفين على أن يكونوا منتجين وفاعلين ()

ج. تدفق المعلومات:

12. أنا أحصل على المعلومات الكافية كي أفهم الصورة الصورة الكبيرة هنا ()
13. عندما تحدث تغييرات فالأسباب واضحة ومفهومة ()
14. أنا أعرف عمل الأقسام الأخرى خارج قسمي ()
15. أنا أحصل على المعلومات التي أحتاجها لكي أنجز عملي بشكل جيد ()

د. المشاركة:

16. لدي رأي في القرارات التي تؤثر في عملي ()
17. يطلب مني تقديم اقتراحات حول كيفية أداء عملي بشكل أفضل ()
18. تتمن هذه المنظمة أفكار الموظفين في كل قسم ()

هـ. الإشراف:

20. متطلبات العمل محددة بشكل واضح من قبل مديري ()
21. يبلغني مديري عندما أنجز عملاً بشكل جيد ()
22. يقبل مديري النقد برحابة صدر ()
23. يفوض مديري المسؤولية للآخرين ()
24. يوجه مديري النقد بشكل بناء ()
25. يصغي مديري لي جيداً ()

و. الاجتماعات:

- () 26. القرارات التي تتخذ في الاجتماعات تطبق على أرض الواقع
- () 27. الجميع يشارك في اتخاذ القرارات في الاجتماعات
- () 28. الوقت الممضي في الاجتماعات هو وقت مثمر

.....
.....
.....