

إدراك القيادات الإدارية في القطاع الحكومي والقطاع العام في دولة الكويت لمفهوم العولمة وتداعياتها ومتطلباتها دراسة ميدانية

عوض خلف العنزي*

ملخص: تهدف هذه الدراسة بشكل أساسي إلى تعرف إدراك القيادات الإدارية في القطاع الحكومي والقطاع العام لمفهوم العولمة وتداعياتها ومتطلباتها. وقد اختيرت عينة الدراسة بحجم 100 مفردة تمثل 44% من إجمالي القيادات الإدارية في هذه القطاعات. وتتمثل أهم النتائج التي تم التوصل إليها في أنه لا يزال إدراك القيادات الإدارية للعولمة قاصراً على الأبعاد الاقتصادية والمالية دون إدراك الجوانب الأخرى في هذا المفهوم، وبخاصة الجوانب غير الاقتصادية، كما أظهرت النتائج إدراك القيادات الإدارية لأهم متطلبات العولمة وآثارها الإيجابية والسلبية. وأخيراً توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات التي يجب الأخذ بها لتعميق مفهوم النظرة الشاملة لمختلف الأبعاد لمفهوم العولمة ومتطلباتها وآثارها.

المصطلحات الأساسية: العولمة، المفهوم، متطلبات، الآثار، إدراك،

القيادات، القطاع.

1 - مقدمة:

تعتبر العولمة من أكثر الظواهر التي حظيت باهتمام الباحثين والدارسين وجهودهم ولا سيما خلال السنوات العشر الأخيرة. وقد تناولت هذه الدراسات

* أستاذ مساعد - قسم الإدارة العامة - كلية العلوم الإدارية - جامعة الكويت.

الجوانب المختلفة المرتبطة بهذه الظاهرة وبخاصة ما يتعلق منها بمفهومها وأبعادها وانعكاساتها ومتطلبات التعامل معها.

وقد ركزت الدراسات السابقة في معظمها على إبراز الجوانب الفلسفية أو النظرية المرتبطة بمختلف هذه الأبعاد والانعكاسات، وإن كانت تعرضت في القليل منها لدراسة هذه الظاهرة في التطبيق العملي، وهو ما يمثل الهدف الأساسي من هذه الدراسة. ويمكن تفسير ذلك في جانب منه بحدثة هذا المجال من مجالات الدراسة ولا سيما أن العولمة في طبيعتها لم تظهر الاهتمامات البحثية الجادة بدراساتها إلا بعد تفاقم آثارها ولا سيما على الدول النامية، كما يفسر في الجانب الآخر بأن القطاعات الحكومية تتسم بطبيعتها بالبطء في ردود الأفعال بالنسبة للقضايا العالمية ذات التأثير على الدولة. ومن ذلك فإن الاهتمام بدراسة الآثار والنتائج المترتبة على العولمة من وجهة نظر العاملين في القطاعات الحكومية لم يظهر إلا في وقت قريب، وربما يفسر ذلك قلة الدراسات التطبيقية في هذا المجال، وذلك على الرغم من وجود دراسات تطبيقية تتناول العولمة في تأثيرها على مثل هذه الأبعاد - كالاقتصاد والسياسة وغيرهما - التي لا تمثل دائرة الاهتمام من قبل القيادات الإدارية في الأجهزة الحكومية عادة.

2 - أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من كونها من الدراسات القليلة إن لم تكن الرائدة التي تناولت العولمة بأبعادها المتعلقة بالمفهوم والآثار والمتطلبات في التطبيق العملي في دولة الكويت. ومن هذه الزاوية فإن هذه الدراسة تسهم في سد فجوة في المكتبة العربية، كما أنها تفتح المجال لمزيد من الدراسات في هذا الجانب الحيوي من جوانب البحث.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة بشكل رئيس إلى قياس درجة إدراك القيادات الإدارية في القطاع الحكومي والقطاع العام لمفهوم العولمة وتداعياتها ومتطلباتها، وبشكل أكثر تحديداً تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

1 - تحديد درجة إدراك القيادات الإدارية للقطاع الحكومي والقطاع العام للأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة سواء ما يرتبط منها بالأبعاد الاقتصادية أو الاجتماعية أو المعلوماتية.

2 - تحديد درجة الاختلاف في إدراك هذه الأبعاد باختلاف المستوى الإداري للقيادات المختلفة وأيضاً خصائصها الديموجرافية المختلفة في النوع، والسن، والتعليم بالإضافة إلى عدد سنوات الخبرات لكل منها.

3 - تحديد درجة إدراك القيادات الإدارية للقطاع الحكومي والقطاع العام للتداعيات أو الآثار والنتائج المترتبة على العولمة ما يرتبط منها داخلياً وخارجياً، وبخاصة ما يرتبط بزيادة أو ضعف القدرة التنافسية بالسوق المحلي والفرص الاستثمارية المتاحة للأسواق الخارجية.

4 - تحديد درجة الاختلاف في إدراك القيادات الإدارية للآثار والنتائج المترتبة على العولمة باختلاف المستوى الإداري والخصائص الديموجرافية وعدد سنوات الخبرة.

5 - تحديد درجة إدراك القيادات الإدارية لمتطلبات التعامل بإيجابية مع العولمة أو التغلب على ما قد يترتب عليها من سلبيات تحقيقاً للأهداف المنشودة.

6 - تحديد درجة الاختلاف في إدراك القيادات الإدارية لمتطلبات التفاعل مع العولمة باختلاف المستوى الإداري الذي تشغله هذه القيادات وخصائصها الديموجرافية وعدد سنوات الخبرة.

7 - تقديم عدد من التوصيات التي تسترشد بها القيادات الإدارية في إعداد الخطط والبرامج الفعالة للتفاعل مع العولمة وتدعيم إيجابياتها والتغلب على انعكاساتها السلبية.

ويرجع سبب تحديد درجة الاختلاف في الإدراك باختلاف الخصائص الديموجرافية إلى:

أ - أهمية تحديد القطاعات التي تدرك الأبعاد والانعكاسات بدرجة أقل من غيرها وتوصيف هذه القطاعات على هذه الخصائص حتى يمكن تهيئة المناخ الملائم لتنمية الإدراك لأهمية هذه الأبعاد والانعكاسات. ولا شك أن تهيئة مثل هذا المناخ سوف يتم بدرجة أكبر واقعية على مختلف جوانبه إذا ما توافرت مثل هذه البيانات عن الصفات الشخصية لمفردات عينة الدراسة.

ب - الرغبة في التحليل التفصيلي على هذه الأبعاد المرتبطة بالبيانات

الشخصية باعتبار أن شاغلي القيادات الإدارية على اختلاف مستوياتها يتوزعون على هذه الصفات الخاصة بالنوع والمؤهل وما إلى ذلك. وبمعنى آخر فإن التحليل على هذه الصفات يعكس واقع الحال بالنسبة للقيادات الإدارية العاملة في كل من القطاع الحكومي والقطاع العام.

مشكلة الدراسة:

يعد موضوع العولمة من أهم الموضوعات المطروحة حالياً سواء على الساحة الوطنية أو العالمية، وعلى الرغم من حداثة الاهتمام بموضوع العولمة، فإنه أصبح الآن يحوز اهتمام جميع الدول، وبخاصة النامية منها؛ وذلك لأنها باتت تدرك أن العولمة أمر لا مفر منه، ومن ثم عليها أن تعد العدة لكي تتواءم ومتطلبات العالم الجديد، ولا تزداد الهوة بينها وبين الدول المتقدمة التي تقود قطار العولمة.

وعلى ضوء مراجعة أدبيات الدراسات التي تناولت العولمة باعتبارها مفهوماً، وتداعياتها، ومتطلباتها سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي. تظل هذه الدراسات نظرية ومحدودة وتفتقر إلى الجانب التطبيقي. ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة بغية تعرف آراء عينة من المديرين في الجهات ذات الاختصاص في دولة الكويت، حول مفهوم العولمة وآثارها ومتطلباتها والسياسات التي تبنتها دولة الكويت للتعامل مع آثار هذه الظاهرة.

فروض الدراسة:

تحددت فروض الدراسة في ضوء الأهداف الخاصة بها على النحو التالي:

1 - تدرك القيادات الإدارية بكل من القطاعين الحكومي والعام العولمة باعتبارها ذات أبعاد مالية واقتصادية بالدرجة الأولى ويرتبط بهذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

أ - يختلف إدراك القيادات الإدارية للأبعاد المختلفة لمفهوم العولمة ولا سيما المالية والاقتصادية منها باختلاف نوعية القطاع الذي تعمل به هذه القيادات.

ب - يختلف إدراك القيادات الإدارية لمفهوم العولمة بهذه الكيفية باختلاف كل من:

- نوعية القطاع الذي تعمل به هذه القيادات.

- المستوى الإداري الذي تشغله هذه القيادات.
- الخصائص الديموجرافية للقيادات الإدارية متمثلة في النوع والسن والتعليم.
- ج - يختلف إدراك القيادات الإدارية للأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة باختلاف عدد سنوات الخبرة في العمل الإداري.
- 2 - تدرك القيادات الإدارية في القطاع الحكومي والقطاع العام العولمة على أنها ظاهرة ذات انعكاسات سلبية أكثر منها إيجابية، ويرتبط بهذا الفرض الفروض الفرعية التالية:
- أ - يختلف إدراك القيادات الإدارية للآثار والتداعيات المترتبة على العولمة باختلاف نوعية القطاع الذي تعمل به هذه القيادات.
- ب - يختلف إدراك القيادات الإدارية للآثار والتداعيات المترتبة على العولمة باختلاف المستوى الإداري الذي تشغله هذه القيادات.
- ج - يختلف إدراك القيادات الإدارية للآثار والتداعيات المترتبة على العولمة باختلاف الخصائص الديموجرافية لهذه القيادات المتمثلة في النوع، والسن والمستوى التعليمي.
- د - يختلف إدراك القيادات الإدارية للآثار والتداعيات المترتبة على العولمة باختلاف عدد سنوات الخبرة للقيادات الإدارية في العمل الإداري.
- 3 - تدرك القيادات الإدارية في القطاع الحكومي والقطاع العام طبيعة وأهمية المتطلبات الواجب توافرها للتفاعل إيجابياً مع العولمة، ويرتبط بهذا الفرض الفروض الفرعية التالية:
- أ - يختلف إدراك القيادات الإدارية لطبيعة المتطلبات الواجب توافرها باختلاف نوعية القطاع الذي تشغله هذه القيادات.
- ب - يختلف إدراك القيادات الإدارية لطبيعة متطلبات العولمة الواجب توافرها باختلاف المستوى الإداري الذي تشغله هذه القيادات.
- ج - يختلف إدراك القيادات الإدارية لطبيعة المتطلبات الواجب توافرها باختلاف الخصائص الديموجرافية لهذه القيادات المتمثلة في النوع، والسن والمستوى التعليمي.

د - يختلف إدراك القيادات الإدارية لطبيعة المتطلبات الواجب توافرها باختلاف عدد سنوات خبرتها في العمل الإداري.

الإطار النظري للدراسة

أولاً - مفهوم العولمة:

تنوعت الدراسات التي تناولت مفهوم العولمة فيما بينها من حيث التركيز على إبراز الجوانب والأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة. وقد توزعت هذه الدراسات بين دراسات تنظر إلى العولمة على أنها ذات أبعاد اقتصادية ومالية تتعلق بحرية الاستثمار وانتقال رؤوس الأموال وانتشار أسواق التمويل والانسحاب الحر للسلع والخدمات وغزو الأسواق وانفتاحها أمام مختلف منتجات الدولة بالدرجة الأولى، ومن بين هذه الدراسات (Dicken 1992; Drucker, 1986; Thompson 1992)؛ جيمس روزناو 1997، روجيه جارودي 1998، سعد العبيدي 2000، محمد منصور 2001. منير شفيق 2001) ودراسات أخرى تنظر إلى العولمة على أنها ظاهرة ذات أبعاد معلوماتية (سعد العبيدي 2000، محمد منصور 2001، McLuhan 1968). كما أن هناك بعض الدراسات التي تناولت العولمة باعتبارها ظاهرة متعددة الأبعاد والجوانب سواء الثقافية والسياسية والتاريخية والتكنولوجية والإعلامية والاجتماعية (Featherstone, 1990; O'Brein 1992)، جيمس روزنار 1997، روجيه جارودي 1998، سيار جميل، بدون تاريخ، محمد الجابري 1997، محمد منصور 2001، مصطفى رجب 2000، منير شفيق 2001).

وبغض النظر عن هذه الاختلافات في وجهات النظر الخاصة بالباحثين والدارسين فإن التعامل مع العولمة بشكل إيجابي يقتضي تعميق النظرة الشاملة والكلية لهذه الظاهرة، ومن ذلك فإن تصور هذه الدراسة لمفهوم العولمة ينطلق من هذه الزاوية أو هذا المنظور، فالعولمة طبقاً لما تقتضي به هذه الدراسة تمثل ظاهرة متعددة الجوانب والأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والمالية والتكنولوجية والثقافية والسياسية والإعلامية وغيرها.

ثانياً - آثار العولمة:

توزعت جهود الباحثين والدارسين بين التركيز على إظهار الآثار السلبية للعولمة وإظهار الجوانب أو الانعكاسات الإيجابية لها.

وقد تمثلت الآثار السلبية التي حظيت باهتمام الباحثين والدارسين عند تناولهم لظاهرة العولمة في التأثير على المنتجات المحلية التي لا تستطيع مواجهة المنتجات المستوردة ومنافساتها وزيادة التضخم نتيجة للركود الاقتصادي (خالد أبو الفتوح 1999) كذلك للعولمة آثار سلبية منها انخفاض فرص العمل وارتفاع معدل البطالة (ألفونس عزيز 2001، علا الخواجة 2001، محمد الجابري 1997) والتأثير على المستوى المعيشي وتقليص الخدمات الاجتماعية التي تقدمها الدولة بالإضافة إلى ضعف حماية الدولة للمنتجات الوطنية وتقليص دور أجهزة حماية المستهلك (ألفونس عزيز 2001، ثناء عبدالله 2000، مصطفى رجب 2000، محسن هلال 2000، هدى ميتيكس 2001) للعولمة أيضاً آثار سلبية تتمثل في سيطرة أصحاب المصالح التجارية والاقتصادية على الإعلام، حيث يتم استخدامها في تشويه معرفتنا بالعالم ووعينا بأنفسنا ومعرفة الآخرين ووعيهم بأنفسهم وقضاياهم (مهيو محمد 2000).

هناك آثار سلبية أخرى للعولمة تتمثل في عملية الإغراق (مصطفى رجب 2000)؛ حيث يتم إغراق الأسواق نتيجة لانخفاض الأسعار التي تقل كثيراً عن سعر المثل في السوق المحلي أو حتى الأسعار في الدول المنتجة لهذه السلعة وأحياناً أقل من سعر تكلفة المنتج، وهذه من نتائج دخول العولمة وإلغاء التعريفة الجمركية، أو الحد منها على بعض السلع. كما أن للعولمة آثاراً سلبية على التعليم وطبيعته من حيث المنافسة وفق شروط ومستويات ومقاييس للأداء تفرض عليها من الخارج مما يتطلب تجويد التعليم ليصبح المتعلم قادراً على المنافسة والتكيف مع المتغيرات والمحافظة على الثوابت والقيم الاجتماعية (علا الخواجة 2001).

وعلى الجانب الآخر فقد ركزت بعض الجهود البحثية على إظهار ما للعولمة من آثار وانعكاسات إيجابية في مجال التعليم والتكامل الاقتصادي والطب والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والفضاء والإعلام والترفيه، ومن هؤلاء الباحثين (حسن نصر 1999، محسن الخضيرى، Mcluhan 1968; Servan - Schreifer 1969; Tandon 1997, 2000).

وفي مواجهة هذه الآثار والتحديات، يأتي التأكيد على أن العولمة ليست فلسفة محدودة أو ثقافة ضيقة أو مذهباً اقتصادياً محصوراً، فالعولمة ظاهرة عالمية كونية

شاملة، وهي أكبر حقيقة واقعية في عصرنا الراهن في ظل ثورة أحوالت الكرة الأرضية إلى كرة من المعلومات تدور في الاتجاهات كلها. لذلك فإن الخطر لا يكمن في العولمة ذاتها بقدر ما يكمن في سلبية المتلقي، وفي التوظيف الأيديولوجي للعولمة، ونجاح العولمة في الهيمنة والاختراق والتأثير لا يتعلق بإمكانات وقدرات الدول المتقدمة الفاعلة المصدرة للعولمة بقدر ما يتعلق بقوة الدول الأخرى المتلقية أو ضعفها، فالأمم الضعيفة في مواجهة العولمة هي التي ستخسر كل شيء، وأما الأمم القوية التي تواجه العولمة وتندمج بها وتتفاعل معها، فهي التي ستربح معركة المنافسة الحضارية مع العولمة.

ثالثاً - متطلبات العولمة:

أشارت كثير من الدراسات والبحوث إلى أهمية التعامل الفعال مع متطلبات العولمة لمواجهة آثارها وتحدياتها، ومن هذه الدراسات دراسة ألفونس عزيز (2001) التي أشارت إلى أهمية تضافر الجهود في مجال التعاون الاقتصادي بين الدول العربية وتبني استراتيجية الإنماء التكاملي والاهتمام بالتنمية البشرية لزيادة مستواها الفني والإداري بهدف تحقيق الاستخدام الأمثل للقوى الوطنية وتوفير متطلبات العولمة، والتنسيق بين القطاعين العام والخاص في مجال الصناعة واجتذاب الاستثمارات المحلية والأجنبية، بالإضافة إلى إعادة هيكلة الاقتصاد وتعديل بعض الأنظمة والتشريعات بما يتلاءم والمستجدات الإقليمية، ويكفل تعظيم العوائد الاقتصادية. كذلك أثارت دراسة كل من رمزي زكي (1999) ودراسة جمال الدين رزق (1998) ضرورة تبني العديد من السياسات الكفيلة بالحد من مخاطر العولمة، وتفعيل الآثار الإيجابية لها. ومن أهم هذه السياسات، السياسة الاقتصادية والأهداف الاستراتيجية للدولة وسياسات القوى البشرية، وكذلك التزام منهج التخطيط العلمي الذي يركز على الأولوية وخلق المؤثرات التي تتوجه بموجبها أهداف الأداء الاقتصادي.

وأشارت دراسة أحمد عبدالرحمن (1998) إلى ضرورة الاستفادة من بطاء تطبيق سياسة العولمة في أصعب مراحلها، وبخاصة الحواجز غير الجمركية، والخدمات وتقنية المعلومات وغيرها وذلك في مجال وضع الاستراتيجيات الفعالة للتكيف مع متغيرات العولمة قبل تطور أنظمة الجمارك وتطوير تكنولوجيا ونظم

المعلومات. أما دراسة محمد الأطرشي (1998) فقد تبنت عدداً من الاستراتيجيات، ومن أهمها وضع استراتيجية عربية شاملة للتعامل مع العولمة مثل إقامة سوق عربية مشتركة، تحقيق التنمية العادلة ورفع المستوى المعيشي للمواطنين بالإضافة إلى إقامة منظومة الأمن الوطني.

كذلك أشارت دراسة علا الخواجة (2001) ودراسة جلاله الجارالله وناصر الشواف (2000) إلى ضرورة تبني عدد من السياسات اللازمة لمواجهة آثار العولمة، منها الاهتمام بالتنمية البشرية من خلال إعادة النظر بالنظم التعليمية واكتساب المعرفة حتى تتوافق مخرجاتها مع احتياجات السوق، إلى جانب ضرورة العمل لدعم وتحديث وتشجيع الدراسات والبحوث العلمية.

أما دراسة (Tandon 1997) فقد طرحت بعض البدائل والاستراتيجيات التي يمكن أن يتم تبنيها لمواجهة آثار العولمة، منها الإبطاء من عملية الاندماج من ناحية ومن ناحية أخرى تقوية الإمكانيات الداخلية - الإنتاجية والتسويقية، والتحكم في الموارد المحلية بعيداً عن التدخل الأجنبي أو الشركات المتعددة الجنسيات.

كما أشارت دراسة عبدالحميد حمدان (2001) إلى ضرورة وضع المناهج الواقعية والمبنية على المعلومات والإحصاءات والمؤثرات دون الاعتماد على التكهّنات والتوقعات والعواطف بالإضافة إلى زيادة توعية أفراد المجتمع بشكل عام والأعمار الصغيرة على وجه الخصوص من خلال التزام القيم والتقاليد الإسلامية الضابطة للسلوك، وذلك من خلال وضع مناهج علمية توفر سبل المعرفة وإتاحة الفرصة للحصول على المعلومات التي تساعد على عملية التحليل والاستنتاج بدلاً من المعلومات الموجهة والنتائج الجاهزة.

منهجية الدراسة:

تتمثل المنهجية التي اعتمدت عليها هذه الدراسة لتحقيق أهدافها واختبار صحة الفروض الخاصة بها، وبخاصة ما يتعلق بتحديد مجتمع الدراسة وعينتها والبيانات ومصادرها وتحليلها - في ما يلي:

1 - مجتمع الدراسة وعينتها:

1 - 1 - مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في القيادات الإدارية العاملة في كل من القطاع الحكومي والقطاع العام ذات الارتباط المباشر بقضايا العولمة. وقد تم تمثيل القطاع الحكومي في الوزارات الأساسية التالية ذات العلاقة:

أ - وزارة التجارة ممثلة في قطاع التجارة الخارجية.

ب - وزارة المالية ممثلة في قطاع الاقتصاد الدولي والضرائب.

ج - وزارة التخطيط ممثلة في قطاع التخطيط والمتابعة والاقتصاد والقياس التنموي (الاستشراف للمستقبل).

أما القطاع العام فقد تمثل بكل من الهيئات التالية ذات الارتباط:

أ - الهيئة العامة للاستثمار.

ب - الهيئة العامة للصناعة.

ج - الإدارة العامة للجمارك.

ويوضح جدول (1) البيانات الخاصة بحجم المجتمع وعدد شاغلي كل مستوى من المستويات الإدارية في كل وزارة وكل هيئة عامة.

جدول (1)

توزيع مفردات المجتمع بحسب نوع القطاع والمستوى الإداري

المستوى الإداري	القطاع	حكومي	عام	الإجمالي
الإدارة العليا	8	8	16	
الإدارة الوسطى	23	28	51	
الإدارة المباشرة	73	89	162	
الإجمالي	104	125	229	

المصدر: السجلات الرسمية للوزارات والهيئات موضع الدراسة.

1 - 2 - عينة الدراسة:

اختيرت عينة تحكمية من مختلف المستويات الإدارية بالوزارات والهيئات

موضع الدراسة. وحدد حجم العينة بـ 100 مفردة بما يمثل نحو 44% من إجمالي المجتمع. وحدد هذا الحجم في ضوء التقديرات الشخصية للباحث باعتباره أنه يقترب إلى حد كبير من نصف حجم المجتمع، وروعي في اختيار العينة ما يلي:

- أ - تمثيل المفردات الشاغلة للوظائف الإدارية العليا بنسبة 100%.
- ب - تمثيل المفردات الشاغلة للوظائف الإدارية الوسطى بنسبة 50%.
- ج - تمثيل المفردات الشاغلة للوظائف الإدارية المباشرة بنسبة 35%.

وقد استند هذا التدرج في تمثيل المستويات الإدارية إلى أساس درجة العمق في الإلمام بقضايا العولمة وانعكاساتها، ومن الطبيعي أن تحظى هذه القضايا باهتمام أكبر من قبل شاغلي الوظائف الإدارية العليا واهتمام أقل نسبياً بالنسبة لشاغلي الوظائف الوسطى والمباشرة.

ويوضح جدول (2) توزيع مفردات العينة على كل مستوى من المستويات الإدارية بالنسبة لكل من القطاع الحكومي والقطاع العام. كذلك انظر جدول (3) الخاص بتوزيع أفراد العينة وفقاً للبيانات الديموجرافية (النوع، القطاع، المستوى الإداري، المستوى العلمي، العمر وسنوات الخبرة).

جدول (2)
توزيع مفردات العينة بحسب المستوى الإداري
في كل من القطاع الحكومي والقطاع العام

القطاع المستوى الإداري		حكومي		عام		الإجمالي	
		مجتمع	عينة	مجتمع	عينة	مجتمع	عينة
الإدارة العليا		8	8	8	8	16	16
الإدارة الوسطى		23	12	28	14	51	26
الإدارة المباشرة		73	26	89	32	162	58
الإجمالي		104	46	125	54	229	100

المصدر: السجلات والبيانات الرسمية لأفراد المجتمع والعينة للوزارات والهيئات موضع الدراسة.

جدول (3)
توزيع مفردات العينة بحسب الخصائص الديموجرافية
للصادرات الإدارية في القطاع الحكومي والعام

الخصائص	العدد	%
1 - النوع:		
- ذكور	84	%84
- إناث	16	%16
الإجمالي	100	%100
2 - القطاع:		
- حكومي	46	%46
- عام	54	%54
الإجمالي	100	%100
3 - المستوى الإداري:		
- إدارة عليا	16	%16
- إدارة وسطى	26	%26
- إدارة مباشرة	58	%58
الإجمالي	100	%100
4 - المستوى العلمي:		
- حتى الجامعة	18	%18
- جامعي وأعلى	82	%82
الإجمالي	100	%100
5 - العمر:		
- حتى 35 سنة	16	%16
- 36 - 40	33	%33
- 41 فما فوق	51	%51
الإجمالي	100	%100
6 - سنوات الخبرة:		
- أقل من 5 سنوات	11	%11
- 5 - 10 سنوات	11	%11
- 11 - 15 سنة	13	%13
- 16 سنة فما فوق	65	%65
الإجمالي	100	%100

المصدر: السجلات الرسمية للوزارات والهيئات موضع الدراسة.

2 - نوع البيانات ومصادرها:

اعتمدت الدراسة في تحقيق أهدافها على كل من البيانات الثانوية والأولية، ويمكن توضيح ذلك على النحو الآتي:

أ - **البيانات الثانوية:** تمثلت هذه البيانات في تلك المنشورة والمتاحة بالمراجع والبحوث والدراسات السابقة عن ظاهرة العولمة. وقد استفيد من هذه البيانات في تطوير متغيرات الدراسة وتصميم قائمة الاستقصاء.

ب - **البيانات الأولية:** تمثلت هذه البيانات في تلك التي تم تجميعها ميدانياً من عينة الدراسة عن مختلف متغيرات الدراسة وقد جمعت هذه البيانات من خلال استمارة الاستقصاء التي صممت لهذا الغرض، والتي اعتمدت بشكل أساسي على استخدام الأسئلة المغلقة (مقياس ليكرت ذات النقاط الخمس). وذلك ضماناً لسهولة الإجابة عن هذه الأسئلة من ناحية فضلاً عن سهولة تحليلها وإجراء المقارنات بين إجابات المستقصي منهم من ناحية أخرى، وقد روعي في الأسئلة أن تكون ذات طبيعة مباشرة، وأن تتسم صياغتها بوضوح الهدف منها وسرعة تفهم طبيعة كل سؤال ومضمونه أو محتواه.

وقد جمعت البيانات بالمقابلة الشخصية مع مفردات العينة بالاستعانة بثلاثة باحثين دربوا جيداً على كيفية إجراء المقابلات والإجابة عن استفسارات أفراد العينة.

3 - تحليل البيانات:

حللت البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية البسيطة المتمثلة في:

- المتوسطات الحسابية.

- الجداول المتعامدة (Cross Tabulation).

- وقد تم تحليل النتائج عند المستوى المعنوي 0,05.

وفيما يلي عرض لأهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

تحليل النتائج ومناقشتها:

أولاً - إدراك القيادات الإدارية بالقطاع الحكومي والقطاع العام للأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة:

تلخص الجداول من (4) إلى (7) النتائج التي توصلت إليها الدراسة بشأن إدراك قيادات كل من القطاع الحكومي والقطاع العام لطبيعة وأهمية الأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة واختلاف درجة الإدراك لهذه الأبعاد باختلاف كل من:

- نوعية القطاع الذي تعمل به هذه القيادات (حكومي / عام).

- المستوى الإداري الذي تشغله هذه القيادات الإدارية.
- الخصائص الديموجرافية للقيادات الإدارية متمثلة في النوع، والسن والمستوى التعليمي.
- عدد سنوات الخبرة الخاصة بالقيادات الإدارية.

وتجدر الملاحظة قبل عرض النتائج المتعلقة بإدراك القيادات الإدارية في القطاع الحكومي والقطاع العام أن التحليل على الأبعاد المتعلقة بكل من المستوى الإداري الذي تشغله هذه القيادات والخصائص الديموجرافية للقيادات الإدارية وعدد سنوات الخبرة قد ركز على تحديد درجة الاختلاف في الإدراك باختلاف هذه الأبعاد بصرف النظر عن القطاع الذي تنتمي إليه. ويتفق ذلك مع أهداف الدراسة على النحو الموضح سابقاً.

وتتمثل أهم النتائج التي يمكن استخلاصها من هذه الجداول فيما يلي:

1 - يصل المتوسط العام لدرجة إدراك طبيعة وأهمية الأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة إلى 3,67 من 5، ويعكس هذا المتوسط درجة من الإدراك، وإن كانت أعلى من المتوسط غير أنها ما زالت محدودة نسبياً.

2 - تختلف أبعاد مفهوم العولمة فيما بينها من حيث درجة إدراك القيادات الإدارية لطبيعة كل منها وأهميتها، وبصفة عامة يكون إدراك القيادات الإدارية أكبر ما يمكن لطبيعة وأهمية الأبعاد المالية والاقتصادية (المتوسط المرجح لإدراك هذه الأبعاد 4,3) وأقل ما يمكن لإدراك طبيعة وأهمية الأبعاد الاجتماعية (المتوسط المرجح 2,49 سلبي)، يحظى الجانب الخاص بأهمية توافر أنظمة متطورة للمعلومات أيضاً - بوصفه أحد أبعاد مفهوم العولمة - بدرجة محدودة نسبياً من الإدراك (المتوسط المرجح 3,28). ويمكن بشكل عام ترتيب أبعاد مفهوم العولمة التي تمت دراستها تنازلياً بحسب درجة إدراك طبيعة كل منها وأهميتها على النحو التالي:

الأبعاد	المتوسط المرجح
- الأبعاد المالية.	4,51
- الأبعاد الاقتصادية العامة.	4,09
- الأبعاد الخاصة بإمكانية المنافسة دولياً في الأسواق الأجنبية.	3,86
- الأبعاد الخاصة بتزايد حدة المنافسة في السوق المحلي.	3,80
- الأبعاد الخاصة بأهمية نظم المعلومات.	3,28
- الأبعاد غير الاقتصادية.	2,49

3 - تختلف درجة إدراك أهمية الأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة باختلاف نوعية القطاع الذي تعمل به القيادات الإدارية.

جدول (4)

إدراك القيادات الإدارية بكل من القطاع الحكومي والقطاع العام
للأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة
اختلاف درجة الإدراك باختلاف نوعية القطاع (حكومي / عام)

م	الأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة	الإدراك العام للمفهوم	اختلاف الإدراك باختلاف القطاع	
		المتوسط المرجح	الحكومي (متوسط مرجح)	العام (متوسط مرجح)
1	إدراك العولمة بوصفها مفهوماً ذا أبعاد اقتصادية.	+ 4,09	3,89	4,25
2	إدراك العولمة بوصفها مفهوماً ذا أبعاد مالية.	4,51	4,41	4,58
3	إدراك العولمة بوصفها مفهوم تنافس في الأسواق المحلية (انفتاح أسواق الكويت أمام الأسواق العالمية).	3,80	2,87	3,25
4	إدراك العولمة بوصفها مفهوم تنافس في الأسواق الدولية (بوجود الخاص في الأسواق الدولية).	3,86	3,89	3,83
5	إدراك العولمة بوصفها مفهوماً ذا أبعاد معلوماتية سواء ما يتعلق بإنتاج وشراء وتبادل المعلومات.	3,28	3,25	3,31
6	إدراك العولمة بوصفها مفهوماً ذا أبعاد أخرى غير اقتصادية.	2,49	*2,75	*2,28

* اختلاف معنوي في الإدراك عند القيادات الإدارية لكل من القطاع الحكومي والقطاع العام على هذه الأبعاد.

+ على مقياس تراوح بين 5 موافقة بدرجة كبيرة جداً و1 غير موافق بدرجة كبيرة جداً تصل قيمة المتوسط المرحج 4,09.

- بصفة عامة تدرك القيادات الإدارية التي تعمل بالقطاع العام أهمية وطبيعة الأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة بدرجة أكبر مقارنة بإدراك القيادات الإدارية التي تعمل بالقطاع الحكومي لأهمية وطبيعة هذه الأبعاد مع عدم وجود اختلافات معنوية (تصل قيمة المتوسط العام لدرجة إدراك أهمية أبعاد المفهوم 3,59 لقيادات القطاع العام مقابل 3,51 لقيادات القطاع الحكومي).

- تختلف درجة إدراك الأهمية ما بين قيادات القطاع الحكومي والقطاع العام وذلك بالنسبة لجميع أبعاد المفهوم ما عدا ذلك الخاص بالأبعاد الأخرى غير الاقتصادية وبتزايد حدة المنافسة دولياً حيث يكون إدراك القيادات الإدارية بالقطاع الحكومي لدرجة أهمية هذين البعدين أكبر مع وجود اختلافات معنوية في درجة الإدراك الخاص بأهمية الأبعاد غير الاقتصادية. (المتوسط المرجح 3,32 لإدراك القيادات في القطاع الحكومي مقابل 3,05 لإدراك القيادات في القطاع العام).

- تختلف درجة إدراك الأهمية معنوياً ما بين قيادات القطاع العام والقطاع الحكومي بالنسبة لكل من البعدين التاليين:

الأبعاد	الحكومي	العام
(المتوسط المرجح)	(المتوسط المرجح)	(المتوسط المرجح)
- الأبعاد المالية لمفهوم العولمة	4,41	4,58
- الأبعاد الاقتصادية العامة لمفهوم العلوم	3,89	4,25

حيث تكون درجة إدراك الأهمية أكبر بين قيادات القطاع العام مقارنة بقيادات القطاع الحكومي.

4 - تختلف درجة إدراك أهمية الأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة باختلاف المستوى الإداري الذي تشغله القيادات الإدارية لكل من القطاع الحكومي والقطاع العام، وكما تشير إليه نتائج جدول (5):

- تتجه درجة إدراك الأهمية الخاصة للأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة إلى التزايد مع الانتقال من مستوى إداري إلى مستوى إداري آخر، بحيث تكون درجة إدراك الأهمية أكبر ما تكون نسبياً بين القيادات من شاغلي الوظائف الإدارية في مستوى الإدارة العليا وأكبر ما تكون نسبياً بين القيادات من شاغلي الوظائف الإدارية في مستوى الإدارة المباشرة (المتوسط المرجح العام لدرجة الأهمية 3,85، 3,61، 3,45 للقيادات من شاغلي الوظائف الإدارية العليا والإدارة التنفيذية والإدارة المباشرة، على التوالي).

جدول (5)

إدراك القيادات الإدارية بكل من القطاع الحكومي والقطاع العام للأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة: اختلاف درجة الإدراك باختلاف المستوى الإداري

م	الأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة	الإدراك العام للمفهوم	اختلاف الإدراك باختلاف المستوى الإداري		
			الإدارة العليا	الإدارة الوسطى	الإدارة المباشرة
		المتوسط المرجح	المتوسط المرجح	المتوسط المرجح	المتوسط المرجح
1	إدراك العولمة بوصفها مفهوماً ذا أبعاد اقتصادية.	4,09	4,70	4,38	4,28
2	إدراك العولمة بوصفها مفهوماً ذا أبعاد مالية.	4,51	4,77	4,25	4,21
3	إدراك العولمة بوصفها مفهوم تنافس في الأسواق المحلية (انفتاح أسواق الكويت أمام الأسواق العالمية).	3,80	3,68	3,40*	2,79
4	إدراك العولمة بوصفها مفهوم تنافس في الأسواق الدولية (الوجود الخاص في الأسواق الدولية).	3,86	4,00	3,84	3,79
5	إدراك العولمة بوصفها مفهوماً ذا أبعاد معلوماتية سواء ما يتعلق بإنتاج وشراء وتبادل المعلومات.	3,28	3,36	3,29	3,15
6	إدراك العولمة بوصفها مفهوماً ذا أبعاد غير اقتصادية.	2,49	2,64	2,51	2,49

* اختلاف معنوي في إدراك هذا البعد من أبعاد المفهوم باختلاف المستوى الإداري لقيادات القطاع الحكومي والعام.

- تختلف درجة الأهمية باختلاف المستوى الإداري الذي تشغله القيادات الإدارية بالنسبة لجميع الأبعاد الخاصة بمفهوم العولمة مع وجود اختلاف معنوي باختلاف المستوى الإداري بالنسبة للبعد الخاص بتزايد حدة المنافسة في الأسواق المحلية حيث تكون درجة إدراك أهمية هذا البعد أكبر بين القيادات من شاغلي الوظائف الإدارية في مستوى الإدارة العليا (3,68) مقارنة بغيرهم من القيادات شاغلي الوظائف الإدارية في مستوى الإدارة التنفيذية والإدارة المباشرة (3,40 و 2,79 على التوالي).

5 - تختلف درجة إدراك أهمية الأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة باختلاف الخصائص الديموجرافية للقيادات الإدارية بكل من القطاع الحكومي والقطاع العام، ويتضح ذلك من جدول (6) الذي تتمثل أهم النتائج المستخلصة منه فيما يلي:

5-1 - بصفة عامة تدرك القيادات الإدارية من الذكور أهمية الأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة بدرجة أكبر من إدراك القيادات الإدارية من الذكور لدرجة أهمية هذه الأبعاد (المتوسط العام لدرجة إدراك الأهمية 3,85 للذكور مقابل 3,51 للإناث مع وجود اختلاف معنوي في درجة إدراك الأهمية بين القيادات من الذكور والقيادات من الإناث).

- تختلف درجة إدراك الأهمية بين القيادات الإدارية من الذكور والقيادات الإدارية من الإناث بالنسبة لجميع أبعاد مفهوم العولمة ما عدا ذلك الخاص بكل من الأبعاد التالية:

الذكور (المتوسط المرجح)	الإناث (المتوسط المرجح)
3,80	4,25
2,48	2,75

- الأبعاد الخاصة بإمكانية المنافسة دولياً في الأسواق الأجنبية.
- الأبعاد غير الاقتصادية للعولمة

حيث يكون إدراك القيادات الإدارية من الإناث لدرجة أهمية هذه الأبعاد أكبر من تلك الخاصة بإدراك القيادات الإدارية من الذكور لها.

جدول (6)

إدراك القيادات الإدارية بكل من القطاع الحكومي والقطاع العام للأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة: اختلاف الإدراك باختلاف الخصائص الديموجرافية للقيادات (النوع - السن - المستوى التعليمي)

م	الأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة	الإدراك العام للمفهوم	اختلاف الإدراك باختلاف النوع		اختلاف الإدراك باختلاف السن			اختلاف الإدراك باختلاف المستوى التعليمي	
			ذكور	إناث	حتى 35	36-40	41 فما فوق	حتى الجامعي وأعلى	جامعي
		المتوسط المرجح	المتوسط المرجح	المتوسط المرجح	المتوسط المرجح	المتوسط المرجح	المتوسط المرجح	المتوسط المرجح	المتوسط المرجح
1	إدراك العولمة بوصفها مفهوماً ذا أبعاد اقتصادية.	4,09*	4,11	4,00	4,04	4,08	4,11	4,10	4,12
2	إدراك العولمة بوصفها مفهوماً ذا أبعاد مالية.	4,51	4,55	4,31	4,38	4,64	4,45	4,46	4,74
3	إدراك العولمة بوصفها مفهوم تنافس في الأسواق المحلية (انفتاح أسواق الكويت أمام الأسواق العالمية).	3,80	3,23	2,75*	2,79*	2,94	3,27	3,26*	2,75
4	إدراك العولمة بوصفها مفهوم تنافس في الأسواق الدولية (الوجود الخاص في الأسواق الدولية).	3,86	3,80*	4,25	4,23*	3,69	3,84	3,66*	4,31
5	إدراك العولمة بوصفها مفهوماً ذا أبعاد معلوماتية سواء ما يتعلق بإنتاج وشراء وتبادل المعلومات.	3,28	3,41*	3,00	2,98*	3,23	3,46	3,21*	3,57
6	إدراك العولمة بوصفها مفهوماً ذا أبعاد غير اقتصادية.	2,49	2,42*	2,75	2,57	2,42	2,5	2,59*	2,05

* اختلاف معنوي في إدراك هذه الأبعاد باختلاف الخصائص الديموجرافية لقيادات القطاع الحكومي والعام.

- تختلف درجة إدراك الأهمية معنوياً من القيادات الإدارية من الذكور والقيادات الإدارية من الإناث بالنسبة للبعدين التاليين:

الأبعاد	الذكور	الإناث
(المتوسط المرجح)	(المتوسط المرجح)	(المتوسط المرجح)
- إمكانية المنافسة دولياً في الأسواق الأجنبية.	3,23	2,57
- ضرورة أهمية تطوير أنظمة المعلومات.	3,41	3,00

حيث تكون درجة إدراك الأهمية أكبر بين القيادات الإدارية من الذكور.

5-2 - تختلف درجة إدراك أهمية الأبعاد المتعلقة بمفهوم العولمة باختلاف الفئة العمرية الخاصة بالقيادات الإدارية، وبصفة عامة تتزايد درجة إدراك الأهمية بين القيادات من الفئة العمرية 41 سنة فما فوق مقارنة بدرجة إدراك غيرها من القيادات الإدارية من الفئات العمرية الأصغر من ذلك (المتوسط العام لدرجة إدراك الأهمية 3,60 للقيادات من الفئة العمرية 41 سنة فما فوق مقابل 3,50 للقيادات من الفئة العمرية 36-40 سنة، 3,49 للقيادات من فئة العمر حتى 36 سنة).

- تدرك القيادات الإدارية من الفئة العمرية 41 سنة فما فوق أهمية الأبعاد الخاصة بكل من تزايد حدة المنافسة في الأسواق المحلية والأبعاد المعلوماتية للعولمة بدرجة أكبر من إدراك القيادات الإدارية في الفئات العمرية الأقل مع وجود اختلافات معنوية من درجة إدراك الأهمية لهذه الجوانب (المتوسط المرجح 3,36 للفئة العمرية 41 فما فوق 3,09 و2,89 للفئة العمرية 36-40 وحتى 35 سنة على التوالي).

- تدرك القيادات الإدارية من الفئات العمرية الأقل من 41 سنة أهمية البعد الخاص بإمكانية المنافسة دولياً في الأسواق الأجنبية بدرجة أكبر من إدراك القيادات الإدارية من فئة العمر 41 سنة فما فوق، مع وجود اختلاف معنوي في درجة إدراك أهمية هذا البعد (المتوسط المرجح 4,23 للفئة العمرية حتى 35 سنة مقابل 3,69 و3,84 من الفئة العمرية 36-40 و41 فما فوق على التوالي).

5-3 - تختلف درجة إدراك أهمية الأبعاد الخاصة بمفهوم العولمة باختلاف المستوى التعليمي للقيادات الإدارية، وبصفة عامة تتزايد درجة إدراك الأهمية بتزايد

المستوى التعليمي لهذه القيادات (المتوسط العام لدرجة إدراك الأهمية 3,59 بالنسبة للقيادات الإدارية من ذوي المستوى التعليمي الجامعي فأعلى مقارنة بـ 3,45 بالنسبة للقيادات الإدارية من ذوي المستوى التعليمي دون الجامعي).

تدرك القيادات الإدارية من ذوي المستوى التعليمي الجامعي فأعلى الأبعاد التالية على أنها ذات درجة أكبر نسبياً من الأهمية مع وجود اختلاف معنوي في درجة الإدراك مقارنة بغيرها من القيادات من ذوي المستوى التعليمي حتى الجامعي.

الأبعاد	حتى الجامعة	الجامعة فأعلى
(المتوسط المرجح)	(المتوسط المرجح)	(المتوسط المرجح)
- إمكانية المنافسة دولياً في الأسواق الأجنبية.	3,66	4,31
- الأبعاد المعلوماتية لمفهوم العولمة.	3,21	3,57

- تدرك القيادات الإدارية من ذوي المستوى التعليمي حتى الجامعي البعد الخاص بتزايد حدة المنافسة في الأسواق المحلية على أنه ذات درجة أكبر نسبياً من الأهمية مقارنة بإدراك القيادات من ذوي المستوى التعليمي الجامعي والأعلى لدرجة أهمية هذا البعد مع وجود اختلاف معنوي في درجة الإدراك باختلاف المستوى التعليمي (المتوسط المرجح 3,26 مقابل 2,75).

6 - تختلف درجة إدراك أهمية الأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة باختلاف مدة الخبرة الوظيفية التي تتمتع بها القيادات الإدارية بكل من القطاع الحكومي والقطاع العام، وكما يدل على ذلك جدول (7)، الذي يتضح منه ما يلي:

- تكون درجة إدراك أهمية وطبيعة الأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة أكبر ما يمكن بين القيادات الإدارية التي تراوح خبرتها الوظيفية بين 5-10 سنوات، وأقل ما يمكن بين القيادات من ذوي الخبرة الوظيفية حتى 5 سنوات، وتصل قيمة المتوسط المرجح العام لدرجة إدراك الأهمية 3,61 للقيادات من ذوي الخبرة الوظيفية 5-10 سنوات مقابل 3,58 للقيادات من ذوي الخبرة الوظيفية 11-15 و 3,51 للقيادات من ذوي الخبرة 16 سنة فما فوق، 3,49 بالنسبة للقيادات من ذوي الخبرة حتى 5 سنوات.

جدول (7)

إدراك القيادات الإدارية بكل من القطاع الحكومي والقطاع العام للأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة: اختلاف الإدراك باختلاف مدة الخبرة الوظيفية

م	الأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة	الإدراك العام للمفهوم	اختلاف الإدراك باختلاف مدة الخبرة الوظيفية			
			أقل من 5 سنوات	5-10 سنة	11-15 سنة	16 سنة فما فوق
		المتوسط المرجح	المتوسط المرجح	المتوسط المرجح	المتوسط المرجح	المتوسط المرجح
1	إدراك العولمة بوصفها مفهوماً ذا أبعاد اقتصادية.	*4,09	*3,67	4,56	4,11	4,00
2	إدراك العولمة بوصفها مفهوماً ذا أبعاد مالية.	4,51	*4,02	4,44	4,55	4,64
3	إدراك العولمة بوصفها مفهوم تنافس في الأسواق المحلية (انفتاح أسواق الكويت أمام الأسواق العالمية).	3,80	*3,22	3,11	3,30	2,26
4	إدراك العولمة بوصفها مفهوم تنافس في الأسواق الدولية (الوجود الخاص في الأسواق الدولية).	3,86	*4,44	3,78	3,55	3,84
5	إدراك العولمة بوصفها مفهوماً ذا أبعاد معلوماتية سواء ما يتعلق بإنتاج وشراء وتبادل المعلومات.	3,28	*2,89	3,33	3,43	3,18
6	إدراك العولمة بوصفها مفهوماً ذا أبعاد غير اقتصادية.	2,49	*2,67	2,44	2,53	2,16

* اختلاف معنوي في إدراك هذه الأبعاد باختلاف مدة الخبرة الوظيفية لقيادات القطاع الحكومي والعام.

– تختلف درجة إدراك الأهمية معنوياً باختلاف مدة الخبرة الوظيفية بالنسبة للأبعاد المتعلقة بكل من الأبعاد التالية:

الأبعاد	مستوى الخدمة			
	حتى 5 سنوات	10-5	15-11	16 فما فوق
– إمكانية المنافسة دولياً في الأسواق الأجنبية.	4,44	3,78	3,55	3,84
– الأبعاد المعلوماتية للعولمة.	2,89	3,33	3,43	3,18
– تزايد حدة المنافسة في الأسواق المحلية.	3,22	3,11	3,30	2,26
– الأبعاد غير الاقتصادية للعولمة.	2,67	2,44	2,53	2,16

وتكون درجة إدراك الأهمية أكبر نسبياً بين القيادات الإدارية ومن ذوي الخبرة الوظيفية 11-15 بالنسبة للأبعاد المعلوماتية وتزايد حدة المنافسة في الأسواق المحلية، ومن الناحية الأخرى تكون درجة إدراك الأهمية أكبر نسبياً بين القيادات الإدارية من ذوي الخبرة الوظيفية بالنسبة حتى 5 سنوات للبعدين الآخرين من أبعاد مفهوم العولمة (المنافسة الدولية والأبعاد غير الاقتصادية).

وبصفة عامة تبرز النتائج الخاصة بإدراك طبيعة وأهمية الأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة في مجموعها ما يلي:

1 – تختلف درجة إدراك طبيعة وأهمية أبعاد مفهوم العولمة، وذلك من بعد إلى آخر من هذه الأبعاد، وبصفة عامة يكون الإدراك لأهمية الأبعاد المالية والاقتصادية أكبر مقارنة بإدراك الأبعاد الأخرى في المفهوم.

2 – تختلف درجة إدراك طبيعة وأهمية الأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة باختلاف نوعية القطاع (حكومي / عام)، وبصفة عامة يكون إدراك القيادات الإدارية التي تعمل بالقطاع العام أكبر منه مقارنة بإدراك القيادات التي تعمل في القطاع الحكومي.

3 – تختلف درجة إدراك طبيعة وأهمية أبعاد المفهوم باختلاف:

- المستوى الإداري للقيادات الإدارية.
- الخصائص الديموجرافية للقيادات الإدارية.
- مدة الخبرة التي تتمتع بها القيادات الإدارية.

وبصفة عامة تتجه درجة إدراك الأهمية الخاصة بهذه الأبعاد إلى أن تكون أكبر نسبياً بين القيادات الإدارية من:

- شاغلي الوظائف الإدارية في مستوى الإدارة العليا.

- الذكور.

- الفئة العمرية 41 سنة فما فوق.

- المستوى التعليمي الجامعي فأعلى.

- ذوي الخبرة الوظيفية 5-10 سنوات ثم 11-15 سنة.

وتؤيد هذه النتائج في مجموعها قبول الفرض الأول من فروض الدراسة على جانبه الذي يقضي بإدراك القيادات الإدارية للعولمة على أنها ذات أبعاد مالية واقتصادية وأيضاً على الجانب الآخر الذي يقضي باختلاف درجة إدراك طبيعة وأهمية الأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة باختلاف نوعية القطاع الذي تعمل به القيادات الإدارية، وخصائص هذه القيادات سواء الديموجرافية منها أو الوظيفية المتعلقة بعدد سنوات الخبرة الوظيفية والمستوى الإداري الذي تشغله هذه القيادات. **ثانياً - إدراك القيادات الإدارية بالقطاع الحكومي والقطاع العام للآثار المختلفة للعولمة:**

توضح الجداول من (8) إلى (11) النتائج التي تم التوصل إليها والخاصة بإدراك قيادات القطاعين الحكومي والعام للآثار المترتبة على العولمة واختلاف درجة الإدراك باختلاف كل من:

- نوعية القطاع الذي تعمل به هذه القيادات.

- المستوى الإداري الذي تشغله القيادات الإدارية.

- الخصائص الديموجرافية للقيادات الإدارية، فتتمثل في النوع والسن والمستوى التعليمي.

- عدد سنوات الخبرة للقيادات الإدارية.

وتتمثل أهم النتائج التي يمكن استخلاصها من هذه الجداول فيما يلي:

1 - تحمل القيادات الإدارية بصفة عامة اتجاهات سلبية أكثر منها إيجابية نحو آثار العولمة، كما أن الآثار السلبية للعولمة يصعب تجنبها بدرجة كبيرة، وتصل قيمة المتوسط المرجح للعبارة الدالة على صعوبة تجنب آثار العولمة 3,95 من 5. كما

تصل قيمة المتوسط المرجح للعبارات التي تعكس الاتجاه السلبي نحو آثار العولمة للعبارات رقم (1، 3، 13) 3,56 من 5.

2 - تختلف القيادات الإدارية فيما بينها من حيث تقويمها للجوانب أو المجالات التي تتأثر سلبياً بدرجة أكبر من غيرها نتيجة العولمة. فبينما يأتي في مقدمة هذه الجوانب ذلك المتعلق بالتضخم الوظيفي وكيفية مواجهة آثاره أو نتائجها (المتوسط المرجح 3,82) يعتبر المجال الخاص بتقليص دور الدولة في مجال حماية المستهلك من أقل الجوانب تأثراً بالعولمة سلبياً (المتوسط المرجح 3,06).

وبصفة عامة يمكن ترتيب المجالات تنازلياً من حيث درجة تأثرها سلبياً بالعولمة من وجهة نظر القيادات الإدارية على النحو الآتي:

المجالات	قيمة المتوسط المرجح
- التضخم الوظيفي وكيفية مواجهة آثاره.	3,82
- زيادة درجة المخاطر التي تتعرض لها المشروعات الصغيرة.	3,64
- زيادة معدل البطالة.	3,51
- ضعف القدرة على حماية المنتج أكثر من مواجهة المنافسة.	3,45
- زيادة مخاطر فقد الثقة في المنتج المحلي.	3,25
- تقليص دور الدولة في حماية المستهلك.	3,06

3 - إذا كانت للعولمة مثل هذه الآثار أو الانعكاسات السلبية فإنها في الوقت نفسه ليست دون إيجابيات. وتتمثل أهم الانعكاسات الإيجابية للعولمة من وجهة نظر القيادات الإدارية مرتبة تنازلياً بحسب درجة أو قوة الاتجاه الإيجابي لكل منها فيما يلي:

المجالات	قيمة المتوسط المرجح
- تدعيم الحرص على الوجود المكثف والمنظم في المحافل الدولية ذات العلاقة بحماية المصالح الوطنية.	4,14
- تقديم فرص متاحة للاستثمار بالخارج.	3,85
- زيادة الحرص على التزام المواصفات القياسية في الإنتاج	3,68
حماية للمنتج المحلي أمام الواردات.	
- زيادة الاهتمام بتنمية العمالة نظراً لزيادة الطلب على العمالة الماهرة.	3,67

4 - تختلف القيادات الإدارية فيما بينها من حيث تقويمها لدرجة إيجابيات وسلبيات العولمة باختلاف القطاع الذي تعمل به هذه القيادات حكومياً كان أو قطاعاً عاماً، وتوضيحاً لذلك:

4 - 1 - بصفة عامة تدرك القيادات الإدارية العاملة بالقطاع العام ظاهرة العولمة على أنها أكثر سلبية من حيث آثارها أو انعكاساتها مقارنة بالنسبة إلى غيرها من القيادات التي تعمل بالقطاع الحكومي. ويبدو ذلك واضحاً من مقارنة قيمة المتوسط المرجح للعبارة الدالة على ذلك رقم (1، 3، 13)، المتمثلة فيما يلي:

العبارة	المتوسط المرجح لإدراك	المتوسط المرجح لإدراك
القيادات الإدارية للقطاع	الحكومي	العام
1 - تحمل العولمة في طياتها آثاراً سلبية أكثر منها إيجابية.	3,36	3,50
2 - يصعب بدرجة كبيرة تجنب الآثار السلبية للعولمة.	3,45	3,95
3 - العولمة في مجملها شر لا بد منه.	3,42	3,69

تصل قيمة المتوسط العام لإدراك كل من القيادات الإدارية في القطاع العام والقطاع الحكومي للآثار السلبية للعولمة 3,71 و3,41 من 5 على التوالي.

4 - 2 - ينصرف إدراك القيادات الإدارية العاملة بالقطاع العام لظاهرة العولمة على أنها أكثر سلبية إلى جميع مجالات أو أبعاد العولمة ما عدا تلك الخاصة بكل من:

- انعكاس العولمة على زيادة درجة المخاطر للمشروعات الصغيرة.
- زيادة درجة التضخم الوظيفي وكيفية مواجهة آثاره.

حيث تدرك قيادات القطاع الحكومي العولمة على أنها أكثر سلبية على هذين الجانبين مقارنة بإدراك قيادات القطاع العام لدرجة الانعكاس أو التأثير السلبي لهذه الظاهرة عليهما.

4 - 3 - تختلف درجة الإدراك معنوياً ما بين قيادات القطاع الحكومي والقطاع العام بالنسبة لدرجة التأثير السلبي للعولمة على كل من:

جدول (8)

إدراك القيادات الإدارية بكل من القطاع الحكومي والقطاع العام للآثار المترتبة على العولمة: اختلاف درجة الإدراك باختلاف نوعية القطاع (حكومي وعام)

م	الأبعاد الناتجة عن العولمة	الاختلاف الإدراك العام للآثار	
		الاختلاف الإدراك القطاع	
		حكومي	عام
		المتوسط المرجح	المتوسط المرجح
1	تحمل العولمة في طياتها آثاراً سلبية أكثر منها إيجابية.	3,42+	3,36
2	تقتضي العولمة ضرورة الوجود المنظم والمكثف في المحافل الدولية ذات العلاقة بحماية المصالح الوطنية.	4,14	4,08
3	يصعب بدرجة كبيرة تجنب الآثار السلبية للعولمة.	3,71	3,45
4	تفقد الأجهزة بالدولة السيطرة على حماية المنتجات الوطنية في ظل العولمة.	3,45	3,27
5	تؤدي العولمة إلى تقليص دور أجهزة حماية المستهلك بالدولة.	3,06	2,92
6	تؤدي العولمة إلى تزايد مخاطر فقدان الثقة في المنتج المحلي.	3,25	3,21
7	تقتضي العولمة ضرورة الاهتمام بفرض مواصفات قياسية لحماية المنتج المحلي أمام الواردات.	3,68	3,73
8	تقدم العولمة فرصاً استثمارية متعددة أمام الكويت بالخارج.	3,85	3,97
9	تتزايد درجة المخاطر التي تتعرض لها المشروعات الصغيرة في ظل العولمة.	3,64	3,70
10	تؤدي العولمة إلى زيادة معدل البطالة بالدولة.	3,51	3,24
11	تتعاكس العولمة على زيادة الطلب على العمالة الماهرة.	3,67	3,63
12	تتطلب العولمة مهارات إضافية لمواجهة التضخم الوظيفي الناتج عنها.	3,82	4,07
13	العولمة في مجملها شر لا بد منه.	3,55	3,42

* اختلاف معنوي في إدراك هذه الآثار باختلاف نوعية القطاع الذي تعمل به القيادات.
+ على مقياس تراوح بين 5 موافق بدرجة كبيرة جداً و 1 غير موافق بدرجة كبيرة جداً تصل قيمة المتوسط المرجح إلى 3,42.

- زيادة معدل البطالة؛ حيث يكون التأثير أكثر سلبية من وجهة نظر قيادات القطاع العام، (المتوسط المرجح 3,24 لإدراك قيادات القطاع الحكومي مقابل 3,76 لإدراك قيادات القطاع العام).

- زيادة معدل التضخم الوظيفي حيث يكون التأثير أكثر سلبية من وجهة نظر قيادات القطاع الحكومي، (المتوسط المرجح 4,07 لإدراك قيادات القطاع الحكومي مقابل 3,55 لإدراك قيادات القطاع العام).

4 - 4 - بالنسبة للآثار أو الانعكاسات الإيجابية للعولمة تدرك قيادات القطاع العام العولمة على أنها أكثر إيجابية (مقارنة بإدراك قيادات القطاع الحكومي) بالنسبة للجوانب التالية:

- ضرورة الوجود المنظم والمكثف في المحافل الدولية دفاعاً عن المصالح الوطنية، (المتوسط المرجح 4,08 لإدراك قيادات القطاع الحكومي و4,19 لإدراك قيادات القطاع العام).

- ضرورة الاهتمام بالعمالة نتيجة لزيادة الطلب على العمالة الماهرة (المتوسط المرجح 3,63 لإدراك قيادات القطاع الحكومي، و3,71 لإدراك قيادات القطاع العام).

ومن الناحية الأخرى تدرك قيادات القطاع الحكومي العولمة على أنها أكثر إيجابية فيما يتعلق بكل من:

- زيادة الحرص على التزام المواصفات القياسية، (المتوسط المرجح 3,73 لإدراك قيادات القطاع الحكومي و3,65 لإدراك قيادات القطاع العام).

- زيادة الفرص المتاحة للاستثمار بالخارج، (المتوسط المرجح 3,79 لإدراك قيادات القطاع الحكومي و3,75 لإدراك قيادات القطاع العام).

5 - تختلف القيادات الإدارية فيما بينها من حيث درجة إدراكها لإيجابيات العولمة وسلبياتها باختلاف المستوى الإداري الذي تشغله هذه القيادات، كما يتضح من النتائج بجدول (9).

جدول (9)

إدراك القيادات الإدارية بكل من القطاع الحكومي والقطاع العام للآثار المترتبة على العولمة: اختلاف درجة الإدراك باختلاف المستوى الإداري

م	الآثار الناتجة عن العولمة	الاختلاف الإدراك باختلاف المستوى الإداري			الإدراك العام للآثار
		المتوسط المرجح	الإدارة العليا	إدارة وسطى	إدارة مباشرة
			المتوسط المرجح	المتوسط المرجح	المتوسط المرجح
1	تحمل العولمة في طياتها آثاراً سلبية أكثر منها إيجابية.	3,42	3,66	3,41	*3,24
2	تقتضي العولمة ضرورة الوجود المنظم والمكثف في المحافل الدولية ذات العلاقة بحماية المصالح الوطنية.	4,14	4,50	4,11	*3,83
3	يصعب بدرجة كبيرة تجنب الآثار السلبية للعولمة.	3,71	3,75	3,95	*3,48
4	تفقد الأجهزة بالدولة السيطرة على حماية المنتجات الوطنية في ظل العولمة.	3,45	3,57	3,38	*3,17
5	تؤدي العولمة إلى تقليص دور أجهزة حماية المستهلك بالدولة.	3,06	2,67	3,39	*3,12
6	تؤدي العولمة إلى تزايد مخاطر فقدان الثقة في المنتج المحلي.	3,25	2,92	3,24	*3,57
7	تقتضي العولمة ضرورة الاهتمام بفرض مواصفات قياسية لحماية المنتج المحلي أمام الواردات.	3,68	4,00	3,50	*3,61
8	تقدم العولمة فرصاً استثمارية متعددة أمام الكويت بالخارج.	3,85	4,38	3,75	*3,44
9	تتزايد درجة المخاطر التي تتعرض لها المشروعات الصغيرة في ظل العولمة.	3,64	3,21	3,35	*4,03
10	تؤدي العولمة إلى زيادة معدل البطالة بالدولة.	3,51	3,49	3,65	*3,41
11	تنعكس العولمة على زيادة الطلب على العمالة الماهرة.	3,67	3,41	3,71	*3,93
12	تتطلب العولمة مهارات إضافية لمواجهة التضخم الوظيفي الناتج عنها.	3,82	3,80	3,78	*3,95
13	العولمة في مجملها شر لا بد منه.	3,55	3,59	3,79	*3,21

* اختلاف معنوي في إدراك هذه الآثار باختلاف المستوى الإداري.

5 - 1 - بصفة عامة تدرك القيادات من شاغلي الوظائف الإدارية في مستوى الإدارة الوسطى العولمة على أنها ظاهرة أكثر سلبية ومحفوفة بدرجة أكبر من المخاطر مقارنة بإدراك القيادات من شاغلي الوظائف في كل من مستوى الإدارة العليا ومستوى الإدارة المباشرة لدرجة خطورة هذه الظاهرة أو الانعكاسات السلبية لها، مع وجود اختلافات معنوية في درجة الإدراك باختلاف هذه المستويات، حيث يعكس ذلك العبارات رقم 1، 3، 13 (المتوسط المرجح 3,72 للإدارة الوسطى مقابل 3,67 و 3,31 للإدارة العليا والمباشرة على التوالي).

5 - 2 - يتفاوت إدراك القيادات الإدارية لدرجة سلبية ظاهرة العولمة وذلك من مجال إلى آخر من مجالات هذه الظاهرة باختلاف المستوى الإداري الذي تشغله هذه القيادات. وتوضيحاً لذلك:

- تدرك القيادات من شاغلي الوظائف الإدارية في مستوى الإدارة العليا العولمة على أنها أكثر سلبية بالنسبة للجانب الخاص بفقد السيطرة على حماية المنتج الوطني مقارنة بإدراك غيرها من القيادات من شاغلي المستويات الوسطى والمباشرة لدرجة سلبية هذه الظاهرة على هذا الجانب، (المتوسط المرجح 3,57 للإدارة العليا مقابل 3,38 للإدارة الوسطى و 3,17 للإدارة المباشرة على التوالي).

- تدرك القيادات الإدارية من شاغلي الوظائف الإدارية في مستوى الإدارة الوسطى العولمة على أنها أكثر سلبية مقارنة بإدراك غيرها من القيادات الأخرى على الجوانب المتعلقة بكل مما يلي مع وجود اختلافات معنوية بين إدراك كل من هذه المستويات الإدارية:

* تقليص دور أجهزة الدولة في حماية المستهلك، (المتوسط المرجح 3,39 للإدارة الوسطى مقابل 3,12 و 2,67 للإدارة المباشرة والعليا على التوالي).

* زيادة معدل البطالة، (المتوسط المرجح 3,65 للإدارة الوسطى مقابل 3,41 و 3,49 للإدارة المباشرة والعليا على التوالي).

- تدرك القيادات الإدارية من شاغلي الوظائف الإدارية المباشرة العولمة على أنها سلبية مقارنة بإدراك غيرها من القيادات الأخرى على الجوانب المتعلقة بكل مما يلي مع وجود اختلافات معنوية بين إدراك كل من هذه المستويات:

* زيادة درجة مخاطر فقد الثقة في المنتج الوطني، (المتوسط المرجح 4,57 لإدراك القيادات المباشرة مقابل 3,24 و 2,92 لإدراك الإدارة الوسطى والعليا على التوالي).

* زيادة درجة المخاطر التي تتعرض لها المشروعات الصغيرة، (المتوسط المرجح 4,03 لإدراك القيادات المباشرة مقابل 3,35 و 3,21 لإدراك القيادات الوسطى والعليا على التوالي).

* زيادة الآثار الناتجة عن التضخم الوظيفي، (المتوسط المرجح 3,95 لإدراك القيادات المباشرة مقابل 3,78 و 3,80 لإدراك القيادات الوسطى والعليا على التوالي).

5 - 3 - بصفة عامة تدرك القيادات الإدارية من شاغلي الوظائف الإدارية في مستوى الإدارة العليا العولمة على أنها أكثر إيجابية على الجوانب والأبعاد الخاصة بكل مما يلي مقارنة بإدراك غيرها من القيادات شاغلي الوظائف بالمستويات الأخرى:

- الوجود في المحافل الدولية ذات العلاقة بحماية المصالح الوطنية، (المتوسط المرجح 4,50 لإدراك القيادات العليا و 4,11 و 3,83 لإدراك القيادات الوسطى والمباشرة على التوالي).

- زيادة الحرص على التزام المواصفات القياسية، (المتوسط المرجح 4,00 لإدراك القيادات العليا و 3,50 و 3,61 لإدراك القيادات الوسطى والمباشرة على التوالي).

- زيادة الفرص المتاحة للاستثمار بالخارج، (المتوسط المرجح 4,38 لإدراك القيادات العليا و 3,75 و 3,44 لإدراك القيادات الوسطى والمباشرة على التوالي).

وتختلف درجة الإدراك بين القيادات بالمستويات الإدارية المختلفة معنوياً بالنسبة لكل من هذه الجوانب.

6 - تختلف القيادات الإدارية فيما بينها من حيث درجة إدراكها لإيجابيات العولمة وسلبياتها باختلاف الخصائص الديموجرافية لهذه القيادات (جدول 10)، ويمكن توضيح ذلك بما يلي:

6 - 1 - بصفة عامة تدرك القيادات الإدارية من الإناث العولمة على أنها ذات آثار أكثر سلبية بدرجة أكبر من إدراك القيادات الإدارية من الذكور لدرجة سلبية هذه الظاهرة (المتوسط المرجح لإدراك العولمة على أنها ظاهرة سلبية في العبارات رقم (1، 3، 13) 3,60 للإناث مقابل 3,52 للذكور)، وبصفة خاصة ينصرف إدراك العولمة على أنها أكثر سلبية من وجهة نظر الإناث بالنسبة للجوانب الخاصة في كل من:

جدول (10)

إدراك القيادات الإدارية بكل من القطاع الحكومي والقطاع العام للآثار المترتبة على العولمة: اختلاف درجة الإدراك باختلاف الخصائص الديموجرافية للقيادات (النوع، السن، المستوى التعليمي)

م	الآثار الناتجة عن العولمة	الإدراك العام للآثار	اختلاف الإدراك باختلاف النوع		اختلاف الإدراك باختلاف السن			اختلاف الإدراك باختلاف المستوى التعليمي	
			الذكور	الإناث	حتى 35	36-40	41 فما فوق	حتى الجامعي	الجامعي فأعلى
1	تحمل العولمة في طياتها آثاراً سلبية أكثر منها إيجابية.	3,42	3,46	3,41	3,35	3,82	*3,15	3,45	3,40
2	تقتضي العولمة ضرورة الوجود المنظم والمكثف في المحافل الدولية ذات العلاقة بحماية المصالح الوطنية.	4,14	4,32	*3,97	4,18	4,05	4,19	4,25	4,03
3	يصعب بدرجة كبيرة تجنب الآثار السلبية للعولمة.	3,71	3,79	3,62	4,00	3,58	*3,55	3,39	*3,95
4	تفقد الأجهزة بالدولة السيطرة على حماية المنتجات الوطنية في ظل العولمة.	3,45	3,49	3,39	3,38	3,31	3,55	3,75	*3,21
5	تؤدي العولمة إلى تقليص دور أجهزة حماية المستهلك بالدولة.	3,06	3,03	3,08	3,39	2,92	*2,93	3,14	3,11
6	تؤدي العولمة إلى تزايد مخاطر فقدان الثقة في المنتج المحلي.	3,25	3,20	3,35	3,67	3,04	*3,20	3,53	*3,01
7	تقتضي العولمة ضرورة الاهتمام بفرض مواصفات قياسية لحماية المنتج المحلي أمام الواردات.	3,68	3,61	3,77	3,69	3,81	3,61	3,82	3,84
8	تقدم العولمة فرصاً استثمارية متعددة أمام الكويت بالخارج.	3,85	4,00	*3,72	3,73	3,81	3,89	3,38	*4,26

تابع / جدول (10)

إدراك القيادات الإدارية بكل من القطاع الحكومي والقطاع العام للآثار المترتبة على العولمة: اختلاف درجة الإدراك باختلاف الخصائص الديموجرافية للقيادات (النوع، السن، المستوى التعليمي)

م	الآثار الناتجة عن العولمة	الإدراك العام للآثار	اختلاف الإدراك باختلاف النوع		اختلاف الإدراك باختلاف السن			اختلاف الإدراك باختلاف المستوى التعليمي	
			الذكور	الإناث	حتى 35	36-40	41 فما فوق	حتى الجامعي	الجامعي فاعلي
9	تتزايد درجة المخاطر التي تتعرض لها المشروعات الصغيرة في ظل العولمة.	3,64	3,43	*3,85	4,10	3,12	*3,77	3,81	*3,58
10	تؤدي العمالة إلى زيادة معدل البطالة بالدولة.	3,51	3,75	*3,24	3,45	3,75	3,41	3,61	3,49
11	تنعكس العولمة على زيادة الطلب على العمالة الماهرة.	3,67	3,91	*3,45	4,00	3,75	3,10	3,16	*3,85
12	تتطلب العولمة مهارات إضافية لمواجهة التضخم الوظيفي لمواجهة التضخم الوظيفي الناتج عنها.	3,82	3,71	3,93	3,95	3,31	*3,26	4,20	*3,42
13	العولمة في مجملها شر لا بد منه.	3,55	3,32	3,77	3,69	3,35	*3,64	3,54	3,53

* اختلاف معنوي في إدراك هذه الآثار باختلاف الخصائص الديموجرافية للقيادات (النوع، السن، المستوى التعليمي).

- زيادة مخاطر فقدان الثقة في المنتج الوطني، (المتوسط المرجح لإدراك الإناث 3,08 مقابل 3,03 للذكور).

- زيادة المخاطر التي تتعرض لها المشروعات الصغيرة، (المتوسط المرجح لإدراك الإناث 3,85 مقابل 3,43 للذكور) مع وجود اختلاف معنوي.

- زيادة الآثار الناتجة عن التضخم الوظيفي، (المتوسط المرجح لإدراك الإناث 3,93 مقابل 3,71 للذكور).

وعلى الجانب الآخر تدرك القيادات الإدارية من الذكور العولمة على أنها أكثر

إيجابية مقارنة بإدراك القيادات الإدارية من الإناث على الجوانب المتعلقة بكل مما يلي مع وجود اختلافات معنوية في درجة الإدراك:

- الوجود في المحافل الدولية ذات العلاقة بحماية المصالح الوطنية، (المتوسط المرجح لإدراك الذكور 4,32 مقابل 3,97 للإناث).

- زيادة الفرص الاستثمارية المتاحة بالخارج، (المتوسط المرجح لإدراك الذكور 4,00 مقابل 3,71 للإناث).

6 - 2 - تختلف درجة إدراك إيجابيات العولمة وسلبياتها باختلاف الفئة العمرية الخاصة بالقيادات الإدارية. وبصفة عامة تدرك القيادات من الفئة العمرية حتى 35 سنة العولمة على أنها أكثر سلبية مقارنة بإدراك غيرها من القيادات من الفئات العمرية الأخرى. مع وجود اختلافات معنوية، وتصل قيمة المتوسط المرجح لإدراك العولمة على أنها ظاهرة سلبية (للعبارات رقم 1، 3، 13) 3,68 لهذه الفئة العمرية مقابل 3,58 للقيادات من الفئة العمرية 36-40 و 3,45 للقيادات من الفئة العمرية أكبر من 41 سنة، وينصرف ذلك بشكل خاص إلى الانعكاسات السلبية للعولمة على كل من:

- تقليص دور أجهزة الدولة في حماية المستهلك، (المتوسط المرجح 3,39 للفئة العمرية حتى 35 مقابل 2,92 و 2,93 للفئات العمرية 36-40 و 41 فما فوق على التوالي).

- زيادة مخاطر فقدان الثقة في المنتج المحلي، (المتوسط المرجح 3,67 للفئة العمرية حتى 35 مقابل 3,04 و 3,20 للفئات العمرية 36-40 و 41 فما فوق على التوالي).

- زيادة المخاطر التي تواجه المشروعات الصغيرة، (المتوسط المرجح 4,10 للفئة العمرية حتى 35 مقابل 3,12 و 3,77 للفئات العمرية 36-40 و 41 فما فوق على التوالي).

- زيادة الآثار الناتجة عن التضخم الوظيفي، (المتوسط المرجح 3,95 للفئة العمرية حتى 35 مقابل 3,31 و 3,26 للفئات العمرية 36-40 و 41 فما فوق على التوالي). وتوجد اختلافات معنوية في الإدراك بالنسبة للآثار السلبية لهذه الأبعاد باختلاف الفئات العمرية.

وفيما يتعلق بإيجابيات العولمة يلاحظ أن إدراك القيادات من الفئة العمرية 41

سنة فما فوق يكون أكبر بالنسبة لتأثير العولمة على كل من:

- الوجود في المحافل الدولية ذات العلاقة بحماية المصالح الوطنية، (المتوسط المرجح 4,19 مقابل 4,18 و 4,05 للفئات العمرية حتى 35 و 36-40 على التوالي).

- زيادة الفرص المتاحة للاستثمارات بالخارج، (المتوسط المرجح 3,89 مقابل 3,73 و 3,81 للفئة العمرية حتى 35 و 36-40 على التوالي).

- وفي المقابل يكون إدراك القيادات من الفئة العمرية 36-40 سنة أكبر بالنسبة لدرجة تأثير العولمة على زيادة الحرص على التزام المواصفات القياسية، (المتوسط المرجح 3,81 مقابل 3,69 للفئة العمرية حتى 35 و 36,61 للفئة العمرية 41 فما فوق على التوالي).

6 - 3 - بصفة عامة تدرك القيادات الإدارية من ذوي المستوى التعليمي الجامعي فأعلى العولمة على أنها ذات آثار أكثر سلبية مقارنة بإدراك غيرها من القيادات من المستوى التعليمي الأقل من الجامعي (المتوسط المرجح 3,63 مقابل 3,46 للعبارات رقم (1، 3، 13).

وعلى الجانب الخاص بإدراك إيجابيات العولمة، يلاحظ أن القيادات الإدارية من ذوي التعليم الجامعي فأعلى تدرك الانعكاسات التالية بشكل أكثر إيجابية:

- تأثير العولمة على زيادة الحرص على التزام المواصفات القياسية، (المتوسط المرجح 3,84 مقابل 3,82).

- تأثير العولمة على زيادة فرص الاستثمار في الخارج، (المتوسط المرجح 4,26 مقابل 3,38).

- تأثير العولمة على تنمية العمالة لزيادة الطلب على العمالة الماهرة، (المتوسط المرجح 3,85 مقابل 3,16). مع وجود اختلافات معنوية في درجة إدراك القيادات من هذا المستوى التعليمي وإدراك القيادات من المستويات التعليمية الأقل من الجامعي بالنسبة للمجالين الآخرين (زيادة فرص الاستثمار وزيادة الطلب على العمالة الماهرة).

7 - تختلف درجة إدراك آثار العولمة باختلاف مدة الخبرة الوظيفية التي تتمتع بها القيادات الإدارية بكل من القطاع الحكومي والقطاع العام كما يدل على ذلك جدول (11) الذي يتضح منه مايلي:

جدول (11)

إدراك القيادات الإدارية بكل من القطاع الحكومي والقطاع العام للآثار المترتبة على العولمة: اختلاف درجة الإدراك باختلاف مدة الخبرة الوظيفية

م	الآثار الناتجة عن العولمة	الإدراك العام للآثار	أقل من 5 سنوات	5-10 سنوات	11-15 سنة	16 فما فوق
		المتوسط المرجح	المتوسط المرجح	المتوسط المرجح	المتوسط المرجح	المتوسط المرجح
1	تحمل العولمة في طياتها آثاراً سلبية أكثر منها إيجابية.	3,42	3,29	3,48	3,81	3,15*
2	تقتضي العولمة ضرورة الوجود المنظم والمكثف في المحافل الدولية ذات العلاقة بحماية المصالح الوطنية.	4,14	4,00	4,00	4,15	4,28
3	يصعب بدرجة كبيرة تفادي الآثار السلبية للعولمة.	3,71	3,89	3,87	3,80	3,35
4	تفقد الأجهزة بالدولة السيطرة على حماية المنتجات الوطنية في ظل العولمة.	3,45	3,56	3,00	3,64	3,45*
5	تؤدي العولمة إلى تقليص دور أجهزة حماية المستهلك بالدولة.	3,06	3,22	3,12	3,00	2,88
6	تؤدي العولمة إلى تزايد مخاطر فقدان الثقة في المنتج المحلي.	3,25	3,33	3,44	3,00	3,22
7	تقتضي العولمة ضرورة الاهتمام بفرض مواصفات قياسية لحماية المنتج المحلي أمام الواردات.	3,68	3,57	3,23	3,45	3,52*
8	تقدم العولمة فرصاً استثمارية متعددة أمام الكويت بالخارج.	3,85	3,44	4,11	4,09	3,82*
9	تتزايد درجة المخاطر التي تتعرض لها المشروعات الصغيرة في ظل العولمة.	3,64	3,67	3,67	3,39	3,65
10	تؤدي العولمة إلى زيادة معدل البطالة بالدولة.	3,51	3,53	3,51	3,63	3,44

تابع / جدول (11)

إدراك القيادات الإدارية بكل من القطاع الحكومي والقطاع العام للآثار المترتبة على العولمة: اختلاف درجة الإدراك باختلاف مدة الخبرة الوظيفية

م	الآثار الناتجة عن العولمة	الإدراك العام للآثار	أقل من 5 سنوات	5-10 سنوات	11-15 سنة	16 فما فوق
		المتوسط المرجح	المتوسط المرجح	المتوسط المرجح	المتوسط المرجح	المتوسط المرجح
11	تنعكس العولمة على زيادة الطلب على العمالة الماهرة.	3,67	3,43	3,67	4,10	3,51*
12	تتطلب العولمة مهارات إضافية لمواجهة التضخم الوظيفي الناتج عنها.	3,82	3,92	3,40	4,04	3,82*
13	العولمة في مجملها شر لا بد منه.	3,55	3,44	3,44	3,45	3,62

* اختلاف معنوي في إدراك هذه الآثار باختلاف مدة الخبرة الوظيفية.

7 - 1 - تكون درجة إدراك الآثار السلبية للعولمة أكبر ما تكون بين القيادات الإدارية التي تراوح خدمتها الوظيفية بين 5-15 سنة، وأقل ما تكون من القيادات الإدارية من ذوي الخبرة الوظيفية 16 سنة فما فوق. وتصل قيمة المتوسط المرجح للعبارات الدالة على إدراك الآثار السلبية (1، 3، 13) 3,69، 3,60، 3,54، 3,37 للقيادات الإدارية من ذوي الخبرة الوظيفية 11-15، 5-10، وأقل من 5 سنوات، 16 سنة فما فوق على التوالي.

7 - 2 - تكون درجة إدراك الآثار الإيجابية للعولمة على الأبعاد الخاصة بالوجود المنظم والمكثف في المحافل الدولية والاهتمام بفرض مواصفات قياسية لحماية المنتج المحلي وتقديم فرص استثمارية أمام الكويت بالخارج أكبر ما تكون بين القيادات الإدارية من ذوي الخبرة الوظيفية 11 سنة فما فوق سنة، وأقل ما تكون بين القيادات من ذوي الخبرة الوظيفية حتى 10 سنوات، وتراوح قيمة المتوسط المرجح لدرجة إدراك الآثار الإيجابية بين 3,89 للقيادات من ذوي الخبرة الوظيفية 11-15 سنة، 3,87 للقيادات من ذوي الخبرة الوظيفية من 16 سنة فما فوق، و3,78

للقيادات من ذوي الخبرة الوظيفية 5-10 سنوات، و3,67 للقيادة من ذوي الخبرة حتى 5 سنوات.

تشير النتائج الخاصة بإدراك القيادات الإدارية بالقطاع الحكومي والقطاع العام للآثار المختلفة للعولمة في إجمالها إلى ما يلي:

1 - بصفة عامة تدرك القيادات الإدارية العولمة بكل من القطاع العام والقطاع الحكومي على أنها ظاهرة سلبية الآثار والانعكاسات.

2 - تختلف درجة إدراك آثار العولمة سواء السلبية منها أو الإيجابية باختلاف نوعية القطاع الذي تعمل به القيادات الإدارية. وبصفة عامة تدرك القيادات العاملة بالقطاع العام العولمة على أنها أكبر سلبية مقارنة بإدراك القيادات العاملة بالقطاع الحكومي.

3 - تختلف درجة إدراك الآثار السلبية للعولمة باختلاف:

- المستوى الإداري للقيادات الإدارية.

- الخصائص الديموجرافية للقيادات الإدارية.

- مدة الخبرة التي تتمتع بها القيادات الإدارية.

وبصفة عامة تتجه درجة إدراك السلبيات إلى أن تكون أكبر نسبياً بين القيادات الإدارية من:

- شاغلي الوظائف الإدارية من مستوى الإدارة الوسطى.

- الإناث.

- الفئة العمرية حتى 35 سنة.

- المستوى التعليمي الجامعي فأعلى.

- ذوي الخبرة الوظيفية من 5-15 سنة.

4 - تختلف درجة إدراك الآثار الإيجابية للعولمة باختلاف المتغيرات السابقة

نفسها، وبحيث تتجه درجة إدراك الإيجابيات إلى أن تكون أكبر نسبياً بين القيادات الإدارية من:

- قيادات القطاع العام.

- شاغلي الوظائف الإدارية من مستوى الإدارة العليا.

- الذكور.

- الفئة العمرية 41 سنة فما فوق.

- المستوى التعليمي الجامعي فأعلى.

- نوي الخبرة الوظيفية 11 فما فوق.

تشير هذه النتائج في مجموعها إلى قبول الفرض الثاني من فروض الدراسة، الذي يقضي بإدراك القيادات الإدارية لظاهرة العولمة على أنها ذات انعكاسات سلبية أكثر منها إيجابية، وأيضاً اختلاف درجة إدراك هذه الآثار المختلفة للعولمة باختلاف نوعية القطاع الذي تعمل به القيادات الإدارية وخصائص هذه القيادات سواء الديموغرافية منها أو الوظيفية المتصلة بالخبرة الوظيفية والمستوى الإداري الذي يعمل به.

ثالثاً - إدراك القيادات الإدارية بالقطاع الحكومي والقطاع العام لمتطلبات التفاعل مع العولمة:

يرتبط تعظيم الفائدة من ظاهرة العولمة سواء بتدعيم إيجابياتها أو مواجهة سلبياتها بضرورة مراجعة المفاهيم والممارسات ذات الارتباط أو العلاقة بالتفاعل معها. ويمثل تطوير هذه المفاهيم والممارسات أحد المتطلبات الأساسية للتفاعل مع هذه الظاهرة بالدرجة المطلوبة من الإيجابية.

وتوضح الجداول من (12) إلى (15) نتائج الدراسة الميدانية فيما يتعلق بإدراك القيادات الإدارية لطبيعة المفاهيم والممارسات المرتبطة بالتفاعل مع ظاهرة العولمة إيجابياً ومدى الاختلاف في إدراك درجة الأهمية الخاصة بكل منها باختلاف كل من:

- نوعية القطاع الذي تشغله القيادات الإدارية (حكومة / عام).

- المستوى الإداري الذي تشغله القيادات الإدارية.

- الخصائص الديموغرافية للقيادات الإدارية متمثلة في النوع والسن والمستوى التعليمي.

- عدد سنوات خبرة القيادات الإدارية.

وتتمثل أهم النتائج الممكن استخلاصها من هذه الجداول فيما يلي:

1 - يصل المتوسط المرجح العام لدرجة إدراك طبيعة وأهمية الممارسات والمفاهيم الواجب إعادة النظر فيها بوصفها متطلبات أساسية للتفاعل بإيجابية مع ظاهرة العولمة إلى 4,26 من 5، ويعكس هذا المتوسط درجة عالية من الوعي لدى القيادات الإدارية المختلفة بطبيعة ونوعية المتطلبات التي تمثل ركائز أساسية لمواجهة آثار وتحديات العولمة.

2 - على الرغم من اتفاق القيادات الإدارية فيما بينها على ضرورة مراجعة المفاهيم والممارسات التي تمثل في مجموعها ركائز أو متطلبات أساسية للتفاعل مع العولمة فإن هذه القيادات تختلف فيما بينها من حيث درجة الأهمية التي توليها لكل مطلب من هذه المتطلبات، ويمكن ترتيب هذه المتطلبات - بصفة عامة - بحسب أولوياتها في ضوء درجة أهمية كل منها من وجهة نظر القيادات الإدارية على النحو التالي:

المفاهيم والممارسات	المتوسط المرجح
- إعادة النظر في القوانين والتشريعات للمفاهيم والممارسات المنظمة للمعاملات التجارية.	4,56
- التنسيق بين مختلف أجهزة الدولة ذات العلاقة بالتجارة.	4,54
- الاهتمام بالدراسات والبحوث خاصة الاستراتيجية منها.	4,49
- تدعيم مفهوم المنافسة والعمل بآليات السوق.	4,48
- إعادة صياغة الأهداف الاستراتيجية لمختلف أجهزة الدولة.	4,44
- تطوير وتحديث نظم وتكنولوجيا المعلومات.	4,35
- تطوير سياسات وأنظمة الجمارك.	4,33
- إعادة تأهيل القيادات الإدارية بما يواكب متطلبات العولمة.	4,30
- إعادة النظر في أنظمة تقويم الأداء الوظيفي.	4,28
- تطوير السياسات المرتبطة بالقوى البشرية.	4,05
- تعميق النظرة الواعية بين أفراد المجتمع.	3,03

3 - تختلف القيادات الإدارية فيما بينها من حيث إدراك أهمية المتطلبات الأساسية للتفاعل مع العولمة باختلاف نوعية القطاع الذي تعمل به هذه القيادات قطاعاً حكومياً كانت أو عاماً، ويمكن توضيح ذلك بما يلي (جدول 12):

* بصفة عامة تدرك القيادات الإدارية التي تعمل بالقطاع العام أهمية تطوير المفاهيم والممارسات السائدة للتفاعل بفاعلية مع ظاهرة العولمة بدرجة أكبر من إدراك القيادات الإدارية التي تعمل بالقطاع الحكومي لأهمية إحداث مثل هذا التطوير (تصل قيمة المتوسط العام لدرجة إدراك الأهمية 4,47 لقيادات القطاع العام مقابل 4,21 لقيادات القطاع الحكومي).

جدول (12)

إدراك القيادات الإدارية بكل من القطاع الحكومي والقطاع العام لمتطلبات العولمة:
اختلاف درجة الإدراك باختلاف نوعية القطاع (حكومي/عام)

م	متطلبات العولمة	الإدراك العام للمتطلبات		اختلاف الإدراك باختلاف القطاع	
		المتوسط المرجح		حكومي	عام
				متوسط مرجح	متوسط مرجح
1	أهمية وضرورة الحاجة إلى التنسيق بين أجهزة الدولة المختلفة.	4,54+		4,46	4,60
2	ضرورة إعادة النظر في القوانين والتشريعات.	4,56		4,51	4,60
3	إعادة النظر في السياسات الحالية المرتبطة بالقوة البشرية.	4,05		3,66	4,37*
4	ضرورة إعادة تأهيل القيادات الإدارية بما يتلاءم ومتطلبات العولمة.	4,31		4,24	4,35
5	إعادة هيكلة الاقتصاد وتدعيم مفهوم المنافسة والعمل بآليات السوق.	4,48		4,49	4,48
6	تطوير سياسات الجمارك وأنظمتها.	4,33		4,44	4,25
7	الاهتمام بالدراسات والبحوث ولا سيما الاستراتيجية في مختلف أجهزة الدولة.	4,49		4,51	4,48
8	إعادة صياغة السياسة والأهداف الاستراتيجية لأجهزة الدولة المختلفة.	4,44		4,41	4,46
9	تطوير تكنولوجيا ونظم المعلومات.	4,35		4,33	4,35
10	تعميق النظرة الواعية بين أفراد المجتمع.	3,03		3,08	4,98
11	إعادة النظر في أنظمة تقويم الأداء وتعميق مفهوم الأداء الوطني.	4,28		4,19	4,30

* اختلاف معنوي في إدراك هذه المتطلبات باختلاف نوع القطاع.
+ على مقياس يراوح بين 5 موافقة بدرجة كبيرة جداً و 1 غير موافق بدرجة كبيرة جداً تصل قيمة المتوسط المرحج 4,54.

* تختلف درجة إدراك الأهمية بين قيادات القطاع العام والقطاع الحكومي بالنسبة لجميع المتطلبات مع وجود الاختلاف معنوياً في درجة إدراك أهمية المتطلب الخاص بتطوير السياسات المرتبطة بالقوى البشرية، الذي يحمل درجة أكبر من الأهمية بين القيادات الإدارية بالقطاع العام (المتوسط المرجح 4,37 للقطاع العام مقابل 3,66 للقطاع الحكومي).

4 - تختلف درجة إدراك أهمية المتطلبات الأساسية للعلومة باختلاف المستوى الإداري الذي تشغله القيادات الإدارية بكل من القطاع الحكومي والقطاع العام كما يتضح من جدول (13)، ويشير هذا الجدول إلى ما يلي:

- تأتي القيادات من شاغلي الوظائف الإدارية بمستوى الإدارة الوسطى في المقدمة من حيث الدرجة التي تدرك بها أهمية المتطلبات الأساسية للتعامل بفاعلية مع المعلومة. وتصل قيمة المتوسط المرجح العام لدرجة إدراك أهمية هذه المتطلبات من وجهة نظر هذه القيادات إلى 4,32، ويأتي القيادات بهذا المستوى من حيث درجة إدراك الأهمية الخاصة بهذه المتطلبات القيادات الإدارية من شاغلي وظائف الإدارة العليا، ثم القيادات من شاغلي وظائف الإدارة المباشرة (المتوسط المرجح العام لدرجة الأهمية 4,22، و 4,11 على التوالي).

- تختلف درجة الأهمية باختلاف المستوى الإداري الذي تشغله القيادات الإدارية بالنسبة لجميع المتطلبات ما عدا ذلك الخاص بإعادة النظر في أنظمة تقويم الأداء وتعميق مفهوم الأداء الوطني، حيث يكون إدراك القيادات من شاغلي الوظائف الإدارية بمستوى الإدارة العليا لأهمية هذا المتطلب أكبر مقارنة بإدراك غيرها من القيادات من شاغلي الوظائف بالمستويات الأخرى (المتوسط المرجح 4,31 للإدارة العليا و 4,28 و 4,29 للقيادات الإدارية الوسطى والمباشرة على التوالي).

- تختلف درجة إدراك أهمية المتطلبات الخاصة بالتعامل مع المعلومة معنوياً باختلاف المستوى الإداري الذي تشغله القيادات الإدارية وذلك بالنسبة للمتطلبات الخاصة بكل من:

- تدعيم مفاهيم المنافسة والعمل بآليات السوق (المتوسط المرجح 4,69 للقيادات الإدارية الوسطى و 4,38 للقيادات الإدارية العليا و 4,00 للقيادات المباشرة).

جدول (13)

إدراك القيادات الإدارية بكل من القطاع الحكومي والقطاع العام لمتطلبات العولمة:
اختلاف الإدراك باختلاف المستوى الإداري

م	متطلبات العولمة	الإدراك العام	إدارة عليا	إدارة وسطى	إدارة مباشرة
		المتوسط المرجح	المتوسط المرجح	المتوسط المرجح	المتوسط المرجح
1	أهمية وضرورة الحاجة إلى التنسيق بين أجهزة الدولة المختلفة.	4,54	4,77	4,60	*4,07
2	ضرورة إعادة النظر في القوانين والتشريعات.	4,56	4,23	4,64	*4,57
3	إعادة النظر في السياسات الحالية المرتبطة بالقوى البشرية.	4,05	4,00	4,09	3,93
4	ضرورة إعادة تأهيل القيادات الإدارية بما يتلاءم ومتطلبات العولمة.	4,31	4,46	4,28	4,29
5	إعادة هيكلة الاقتصاد وتدعيم مفهوم المنافسة والعمل بآليات السوق.	4,48	4,38	4,69	*4,00
6	تطوير سياسات الجمارك وأنظمتها.	4,32	4,23	4,39	4,21
7	الاهتمام بالدراسات والبحوث ولا سيما الاستراتيجية في مختلف أجهزة الدولة.	4,49	4,46	4,67	*4,11
8	إعادة صياغة السياسة والأهداف الاستراتيجية لأجهزة الدولة المختلفة.	4,44	4,31	4,55	*4,07
9	تطوير تكنولوجيا ونظم المعلومات.	4,35	4,54	4,30	4,36
10	تعميق النظرة الواعية بين أفراد المجتمع.	3,03	2,69	3,02	*3,36
11	إعادة النظر في أنظمة تقويم وتعميق مفهوم الأداء الوطني.	4,28	4,31	4,28	4,29

* اختلاف معنوي في إدراك هذه المتطلبات باختلاف المستوى الإداري.

- الاهتمام بالدراسات والبحوث ولا سيما الاستراتيجية منها (المتوسط المرجح 4,67 للقيادات الإدارية الوسطى و4,46 للقيادة بالإدارة العليا و4,11 للقيادة المباشرة).

- إعادة صياغة الأهداف الاستراتيجية لمختلف أجهزة الدولة (المتوسط المرجح 4,55 للقيادة الإدارية الوسطى 4,31 للقيادات الإدارية العليا و4,07 للقيادات الإدارية المباشرة).

وبالنسبة لهذه المتطلبات يكون إدراك القيادات من شاغلي الوظائف الإدارية بمستوى الإدارة الوسطى لدرجة أهمية كل منها أكبر مقارنة بإدراك غيرهم من شاغلي الوظائف الإدارية بمستوى الإدارة العليا والإدارة المباشرة.

5 - تختلف درجة إدراك أهمية المتطلبات الخاصة بالعلومة باختلاف الخصائص الديموجرافية للقيادات الإدارية بكل من القطاع الحكومي والقطاع العام. ويتضح ذلك من جدول (14) الذي يبرز النتائج التالية:

جدول (14)

إدراك القيادات الإدارية بكل من القطاع الحكومي والقطاع العام لمتطلبات العولمة:
اختلاف درجة الإدراك باختلاف الخصائص الديموجرافية للقيادات
(النوع - السن - المستوى التعليمي)

م	متطلبات العولمة	الإدراك العام للأثار	النوع		السن			المستوى التعليمي	
			ذكور	إناث	حتى 35	36-40	41 فما فوق	حتى الجامعي وأعلى	جامعي
1	أهمية وضرورة الحاجة إلى التنسيق بين أجهزة الدولة.	4,54	3,53	4,38	4,42	4,46	4,59	3,76	4,74*
2	ضرورة إعادة النظر في القوانين والتشريعات.	4,56	4,56	4,62	4,95	4,40	4,52*	4,20	4,67*
3	إعادة النظر في السياسات الحالية المرتبطة بالقوى البشرية.	4,05	4,10	3,83	4,03	3,72	4,36*	4,04	4,00

تابع / جدول (14)
إدراك القيادات الإدارية بكل من القطاع الحكومي والقطاع العام لمتطلبات العولمة:
اختلاف درجة الإدراك باختلاف الخصائص الديموجرافية للقيادات
(النوع - السن - المستوى التعليمي)

م	متطلبات العولمة	الإدراك العام للأثر	النوع		السن			المستوى التعليمي	
			ذكور	إناث	حتى 35	36-40	41 فما فوق	حتى الجامعي وأعلى	جامعي وأعلى
4	ضرورة إعادة تأهيل القيادات الإدارية بما يتلاءم ومتطلبات العولمة.	4,31	4,30	4,31	4,35	4,27	4,34	4,12	*4,58
5	إعادة هيكلة الاقتصاد وتدعيم مفهوم المنافسة والعمل بآليات السوق.	4,48	4,48	4,46	4,15	4,42	*4,69	4,22	*4,74
6	تطوير سياسات الجمارك وأنظمتها.	4,32	4,33	4,31	4,42	4,32	4,30	4,06	*4,56
7	الاهتمام بالدراسات والبحوث ولا سيما الاستراتيجية في مختلف أجهزة الدولة.	4,49	4,49	4,54	4,42	4,25	*4,71	4,29	4,58
8	إعادة صياغة السياسة والأهداف الاستراتيجية لأجهزة الدولة المختلفة.	4,44	4,42	4,54	4,29	4,46	4,48	4,22	4,47
9	تطوير تكنولوجيا المعلومات وأنظمتها.	4,35	4,21	*4,73	4,56	3,80	*4,57	3,82	*4,52
10	تعميق النظرة الواعية بين أفراد المجتمع.	3,03	2,71	*3,3	3,09	3,00	3,00	3,12	*4,89
11	إعادة النظر في أنظمة تقويم الأداء وتعميق مفهوم الأداء الوطني.	4,28	4,28	4,23	4,29	4,27	4,28	4,37	4,35

* اختلاف معنوي في إدراك هذه المتطلبات باختلاف الخصائص الديموجرافية.

5 - 1 - بصفة عامة تدرك القيادات الإدارية من الإناث أهمية المتطلبات الخاصة بالعلومة بدرجة أكبر من إدراك القيادات الإدارية من الذكور لها (المتوسط العام لدرجة إدراك الأهمية 4,30 للإناث مقابل 4,12 للذكور). وينصرف ذلك بشكل خاص إلى المتطلبات المتعلقة بكل من:

- تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات وتحديثها (المتوسط المرجح 4,73 للإناث و4,21 للذكور).

- تعميق النظرة الواعية بين أفراد المجتمع (المتوسط المرجح 3,30 للإناث و2,71 للذكور).

حيث توجد اختلافات معنوية بين إدراك القيادات الإدارية من الإناث والقيادات الإدارية من الذكور لدرجة أهمية كل منهما.

5 - 2 - تختلف درجة إدراك الأهمية الخاصة لمتطلبات العلومة باختلاف الفئة العمرية للقيادات الإدارية. وبصفة عامة تتزايد درجة إدراك الأهمية بين القيادات من الفئة العمرية 41 سنة فما فوق، وتقل نسبياً بين القيادات من بين الفئة العمرية حتى 35 سنة وبدرجة ملحوظة بين القيادات ما بين 36 حتى 40 سنة. ويصل المتوسط العام لدرجة إدراك الأهمية 4,36 للقيادات من الفئة العمرية 41 سنة فما فوق، 4,27 للقيادات من الفئة العمرية حتى 35 سنة، 4,12 للقيادات من الفئة العمرية 36 حتى 40 سنة.

تختلف درجة إدراك أهمية المتطلبات الخاصة بالتفاعل مع العلومة معنوياً باختلاف الفئة العمرية للقيادات الإدارية، وذلك بالنسبة للمتطلبات الخاصة بكل من:

- إعادة النظر في القوانين والتشريعات (المتوسط المرجح 4,52 للفئة العمرية 41 فما فوق و4,95 حتى 35 سنة و4,40 للفئة العمرية 36-40 سنة).

- إعادة النظر في السياسات المرتبطة بالقوى البشرية (المتوسط المرجح 4,36 للفئة العمرية 41 فما فوق، و4,30 للفئة العمرية حتى 35 سنة، 3,72 للفئة العمرية 36-40 سنة).

- تدعيم مفهوم المنافسة والعمل بآليات السوق (المتوسط المرجح 4,69 للفئة العمرية 41 فما فوق، و4,15 حتى 35 سنة، و4,42 للفئة العمرية 36-40 سنة).

- الاهتمام بالدراسات والبحوث ولا سيما الاستراتيجية (المتوسط المرجح 4,71 للفئة العمرية 41 فما فوق، و4,42 حتى 35 سنة، و4,25 للفئة العمرية 36-40 سنة).

- تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات (المتوسط المرجح 4,57 للفئة العمرية 41 فما فوق، و4,56 حتى 35 سنة، و4,80 للفئة العمرية 36-40 سنة).

ويكون إدراك القيادات من الفئة العمرية 41 سنة فما فوق لدرجة أهمية هذه المتطلبات أكبر مقارنة بإدراك غيرهم من القيادات للفئات العمرية الأخرى، وذلك ما عدا المتطلب الخاص بإعادة النظر في القوانين والتشريعات، حيث تزداد درجة أهمية هذا المتطلب بين القيادات الإدارية من الفئة العمرية حتى 35 سنة.

5 - 3 - تختلف درجة إدراك أهمية المتطلبات الأساسية للتعامل مع ظاهرة العولمة معنوياً باختلاف المستوى التعليمي للقيادات الإدارية، وبشكل عام تتزايد درجة إدراك الأهمية بتزايد المستوى التعليمي لهذه القيادات (المتوسط العام لدرجة إدراك الأهمية 4,56 بالنسبة للقيادات الإدارية من المستوى التعليمي الجامعي فأعلى مقارنة بـ 4,02 بالنسبة للقيادات من المستوى التعليمي دون الجامعي).

ينصرف الاختلاف من إدراك الأهمية باختلاف المستوى التعليمي إلى جميع المتطلبات مع وجود اختلافات معنوية في درجة إدراك المتطلبات المتعلقة بكل من: - التنسيق بين مختلف أجهزة الدولة ذات العلاقة بالتجارة وتنظيم حركة السوق (المتوسط المرجح 4,74 للمستوى التعليمي الجامعي فأعلى و3,76 للمستوى التعليمي حتى الجامعة).

- القوانين والتشريعات المنظمة للمعاملات التجارية وحركة التبادل (المتوسط المرجح 4,67 للمستوى التعليمي الجامعي فأعلى و4,20 للمستوى التعليمي حتى الجامعة). - إعادة تأهيل القيادات الإدارية (المتوسط المرجح 4,58 للمستوى التعليمي الجامعي فأعلى و4,12 للمستوى التعليمي حتى الجامعة).

- تدعيم مفهوم المنافسة والعمل بآليات السوق (المتوسط المرجح 4,74 للمستوى التعليمي الجامعي فأعلى و4,22 للمستوى التعليمي حتى الجامعة).

- تطوير سياسات وأنظمة الجمارك (المتوسط المرجح 4,56 للمستوى التعليمي الجامعي فأعلى و4,06 للمستوى التعليمي حتى الجامعة).

- تطوير وتحديث نظم وتكنولوجيا المعلومات (المتوسط المرجح 4,52 للمستوى التعليمي الجامعي فأعلى و3,82 للمستوى التعليمي حتى الجامعة).

- تعميق النظرة الواعية بين أفراد المجتمع (المتوسط المرجح 4,89 للمستوى التعليمي الجامعي فأعلى و3,12 للمستوى التعليمي حتى الجامعة).

6 - تختلف درجة إدراك أهمية المتطلبات الأساسية للتفاعل بفاعلية مع ظاهرة العولمة باختلاف مدة الخبرة الوظيفية التي تتمتع بها القيادات الإدارية بكل من القطاعين العام والحكومي، كما يشير بذلك جدول (15) الذي يتضح منه ما يلي:

جدول (15)

إدراك القيادات الإدارية بكل من القطاع الحكومي والقطاع العام لمتطلبات العولمة:
اختلاف درجة الإدراك باختلاف مدة الخبرة الوظيفية

م	متطلبات العولمة	اختلاف الإدراك باختلاف مدة الخبرة				الإدراك العام للآثار
		أقل من 5 سنوات	5-10 سنوات	11-15 سنة	16 سنة فما فوق	
		المتوسط المرجح	المتوسط المرجح	المتوسط المرجح	المتوسط المرجح	
1	أهمية وضرورة الحاجة إلى التنسيق بين أجهزة الدولة المختلفة.	4,54	4,22	4,88	4,53	4,71*
2	ضرورة إعادة النظر في القوانين والتشريعات.	4,56	4,72	4,95	4,55	4,49*
3	إعادة النظر في السياسات الحالية المرتبطة بالقوى البشرية.	4,05	4,22	3,89	4,42	3,45*
4	ضرورة إعادة تأهيل القيادات الإدارية بما يتلاءم ومتطلبات العولمة.	4,31	4,33	4,00	4,55	4,23*
5	إعادة هيكلة الاقتصاد وتدعيم مفهوم المنافسة والعمل بآليات السوق.	4,48	4,56	4,00	4,55	4,53*
6	تطوير سياسات الجمارك وأنظمتها.	4,32	4,33	4,63	4,36	4,27
7	الاهتمام بالدراسات والبحوث ولا سيما الاستراتيجية في مختلف أجهزة الدولة.	4,49	4,12	4,77	4,64	4,49*
8	إعادة صياغة السياسة والأهداف الاستراتيجية لأجهزة الدولة المختلفة.	4,44	4,56	4,22	4,27	4,49
9	تطوير تكنولوجيا المعلومات ونظمها.	4,35	4,44	4,73	4,36	4,17
10	تعميق النظرة الواعية بين أفراد المجتمع.	3,03	3,00	3,22	3,00	2,89
11	إعادة النظر في أنظمة تقويم الأداء وتعميق مفهوم الأداء الوطني.	4,28	4,01	4,44	4,74	4,20*

* اختلاف معنوي في إدراك هذه المتطلبات باختلاف مدة الخبرة الوظيفية.

تكون درجة الإدراك لأهمية المتطلبات الأساسية للعلومة أكبر ما تكون بين القيادات الإدارية التي تراوح خبرتها الوظيفية بين 5 و15 سنة، وأقل ما تكون بين القيادات من ذوي الخبرة الوظيفية 16 سنة فأكثر. (تصل قيمة المتوسط المرجح العام لدرجة إدراك الأهمية 4,36 للقيادات من ذوي الخبرة 11-15 سنة و4,34 للقيادات من ذوي الخبرة الوظيفية 5-10 سنوات و4,23 للقيادات من ذوي الخبرة الوظيفية حتى 5 سنوات و4,17 للقيادات من ذوي الخبرة 16 سنة فأكثر).

تظهر القيادات الإدارية من ذوي الخبرة الوظيفية من 5-10 سنوات اهتماماً أكبر بالمتطلبات الخاصة بكل من:

1 - تطوير القوانين والتشريعات المنظمة لحركة التجارة (المتوسط المرجح 4,95).

2 - ضرورة التنسيق بين أجهزة الدولة ذات العلاقة بالتجارة وتنظيم حركة السوق (المتوسط المرجح 4,88).

3 - الاهتمام بالدراسات والبحوث ولا سيما الاستراتيجية (المتوسط المرجح 4,77).

4 - تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات (المتوسط المرجح 4,73).

5 - تطوير سياسات وأنظمة الجمارك (المتوسط المرجح 4,63).

مع وجود اختلاف معنوي في درجة إدراك أهمية هذه المتطلبات مقارنة بإدراك القيادات من ذوي الخبرات الوظيفية الأقل والأعلى.

تظهر القيادات الإدارية من ذوي الخبرة الوظيفية من 11-15 سنة درجة أكبر من الاهتمام بالمتطلبات الخاصة بكل من:

1 - إعادة النظر في أنظمة تقويم الأداء وتعميق مفهوم الأداء القومي (المتوسط المرجح 4,74).

2 - تدعيم مفهوم المنافسة والعمل بآليات السوق (المتوسط المرجح 4,55).

3 - إعادة تأهيل القيادات الإدارية (المتوسط المرجح 4,55).

مع وجود اختلافات معنوية في درجة إدراك هذه المتطلبات مقارنة بإدراك القيادات من ذوي سنوات الخبرة المختلفة لها.

تشير هذه النتائج في مجموعها إلى قبول الفرض الثالث من فروض الدراسة،

الذي يقضي بإدراك القيادات الإدارية لأهمية المتطلبات الواجب توافرها للتعامل إيجابياً مع ظاهرة العولمة مع اختلاف درجة إدراك أهمية هذه المتطلبات باختلاف نوعية القطاع الذي تعمل به القيادات الإدارية وخصائص هذه القيادات سواء الديموغرافية أو الوظيفية المتصلة بالخبرة ونوعية القطاع الذي تعمل به.

النتائج والتوصيات وآفاق الدراسات المستقبلية:

تمثل الهدف الأساسي من هذه الدراسة في تحديد درجة إدراك القيادات الإدارية في القطاع الحكومي والقطاع العام لطبيعة مفهوم العولمة وكذلك لأهم متطلباتها والنتائج أو الآثار المترتبة عليها. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج تتمثل أهمها فيما يلي:

أولاً - النتائج المتعلقة بإدراك الأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة:

وبصفة عامة تبرز النتائج الخاصة بإدراك طبيعة وأهمية الأبعاد المختلفة في مفهوم العولمة في مجموعها ما يلي:

1 - تختلف درجة إدراك طبيعة أبعاد مفهوم العولمة وأهميتها من بعد إلى آخر، وبصفة عامة يكون الإدراك لأهمية الأبعاد المالية والاقتصادية أكبر مقارنة بإدراك الأبعاد الأخرى في المفهوم.

2 - تختلف درجة إدراك طبيعة الأبعاد في مفهوم العولمة وأهميتها باختلاف نوعية القطاع (حكومي / عام). وبصفة عامة يكون إدراك القيادات الإدارية التي تعمل بالقطاع العام أكبر مقارنة بإدراك القيادات التي تعمل في القطاع الحكومي.

3 - تختلف درجة إدراك طبيعة وأهمية أبعاد المفهوم باختلاف:

- المستوى الإداري للقيادات الإدارية.

- الخصائص الديموغرافية للقيادات الإدارية.

- مدة الخبرة التي تتمتع بها القيادات الإدارية.

وبصفة عامة تتجه درجة إدراك الأهمية الخاصة بهذه الأبعاد إلى أن تكون أكبر نسبياً بين القيادات الإدارية من:

- شاغلي الوظائف الإدارية في مستوى الإدارة العليا.

- الذكور.

- الفئة العمرية 41 سنة فما فوق.

- المستوى التعليمي الجامعي فأعلى.
- نوي الخبرة الوظيفية 5-10 سنوات ثم 11-15 سنة.
- ثانياً - النتائج المتعلقة بإدراك الآثار المختلفة للعولمة:
 - تشير النتائج الخاصة بإدراك القيادات الإدارية بالقطاع الحكومي والقطاع العام للآثار المختلفة للعولمة في إجمالها إلى ما يلي:
 - 1 - بصفة عامة تدرك القيادات الإدارية العولمة بكل من القطاع العام والقطاع الحكومي على أنها ظاهرة سلبية الآثار والانعكاسات.
 - 2 - تختلف درجة إدراك آثار العولمة سواء السلبية منها أو الإيجابية باختلاف نوعية القطاع الذي تعمل به القيادات الإدارية. وبصفة عامة تدرك القيادات العاملة بالقطاع العام للعولمة على أنها أكبر سلبية مقارنة بإدراك القيادات العاملة بالقطاع الحكومي.
 - 3 - تختلف درجة إدراك الآثار السلبية للعولمة باختلاف:
 - المستوى الإداري للقيادات الإدارية.
 - الخصائص الديموجرافية للقيادات الإدارية.
 - مدة الخبرة التي تتمتع بها القيادات الإدارية.
 - وبصفة عامة تتجه درجة إدراك السلبية إلى أن تكون أكبر نسبياً بين القيادات الإدارية من:
 - شاغلي الوظائف الإدارية من مستوى الإدارة الوسطى.
 - الإناث.
 - الفئة العمرية حتى 35 سنة.
 - المستوى التعليمي الجامعي فأعلى.
 - نوي الخبرة الوظيفية من 5-15 سنة.
 - 4 - تختلف درجة إدراك الآثار الإيجابية للعولمة باختلاف المتغيرات السابقة نفسها، وبحيث تتجه درجة إدراك الإيجابيات إلى أن تكون أكبر نسبياً بين القيادات الإدارية من:
 - شاغلي الوظائف الإدارية من مستوى الإدارة العليا.
 - الذكور.

- الفئة العمرية 41 سنة فما فوق.
- المستوى التعليمي الجامعي فأعلى.
- ذوي الخبرة الوظيفية من 11-15 سنة فما فوق.
- ثالثاً - النتائج المتعلقة بإدراك المتطلبات الخاصة بالتفاعل إيجابياً مع العولمة:
 - تمثلت أهم هذه النتائج بما يلي:
 - 1 - تختلف المتطلبات الواجب توافرها للتفاعل إيجابياً مع العولمة فيما بينها من حيث درجة أهمية كل منها النسبية، ويمكن تحديد درجة أهمية كل من هذه المتطلبات على النحو التالي:
 - أ - إعادة النظر في القوانين والتشريعات المنظمة للمعاملات التجارية.
 - ب - التنسيق بين مختلف أجهزة الدولة ذات العلاقة التجارية.
 - ج - الاهتمام بالدراسات والبحوث ولا سيما الاستراتيجية.
 - د - تدعيم مفهوم المنافسة والعمل بآليات السوق.
 - هـ - إعادة صياغة الأهداف الاستراتيجية لمختلف أجهزة الدولة.
 - و - تطوير وتحديث نظم وتكنولوجيا المعلومات.
 - ز - تطوير سياسات وأنظمة الجمارك.
 - ح - إعادة تأهيل القيادات الإدارية بما يتواءم ومتطلبات العولمة.
 - ط - إعادة النظر في أنظمة تقويم الأداء الوظيفي.
 - ي - تطوير السياسات المرتبطة بالقوى البشرية.
 - ك - تعميق النظرة الواعية بين أفراد المجتمع.
- 2 - تحمل القيادات الإدارية على اختلاف مستوياتها - وبصرف النظر عن نوعية القطاع الذي تنتمي إليه هذه القيادة - درجة عالية من الإدراك والوعي بطبيعة ونوعية المتطلبات التي تمثل ركائز أساسية لمواجهة آثار وتحديات العولمة.
- 3 - تحمل القيادات الإدارية في القطاع العام اتجاهات أكثر إيجابية نحو أهمية تطوير المفاهيم والممارسات التي تمثل متطلبات أساسية للتفاعل مع العولمة إيجابياً مقارنة مع اتجاهات القيادة الإدارية في القطاع الحكومي نحو أهمية تطوير هذه المفاهيم والممارسات.

4 - تحتل القيادات من شاغلي الوظائف الإدارية بالإدارة الوسطى المقدمة من حيث درجة إدراك أهمية المتطلبات الأساسية للتفاعل إيجابياً مع العولمة مقارنة بإدراك القيادات من شاغلي الوظائف الإدارية للإدارة العليا والإدارة المباشرة.

5 - تتزايد درجة إدراك أهمية توافر المتطلبات الأساسية للتفاعل إيجابياً مع العولمة بتزايد كل من:

أ - المستوى التعليمي لشاغلي الوظائف القيادية بالمستويات الإدارية المختلفة.

ب - الفئة العمرية للقيادات شاغلي الوظائف الإدارية للمستويات الإدارية المختلفة.

6 - تحمل القيادات الإدارية من الإناث درجة أكبر من الإدراك لأهمية توافر المتطلبات الخاصة بالتفاعل إيجابياً مع العولمة مقارنة بإدراك القيادات الإدارية من الذكور.

7 - تحمل القيادات الإدارية من ذوي الخبرة الإدارية بين 5-15 سنة وأكثر الاتجاهات إيجابية نحو أهمية توافر المتطلبات الخاصة بالتفاعل مع العولمة إيجابياً.

التوصيات:

وتبرز هذه النتائج عدداً من التوصيات التي يجب الأخذ بها لتعميق مفهوم النظرة الشاملة لجميع الأبعاد في مفهوم العولمة، وأيضاً للتوعية بالمتطلبات الواجب توافرها للتعامل إيجابياً مع هذه الظاهرة والاستفادة من إيجابياتها وتجنب سلبياتها. وتتمثل أهم هذه التوصيات بما يلي:

1 - يجب أن تتحمل الدولة المسؤولية الكاملة عن توفير المناخ الإيجابي للتعامل مع العولمة من خلال إعادة النظر في جميع هذه القوانين والتشريعات التي تمثل ركائز أساسية للتعامل مع معطيات العولمة ومتطلباتها. ويعد تطوير هذه القوانين والتشريعات حجر الزاوية ونقطة الانطلاق الأساسية للتعامل مع العولمة إيجابياً.

2 - ضرورة إعادة صياغة السياسات والأهداف الاستراتيجية لمختلف أجهزة الدولة وما يرتبط بذلك من تطوير مفاهيم تقويم الأداء مع التركيز على الأداء الكلي بشكل عام. ويقدم ذلك إطاراً حاكماً لإعادة صياغة مختلف السياسات والبرامج المرتبطة بمختلف جوانب الأداء والإنتاجية في مختلف وحدات القطاع الحكومي والقطاع العام.

3 - يرتبط بالنتيجة السابقة ضرورة توجيه اهتمام خاص إلى البحوث والدراسات حتى يمكن تقديم أساس علمي مستند إلى تحليل واقعي وعملي لطبيعة البيئة الكويتية وظروفها وما يلائمها من سياسات وبرامج تتفق والتفاعل إيجابياً مع متطلبات العولمة.

4 - تدعيم الدولة لمختلف الجهود الرامية إلى تشجيع وحماية المشروعات الصغيرة سواء ما يتعلق منها بتقديم التمويل اللازم أو الخبرة الاستشارية أو البحوث والدراسات باعتبار أن ذلك يمثل أحد أهم متطلبات تنمية العمل لمفهوم وآليات السوق الذي يمثل أحد المتطلبات الأساسية للتفاعل مع العولمة.

5 - ضرورة تطوير الدولة لبدائل استراتيجية لمواجهة مشكلات العمالة الوطنية وبخاصة ما يتعلق بعزوفها عن الالتحاق ببعض المهن وتشجيع وتنمية العمل في القطاع الخاص أيضاً.

6 - إعادة النظر في برامج إعداد وتأهيل القيادات الإدارية بما يرتقي بمستوى هذه القيادات إلى المستوى الملائم للتعامل مع العولمة كظاهرة ذات أبعاد وانعكاسات متعددة اقتصادية واجتماعية ومالية وتنافسية. وترتبط بذلك ضرورة إعادة النظر في السياسات الحالية المرتبطة بالقوى العاملة سواء ما يتعلق منها بالاختيار والتأهيل والتنمية وتقويم الأداء والمكافأة عن هذا الأداء بصفة عامة.

7 - ضرورة تحمل أجهزة الإعلام للدولة لمسؤوليتها في مجال التوعية بالعولمة وآثارها وانعكاساتها سواء الإيجابية منها أو السلبية؛ وذلك لخلق مناخ عام على درجة كبيرة من الإدراك والفهم لهذه الظاهرة، وأيضاً كيفية التعامل معها بما يعظم الاستفادة من مزاياها ووفوراتها ويؤدي في الوقت نفسه إلى تجنب ما قد يترتب عليها من سلبيات، ويرتبط بذلك ضرورة تخصيص برامج إعلامية في شكل حوارات ونقاشات وعرض نماذج وتجارب للدول المختلفة ولا سيما الدول ذات الظروف المشابهة للاستفادة منها.

وإذا كانت هذه الدراسة تكتسب أهميتها من كونها من الدراسات القليلة التي تناولت العولمة في التطبيق العملي في البيئة الخليجية، فإن دراسة هذه الظاهرة ما زالت في حاجة إلى جهود بحثية متعددة كبيرة من الباحثين ولا سيما مع بدء تطبيق اتفاقية التجارة الدولية بالنسبة لدولة الكويت مع حلول عام 2005، وذلك لتقويم آثارها الإيجابية والسلبية.

المصادر:

- أحمد عبدالرحمن أحمد (1998). «العولمة - المفهوم والمظاهر والمسببات»، الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 26، العدد 1 ربيع، ص ص 51-81.
- ألفونس عزيز (2001). «العولمة وآثارها على الدول العربية»، القاهرة: مركز دراسات وبحوث الدول النامية، ورقة عمل، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، 17-18 مايو.
- ثناء عبدالله (2000). قضايا العولمة بين القبول والرفض، المستقبل العربي، 23 (256)، يونيو: 90-108.
- جار الله الجار الله وناصر الشواف (2000). العولمة وتحديات المستقبل، واشنطن، الرشاد، العدد التاسع، يوليو.
- جمال الدين رزق (1998). واقع السياسات التجارية العربية وآفاقها في ظل اتفاقية منظمة التجارة العالمية، مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية، الكويت: المعهد العربي للتخطيط، العدد الأول، ديسمبر.
- جيمس روزناو (1997). ديناميكية العولمة - نحو صياغة عملية. القاهرة، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية بالأهرام، سلسلة قراءات استراتيجية.
- حسن نصر (1999). العولمة وقدرة الوطن العربي على المقاومة. جامعة الإمارات العربية، الإمارات، 25 ديسمبر.
- خالد أبو الفتوح (1999). العولمة - حلقة في تطور آليات السيطرة. بيروت، البيان، السنة 13، عدد 136.
- رمزي زكي (1999). عولمة الأسواق المالية - الفرص والمخاطر للبلاد النامية، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي الرابع للاقتصاديين الكويتيين حول الاقتصاد الكويتي في القرن الواحد والعشرين - الفرص والتحديات، الكويت: 26-28 أبريل.
- روجيه جارودي (1998). العولمة المزعومة: الواقع - الجذور - البدائل. تعريب، محمد السبيطلي، صنعاء: دار الشوكانى للنشر والتوزيع، ص 17.
- سعد العبيدي (2000). العولمة وتجلياتها النفسية ومؤشرات التعامل معها عربياً وإسلامياً، بيروت، مجلة النبأ، عدد 52 كانون الأول.
- سيار جميل (بدون تاريخ). العولمة والمستقبل - استراتيجية تفكير. عمان الأهلية للنشر والتوزيع، ط 1، ص 32.
- عبد الحميد صالح حمدان، (2001). متطلبات العولمة، موقع إلكتروني، مختارات نادي القلم.
- علا الخواجة (2001). الآثار الاجتماعية للعولمة على دول الخليج، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة العولمة وآثارها على الدول العربية، القاهرة: مركز دراسات وبحوث الدول النامية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، 17-18 مايو.
- محسن أحمد الخضيرى (2000). العولمة: مقدمة في فكر واقتصاد وإدارة عصر اللادولة، القاهرة: مجموعة النيل العربية، ص: 171-187.
- محسن هلال (2000). الآثار التجارية والاقتصادية لاتفاقيات التجارة على الدول العربية غير الأعضاء في منظمة التجارة العالمية، مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية، المعهد

- العربي للتخطيط، الكويت، المجلد الثاني، العدد الثاني، يونيو.
- محمد إبراهيم منصور (2001). العرب والعولمة: تقليص المخاطر وتعظيم الفرص - الفرص مرهونة بالعمل على محورين: قطري وقومي، القاهرة، صحيفة الأهرام، عدد 11 أكتوبر.
- محمد الأطرشي (1998). العرب والعولمة - ما العمل؟، مجلة المستقبل العربي، بيروت، العدد 229، مارس.
- محمد عابد الجابري (1997). قضايا في الفكر العربي المعاصر. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، ص: 143-147.
- مصطفى رجب (2000). مخاطر العولمة على المجتمعات العربية. بيروت، البيان.
- منير شفيق (2001). «ثالث العولمة»، القاهرة: العسكرية والاقتصاد والثقافة، موقع إلكتروني <http://64.29.2106/Arabic/contemporary/tech/2001/article9a.shtml>
- مهيو محمد (2000). نهاية الجغرافية والعولمة - مشكلات الحاضر وتحديات المستقبل، المستقبل العربي، بيروت، عدد 256، يونيو، ص65.
- هدى ميتيكس (2001). الآثار السياسية الداخلية للعولمة، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة العولمة وآثارها على الدول العربية، القاهرة، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، 17-18 مايو.
- Dicken, P (1992). *Global shift: The international of economic activity*, 2nd Ed. London: Paul Chapman Publishing Ltd.
- Drucker, P. (1986). The changed workd economy. *Foreign Affairs*, 64 (4) Spring: 768-791.
- Fratherstone, M. (1990). Global Culture, PP 1-14 in M. Featherstone (Ed.,) *Global culture: Nationalism, globalization and modernity*. London: Sage Publications.
- Mcluhan, M. (1968). *Understanding media: The extension of man*. London: Rutledge and Kegan Paul.
- O'Brien, R. (1992). *Global financial intergration: The end of geography*. London: The Royal Institute of International Affairs.
- Servan - Schreifer, J. (1969). *The American challenge*. New York Macmillan Publishing Company.
- Tandon, Y. (1997). *Globalization and south: The logic of exploition politics and society*: 1-4.
- Thompson, G. (1992). Economic autonomy and the advanced industrial state: 197-215 in A. *globalization and national state*. Cambridge. UK: Polity Press.

قدم في: مايو 2004

أجيز في: يونيو 2005

Economy

Perception of Kuwait Managers at Government and Public Sectors of the Concept, Consequences and Requirements of Globalization: A Field Study

*Awad K. Al-Enezi**

The study basically aims at identifying the perception of Kuwaiti managers at Public Sectors of the concept, consequences and requirements of Globalization. The study sample was chosen of 100 persons representing 44% of the total managers of those sectors. The most important findings indicate that the managers perception of Globalization is still limited to economic and financial aspects, without being percept of the other sides of the concept of Globalization especially the non-economic aspects. However, the study showed the managers perception of the most important requirements and the positive as well as negative repercussions of Globalization.

Finally, the Study came to a number of recommendations that we should adopt in order to deepen the concept of overview of all aspects of the Globalization concept, requirements and repercussions.

Keyword: Globalization, Concept, Requirement, Repercussions, Perception, Managers, Sector.

* Dept. of Public Administration - Faculty of Business Administration, Kuwait University, Kuwait.