

إدارة التنوع وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي الكلية التربوية المفتوحة

م.د. نهاد كريم خريبط

وزارة التربية / الكلية التربوية المفتوحة

nihadalt271@gmail.com

الملخص:

يهدف البحث الى التعرف على مستوى إدارة التنوع والأداء الوظيفي من وجهة نظر الموظفين والموظفات في الكلية التربوية المفتوحة في بغداد والعلاقة الارتباطية بينهما للعام الدراسي (٢٠٢٣م - ٢٠٢٤م)، ولتحقيق اهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وبلغت عينة البحث من (١٠٠) موظفا وموظفة اختيرت بطريقة عشوائية، وتم اعداد استبانتيين: الاستبانة الاولى لقياس مستوى إدارة التنوع، إذ بلغت عدد فقراتها (٢٨) فقرة، والاستبانة الثانية لقياس مستوى الأداء الوظيفي، إذ بلغت عدد فقراتها (٢٦) فقرة، وتم استخراج الخصائص السايكوسوماترية لكلا المقياسين، ثم عولجت البيانات إحصائيا باستعمال البرنامج الإحصائي (SPSS). وظهرت نتائج البحث ان مستوى إدارة التنوع جيد من وجهة نظر الموظفين والموظفات، كذلك أظهرت النتائج ان الأداء الوظيفي مرتفع للموظفين وللموظفات، وظهرت النتائج الى وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين إدارة التنوع والأداء الوظيفي، لذا توصي الباحثة بتشجيع على العمل بالمفاهيم والاساليب الادارية الحديثة في الكلية، وتعزيز ثقافة إدارة التنوع، وعقد دورات تدريبية للموظفين.

الكلمات المفتاحية: إدارة التنوع، الأداء الوظيفي، الكلية التربوية المفتوحة.

Abstract

The research aims to identify the level of diversity management and job performance from the point of view of male and female employees at the Open Educational College in Baghdad and the correlational relationship between them for the academic year (2023

AD – 2024 AD). To achieve the research objectives, the descriptive correlational approach was used, and the research sample consisted of (100) male and female employees. It was chosen randomly, and two questionnaires were prepared: the first questionnaire to measure the level of diversity management, as its number was (28) items, and the second questionnaire to measure the level of job performance, as its number was (26) items. The psychosomatic characteristics of both scales were extracted, then the data were processed. Statistically using the statistical program (SPSS).

The results of the research showed that the level of diversity management is good from the point of view of male and female employees. The results also showed that job performance is high for male and female employees. The results showed that there is a positive correlation between diversity management and job performance. Therefore, the researcher recommends encouraging work with modern administrative concepts and methods in the college. Enhancing the culture of diversity management and holding training courses for employees.

Keywords: Diversity management, Job performance, The Open Educational College.

مشكلة البحث:

تتأثر مؤسساتنا التعليمية كثيرا بالانفتاح والتغيرات المعاصرة التي يشهدها العالم في المجالات كافة، وبخاصة في التركيبة السكانية للمجتمع، والتنوع المتزايد في مظاهر الموارد البشرية: البيولوجي، والثقافي، والاجتماعي، والاقتصادي، في بيئة العمل، التي تعد من أهم

التحديات التي تشهدها الكليات، وتكمن المشكلة في كيفية مواجهة هذا التنوع في الموارد البشرية والتعامل معه في الكلية، لتفادي انعكاساته السلبية على سلوكياتهم والتعامل فيما بينهم، وإنتاجيتهم.

كما يؤثر على مستوى أداء الموظف لمهامه الوظيفية، وقد تتولد لديه الرغبة في ترك العمل، وصرف انتباهه عن مهامه الوظيفية الموكلة اليه، ويتغيب عن العمل بدون عذر، وضعف اتقان أداء العمل، وكلها مؤشرات سلبية في الاداء الوظيفي. (الطائي، وآخرون، ٢٠٠٦: ٢٤٠).

ولمواجهة هذه التحديات، يتطلب إدارة فاعلة بمستوياتها المتعددة في الكلية، تعيد النظر في اساليبها الإدارية التقليدية في العمل، واستخدام أساليب إدارية مناسبة ومعاصرة المتمثلة بأسلوب إدارة التنوع، الذي يراعي مظاهر التنوع والاختلاف بين الموظفين كافة، وتوظيفه للكلية، للإفادة من مميزاته واستثماره بطريقة إيجابية، وتجنب سلبياته المحتملة، وتفادي المشكلات التنظيمية الداخلية، وتحقيق مستوى جيد في الاداء الوظيفي لدى الموظفين والكلية وتحسينه، وسرعة إنجاز المهمات، وخلق ميزة تنافسية بينهم، لتحقيق الأهداف المرسومة للكلية بكفاءة وفاعلية، ليضمن لها الديمومة والاستمرارية والتميز والريادة بين الكليات الأخرى.

وتأسيساً على تلك المؤشرات السابقة الذكر، دفعت الباحثة الى هذه الدراسة للكشف عن مستوى إدارة التنوع وعلاقته بالأداء الوظيفي من وجهة نظر الموظفين والموظفات في الكلية التربوية المفتوحة.

أهمية البحث:

تتضح أهمية البحث في الجوانب النظرية والتطبيقية الآتية:

١- أهمية المتغيرات المبحوثة، التي تتمثل بإدارة التنوع، والاداء الوظيفي، التي تعد من الموضوعات المهمة والمعاصرة في المجالات الادارية والسلوك التنظيمي.

٢- أهمية إدارة التنوع وتطبيقها في المؤسسات التعليمية، لما لها من اثر ايجابي في رفع مستوى أداء الموظفين وتحسينه، وبالتالي يؤدي الى تحسين أداء الكلية وتحقيق أهدافها المطلوبة.

٣- قلة البحوث والدراسات الميدانية - بحسب علم الباحثة- التي تناولت متغيرات هذا الموضوع وربط العلاقة بينهما، وبخاصة (الموظفين) عينة البحث المدروسة في بيئة المؤسسات الجامعية العراقية، بينما زخرت البيئة الصناعية بكثرة البحوث والدراسات التي تناولت هذين المتغيرين.

٤- رفد المكتبة العراقية بما سيضيفه الى المعرفة والبحث العلمي في موضوعي ادارة التنوع والاداء الوظيفي.

٥- قد يسهم البحث في إفادة الجهات المختصة، من خلال ما سيتم التوصل اليه من نتائج البحث والتوصيات والمقترحات.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على:

١- مستوى ادارة التنوع في الكلية التربوية المفتوحة من وجهة نظر الموظفين والموظفات.

٢- مستوى الاداء الوظيفي للموظفين والموظفات في الكلية التربوية المفتوحة.

٣- العلاقة بين ادارة التنوع والاداء الوظيفي من وجهة نظر الموظفين والموظفات في الكلية التربوية المفتوحة.

حدود البحث: يتحدد البحث بدراسة إدارة التنوع وعلاقته بالأداء الوظيفي من وجهة نظر الموظفين والموظفات في الكلية التربوية المفتوحة للعام الدراسي (٢٠٢٣ م - ٢٠٢٤ م).
تحديد المصطلحات:

اولا: ادارة التنوع عرفه كل من:

أ- روزفيلت (Roosevelt,1992): أسلوب أو نمط إداري حديث نسبيا، يسمح للمؤسسة بتحقيق مستوى جيد من الانتاجية عن طريق يد عاملة غير متجانسة وغير متماثلة، والعمل كفريق واحد متجانس في المهارات والمعارف والخبرات كافة، لتطوير بيئة العمل وتحقيق أهدافها. (Roosevelt,1992: 10)

ب-باراك (Barak,2010): الإجراءات التنظيمية المصممة لخلق مزيج من إدراج الموظفين من خلفيات متنوعة في الهياكل التنظيمية الرسمية وغير الرسمية، باعتماد سياسات وبرامج مدروسة متعددة. (Barak,2010 :235)

التعريف النظري والاجرائى لإدارة التنوع: أسلوب إدارى حديث يستخدم لتطوير البيئة التنظيمية للكلية التربوية المفتوحة، يراعى فيه مظاهر التنوع للموظفين كافة، على اختلاف جنسهم وتخصصاتهم ومؤهلاتهم وخبراتهم وقدراتهم، والعمل كفريق متجانس ومتناغم، لتحقيق الاهداف المرسومة للكلية، وتقاس من اجابات الموظفين والموظفات على فقرات مقياس إدارة التنوع المعد لأغراض البحث الحالى.

ثانيا: الاداء الوظيفي عرفه كل من:

أ-(بدوي،١٩٨٤): قيام الموظف بمسؤولياته وواجباته، وفقا للمعدل المفروض أدائه من الموظف المدرب. (بدوي،١٩٨٤: ٣٣)

ب-(حسن، ١٩٩٧): درجة تحقيق المهمات الوظيفية واتمامها، التي تعكس طريقة اشباع الموظف لمتطلبات وظيفته. (حسن،١٩٩٧: ٢١٥)

التعريف النظري والاجرائى للأداء الوظيفي: قدرة موظف الكلية على تنفيذ مهماته الوظيفية المكلف بها، وانجازها بكفاءة وفاعلية، وتقاس من اجابات الموظفين والموظفات على فقرات مقياس الأداء الوظيفي المعد لأغراض البحث الحالى.

ثالثا: الكلية التربوية المفتوحة: هي المؤسسة الاكاديمية الوحيدة في وزارة التربية التي تمنح شهادة البكالوريوس التعليمي اثناء الخدمة للمعلمين، المعادلة للشهادة الجامعية الاولى التي تمنحها الجامعات العراقية التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (وزارة التربية العراقية، ١٩٩٨: ١٥)

الخلفية النظرية ودراسات سابقة:

اولا: ادارة التنوع:

يعد التنوع من المفاهيم الحديثة التي ترجع إلى تعدد الهويات واختلافها لمجموعة من الافراد تقيم في مكان واحد، والهوية تشير الى السمات الاساسية والسمات الاجتماعية،

على اختلاف جنسهم وتخصصاتهم ومؤهلاتهم وخبراتهم وقدراتهم وحالاتهم الاقتصادية، مما ينعكس ذلك سلوكياتهم المختلفة. (Daft,2010: 325)

والتنوع سمة الحياة في الكون، لأنها مكونة من مكونات حية متنوعة في أمور كثيرة، وتتفاعل وتتعايش معا في انسجام وتناغم، ويتطلب المحافظة عليه حتى يستمر التوازن البيئي. (أبو النصر، ٢٠٢٢: ٣٢)

وردت نصوص دينية واضحة في القرآن الكريم، عن أهمية التنوع فيما خلق الله في هذا الكون، كما ورد في قوله تعالى: (وَمِنْ آيَاتِهِ خَلْقُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافُ أَلْسِنَتِكُمْ وَاللُّوَاكِمِ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّلْعَالَمِينَ). (سورة الروم، الآية ٢٢)، وكذلك ما ورد في (سورة الحجرات: الآية ١٣): (يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ).

وخلاصة القول، إن التنوع هو الاختلاف الذي يتميز به كل فرد عن الآخر، سواء أكان هذا الاختلاف في الجنس، أو العمر، أو القدرات المعرفية والجسمية، ومستوى التعليم، أو الحالة الاجتماعية، أو الحالة الاقتصادية، وغيره من الفروقات أو الاختلافات، وتقديرها، واحترام خبرات الآخرين وثقافتهم ومؤهلاتهم.

تعد إدارة التنوع من أهم المفاهيم الحديثة في مجال إدارة الاعمال والموارد البشرية والسلوك التنظيمي، ويعد تنوع العناصر البشرية من أكثر التحديات المعاصرة التي تواجه المؤسسات بأنواعها المختلفة، إذ تستهدف إحداث تطوير شامل لبيئة العمل للعاملين كافة، وبمختلف المستويات، الفردية، أو الجماعية، أو التنظيمية. (Murphy & Garthwaite, 2005:46)

أهمية إدارة التنوع:

إن الاتجاهات الحديثة في الادارة تدعو الى اهتمام الجامعات بموضوع التنوع وإدارة التنوع، لأنه أصبح من سمات المؤسسات المعاصرة، وبخاصة التنوع في مواردها البشرية، للإفادة من مزاياه المتعددة، ويعد العنصر البشري عنصرا حيويا لكل المؤسسات باختلاف أنواعها وأحجامها، ومحور العملية الادارية، ويتوقف نجاحها على الاستثمار الامثل لهذه

الموارد، واساليب التعامل معهم على أساس الابداع والتميز، واستيعاب تنوعهم من النواحي والابعاد المتمثلة بالشخصية، والتنظيمية، والداخلية، والخارجية. (الطبال، ٢٠١١: ٤٢)

لذا يتطلب توفير البيئة المناسبة للعمل كفريق واحد، واستثمار قابلياتهم ومهاراتهم وخبراتهم، والتكامل والتناغم التنظيمي لهم في كل الوظائف، وبمختلف المستويات الإدارية، وتحمل المسؤوليات الإدارية كافة.

إن الممارسات الصحيحة لإدارة التنوع في الكلية ستحقق فوائد كثيرة منها: تحقيق التنافس الايجابي للموظفين وتحفيزهم، وزيادة التفكير الابتكاري، ورفع مستوى الولاء التنظيمي، وتأمين الاستقرار الوظيفي، وتقليل الاغتراب الوظيفي، والاطلاع على ثقافات أخرى والإفادة منها، وتقليل الخلافات والصراعات، وتحقيق العدالة والمساواة، ومكافحة التمييز والتحيز السلبي في التعامل. (Gary,1997:30)

ويمكن القول، إن الموظفين سيبدلون قصارى جهودهم للارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي في الكلية، وهذا بدوره يؤدي الى نجاح الكلية وبقائها وديمومتها، وتحقيق أهداف الموظفين والكلية المطلوبة بكفاءة وفاعلية.

ثانيا: الأداء الوظيفي:

مفهوم الأداء الوظيفي وعناصره أو محدداته:

يعد مفهوم الاداء من الموضوعات المهمة التي تناولتها البحوث والدراسات في مجال السلوك التنظيمي، لذا تباينت وجهات نظر المفكرين والباحثين في تحديد مفهوم الاداء وعناصره أو محدداته، فمنهم من يرى انه سلوك، أو حيلة جهد، أو إنجاز عمل، وغالبا ما يحدث تداخل بينهم، إذ يرى (محمد، ٢٠٠١: ٢٠٩)، أن الجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي يحققها الموظف، إلا أن (هاينز)، يرى ان هناك عناصر أساسية للأداء الوظيفي تجمع بين هذه المفاهيم وهي كالآتي:

١- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف والمهارات المهنية والفنية والقيم

والاتجاهات والدوافع التي يمتلكها الموظف.

٢- مواصفات الوظيفة أو نوعية العمل.

٣- الموقف وما تتضمنه البيئة التنظيمية من مناخ العمل، والاشراف، والانظمة الادارية، والهيكل التنظيمي. (هاينز، ١٩٩٨: ٢٧٣)

ومن العناصر الاخرى المحددة للأداء الوظيفي هي:

١- جودة العمل: وتشمل الدقة والالتقان والتمكن الفني، والقدرة على تنفيذ العمل وتنظيمه، وقلة الاخطاء.

٢- المثابرة والوثوق: تشمل جدية الموظف، والتفاني في العمل، وقدرته على تحمل المسؤولية، وإنجاز اعماله في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة الموظف لإرشادات المشرفين وتوجيهاتهم في العمل.

٣- كمية العمل المنجز: مقدار العمل الذي سينجزه الموظف في ظروف العمل العادية، ومقدار سرعة الانجاز. (زويلف، ١٩٩٣: ٦٤)

أهمية الأداء الوظيفي:

ان الأداء الوظيفي له أهمية كبيرة للمؤسسة، ويحظى أداء العمل للموظفين بمكانة متميزة في أي مؤسسة، لأنه يعد المحصلة النهائية لأنشطتها كافة، وارتباطه الكبير بدورات حياة المؤسسة المختلفة المتمثلة بالمظهر، والبقاء، والاستمرارية، والاستقرار، والسمعة، والفخر، والتميز، والقيادة، والريادة. (شاويش، ٢٠٠٠: ٨٩)

وكلما كان أداء الموظفين عاليا، كانت المؤسسة أكثر استقرارا، وأطول بقاء وانتاجية.

(الزهراني، ٢٠١٢: ٩)

العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي:

تتأثر دافعية الموظفين وادائهم في العمل بعوامل عديدة متمثلة: بنظام المكافآت والحوافز، وغياب الأهداف المحددة، وعدم المشاركة في الادارة، واختلاف مستويات الأداء، ومشكلات الرضا الوظيفي، والتسيب الإداري، والعمليات التنظيمية للكلية، والموارد المادية للكلية، والبيانات والمعلومات، وعوامل التحفيز، وعوامل بيئة أخرى تتمثل بالضوء، والضوضاء، ودرجة الحرارة. (الغامدي، ٢٠١٨: ٢٣)

دراسات سابقة:

- (العرموطي، وحسن، ٢٠١٥): (تقييم تجربة جامعة أبو ظبي في إدارة التنوع من وجهة نظر عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة).

رمت الدراسة إلى تقييم تجربة جامعة أبو ظبي في إدارة التنوع، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المنتمين لبرنامج الإدارة المتخصص في إدارة الموارد البشرية، والإدارة المالية التابعة للجامعة بمدينة العين، البالغ عددهم (٤٤) تدريسي، باستعمال العينة الطبقية القصدية، واستعمل المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة، وبلغ عدد فقرات الاستبانة من (٢٣) فقرة، وبلغ معامل الثبات (٠.٩١)، ولمعالجة البيانات إحصائياً تم استعمال التكرارات، والنسب المئوية، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط، واختبار التباين، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن إدارة الجامعة تظهر احتراماً لجميع حالات التنوع بين مواردها البشرية، وأن سياسات الجامعة تهدف لجذب موارد بشرية متنوعة، وتحرص إدارة الجامعة على توظيف موارد بشرية متنوعة، وعدم وجود فوارق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات آراء أعضاء هيئة التدريس اتجاه إدارة التنوع بين أفراد العينة تبعاً لمتغير (العمر، والجنس، والجنسية، والتخصص، والمؤهل العلمي، والدرجة العلمية). (العرموطي، وحسن، ٢٠١٥: المستخلص)

- (زاهر، وسلامة، ٢٠١٣): (اثر التنوع الديمغرافي والثقافي على أداء العاملين في إدارة وزارة الصناعة بدمشق).

رمت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير التنوع الديمغرافي والثقافي على الأداء الوظيفي للعاملين، والكشف عن العلاقة الارتباطية بين التنوع الديمغرافي والثقافي وأداء العاملين الوظيفي، وبلغت عينة البحث من (١٥٠) عاملاً في وزارة الصناعة بدمشق، استعمل الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، واستعملت الوسائل الإحصائية كاختبار التباين (ANOVA)، ومعامل الفا كروباخ، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: إن كل من أبعاد التنوع الديمغرافي تؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً على أداء العاملين في إدارة وزارة الصناعة، باستثناء بعض الصفات الوظيفية التي لم تؤثر في الأداء، أن مظاهر التنوع الثقافي تؤثر على أداء العاملين تأثيراً معنوياً إيجابياً في إدارة وزارة الصناعة، ووجود علاقة

ارتباطية وثيقة ذات دلالة احصائية تربط التنوع الديموغرافي والثقافي بأداء العاملين في الوزارة. (زاهر، وسلامة، ٢٠١٣: المستخلص)

منهج البحث وإجراءاته:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي الارتباطي كونه يتلاءم مع اغراض البحث.

مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع البحث من (١٨٩) موظفا وموظفة في الكلية التربوية المفتوحة في بغداد/ الرصافة للعام الدراسي (٢٠٢٣ م - ٢٠٢٤ م) ، اما عينة البحث بلغت (١٠٠) موظفا وموظفة اختيروا بطريقة عشوائية.

اداتا البحث:

لتحقيق اهداف البحث، تم اعداد اداتين: الاولى مقياس ادارة التنوع، والأداة الثانية مقياس الاداء الوظيفي، وتكون المقياس الاول من (٢٨) فقرة، ووضعت له بدائل الاجابة الخمس المتمثلة ب (موافق بدرجة: كبيرة جدا، وكبيرة، ومتوسطة، وقليلة، وقليلة جدا)، وبلغت الأوزان لل فقرات: (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي، اما المقياس الثاني فتكون من (٢٦) فقرة، ووضعت له بدائل الاجابة الخمس المتمثلة ب (موافق بدرجة: كبيرة جدا، وكبيرة، ومتوسطة، وقليلة، وقليلة جدا)، وبلغت الأوزان لل فقرات: (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي، وللتأكد من صدق المقياسين، تم عرض المقياسين على مجموعة من المحكمين والمتخصصين ذوي الاختصاصات التربوية والادارية، واستخدمت النسبة المئوية، إذ حصلت فقرات المقياسين على نسبة موافقة بلغت (٨٠%)، ولقياس الثبات، تم تطبيق المقياسين على عينة بلغت (٢٠) موظفا وموظفة من غير افراد عينة البحث الاساسية، واستعملت طريقة الاختبار وإعادة الاختبار، وباستعمال معادلة الفا-كروبناخ، بلغت قيمة الثبات لمقياس ادارة التنوع (٠,٨٧)، وبلغت قيمة الثبات لمقياس الاداء الوظيفي (٠,٨٥).

التطبيق النهائي للمقياسين:

بعد ان تم التأكد من صدق المقياسين وثباتهما، تم تطبيقهما على افراد عينة البحث البالغ عددهم (١٠٠) موظفا وموظفة.

الوسائل الاحصائية:

استعملت الباحثة البرنامج الاحصائي (SPSS) للإفادة منه في تحليل البيانات، والوسائل الاحصائية التي تم استعمالها في هذا البحث: (النسبة المئوية، والفا - كروباخ، والاختبار التائي، ومعامل ارتباط بيرسون).

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

سيتم عرض النتائج وفقا لأهداف البحث وتفسيرها ومناقشتها وكالآتي:

الهدف الاول:(التعرف على مستوى ادارة التنوع في الكلية التربوية المفتوحة من وجهة نظر الموظفين والموظفات).

لأجل التحقق من هذا الهدف، تم تطبيق مقياس إدارة التنوع على عينة البحث والبالغ عددها (١٠٠) موظفا وموظفة، وأظهرت نتائج البحث ان متوسط الدرجات على المقياس بلغ (١١٣,١٢٠) درجة، وبانحراف معياري مقداره (١٨,١٢٨) درجة، بينما كان المتوسط الفرضي للمقياس (٨٤) درجة، وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، تبين ان القيمة التائية المحسوبة كانت (١٧,١١٨) درجة، وهي أعلى من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٨)، وهي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٩٩)، وهذا يدل على إن مستوى إدارة التنوع جيد من وجهة نظر الموظفين والموظفات كما موضح في الجدول (١)

جدول (١) القيمة التائية لدلالة مستوى إدارة التنوع في الكلية التربوية المفتوحة

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة ٠,٠٥
					المحسوبة	الجدولية		
إدارة التنوع	١٠٠	١١٣,١٢٠	٨٤	١٨,١٢٨	١٧,١١٨	١,٩٨	٩٩	دالة احصائيا

تفسر الباحثة الى وجود ادارة واعية تستعمل إدارة التنوع، وتراعي مظاهر التنوع للموظفين وللموظفات كافة في الكلية، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (العرموطي، وحسن، ٢٠١٥)، بان مستوى إدارة التنوع جيد في الجامعات وتراعي مظاهر التنوع المختلفة.

الهدف الثاني: (التعرف على مستوى الاداء الوظيفي للموظفين والموظفات في الكلية التربوية المفتوحة).

لأجل التحقق من الهدف الثاني، تم تطبيق مقياس الأداء الوظيفي على عينة البحث البالغ عددهم (١٠٠) موظفا وموظفة، وأظهرت نتائج البحث ان متوسط الدرجات على المقياس بلغت (١٦٠,١٣١) درجة، وبانحراف معياري مقداره (٢٠,٢٠٨) درجة، بينما كان المتوسط الفرضي للمقياس (٧٨) درجة، وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، تبين ان القيمة التائية المحسوبة كانت (٩٠,١٤٠) درجة، وهي أعلى من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٨)، وهي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٩٩)، وهذا يدل على ان مستوى الاداء الوظيفي مرتفع للموظفين والموظفات في الكلية التربوية المفتوحة، كما موضح في الجدول (٢)

جدول (٢) القيمة التائية لدلالة مستوى الاداء الوظيفي للموظفين والموظفات في الكلية التربوية المفتوحة

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة ٠,٠٥
					المحسوبة	الجدولية		
الأداء الوظيفي	١٠٠	١٦٠,١٣١	٧٨	٢٠,٢٠٨	٩٠,١٤٠	١,٩٨	٩٩	دالة احصائيا

وتفسر الباحثة ان الموظفين يمتلكون القدرات والمهارات والخبرات التي تؤهلهم لإنجاز اعمالهم الموكلة اليهم، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (زاهر، وسلامة، ٢٠١٣)، بان مستوى أداء الموظفين مرتفع .

الهدف الثالث: (التعرف على العلاقة الارتباطية ما بين إدارة التنوع والأداء الوظيفي من وجهة نظر الموظفين والموظفات في الكلية التربوية المفتوحة). للتحقق من الهدف الثالث، تم استعمال معامل ارتباط بيرسون، لإيجاد العلاقة الارتباطية بين إدارة التنوع والأداء الوظيفي، إذ بلغ (٠,٧٨) وإيجاد دلالة معامل الارتباط استعمال الاختبار التائي،

وعند مقارنته بالقيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) درجة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، اظهرت النتائج ان معامل الارتباط ذات دلالة إحصائية لان القيمة المحسوبة (١٤,٤٢) أعلى من القيمة الجدولية (١,٩٦)، مما يشير الى ان هناك علاقة ارتباطية احصائية ايجابية بين إدارة التنوع والأداء الوظيفي، مما يعزى تفسيره الى ان الموظفين من مختلف الفئات المتنوعة، عندما يجدون ادارة تراعي مظاهر التنوع كافة، ووجود التقدير والاحترام والعدالة والمساواة في التعامل معهم، فأنهم سيبدلون قصارى جهودهم للارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي، لأنه كلما يرتفع مستوى إدارة التنوع، يؤدي الى ارتفاع في مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين والموظفات، وبالتالي يسهم في تحقيق الاهداف المرسومة للكلية، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (زاهر، وسلامة، ٢٠١٣)، في وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين إدارة التنوع وابعادها وبين الأداء الوظيفي للعاملين. كما موضح في جدول (٣)

جدول (٣) معامل الارتباط بين إدارة التنوع والأداء الوظيفي

المتغير	قيمة معامل الارتباط	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة
			المحسوبة	الجدولية	
إدارة التنوع والأداء الوظيفي	٠,٧٨	٩٨	١٤,٤٢	١,٩٦	٠,٠٥

الاستنتاجات:

- ١- ان مستوى ادارة التنوع في الكلية التربوية المفتوحة جيد من وجهة نظر الموظفين والموظفات.
- ٢- ان مستوى الاداء الوظيفي للموظفين والموظفات مرتفع في الكلية التربوية المفتوحة.
- ٣- توجد علاقة ارتباطية إحصائية إيجابية بين ادارة التنوع والاداء الوظيفي.

التوصيات:

- ١- تشجيع مسؤولي الادارات على العمل بالأساليب الإدارية الحديثة ومنها إدارة التنوع في الكلية.
- ٢- نشر ثقافة إدارة التنوع والاختلاف وحسن إدارتها في الكلية.
- ٣- تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين بناء على نتائج تقييم أدائهم، لرفع مستوى أدائهم وتحسينه بشكل أفضل.

المقترحات:

- ١- إجراء دراسة عن إدارة التنوع وعلاقتها بمتغيرات أخرى كالرضا الوظيفي، أو الولاء التنظيمي، أو النجاع التنظيمي، أو الأبداع الاداري، أو المناخ التنظيمي.
- ٢- إجراء دراسة عن إدارة التنوع وعلاقتها بالمتغيرات الديموغرافية للموظفين المتمثلة بالجنس، والعمر، والتحصيل الدراسي، ومدة الخدمة، والحالة الاقتصادية، والحالة الاجتماعية.
- ٣- إجراء دراسة عن الأداء الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات الديموغرافية للموظفين.
- ٤- إجراء دراسات مماثلة أخرى لمتغيري البحث على عينات أخرى كالتدريسين في الكلية وعلاقتها بالمتغيرات الديموغرافية لهم.
- ٥- إجراء دراسات مماثلة أخرى لمتغيري البحث على المديريات العامة للتربية، والمدارس الابتدائية والمتوسطة والاعدادية.

المصادر العربية والاجنبية:

القران الكريم.

- ١- أبو النصر، مدحت محمد، (٢٠٢٢): إدارة التنوع والاختلاف من منظور إداري واجتماعي، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٦، ٢١.

- ٢- بدوي، أحمد زكي، (١٩٨٤): معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، دار الكتاب المصري، ودار الكتاب اللبناني، القاهرة وبيروت.
- ٣- حسن، راوية، (١٩٩٧): إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية، الاسكندرية.
- ٤- زاهر، تيسير، سلامة، زكريا، (٢٠١٣): أثر التنوع الديموغرافي والثقافي على أداء العاملين في إدارة وزارة الصناعة بدمشق، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (٣٥)، العدد (٧).
- ٥- الزهراني، عمر عطية، (٢٠١٢): العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي للعاملين، دراسة تحليلية، مجلة دار العلوم الادارية، مجلد (٣٩)، العدد (١).
- ٦- زويلف، مهدي حسين، (١٩٩٣): إدارة الافراد من منظور كمي مقارن، مكتبة مجدلوي للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- ٧- شاويش، مصطفى نجيب، (٢٠٠٠): إدارة الموارد البشرية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٨- الطائي، يوسف حليم، والفضل، مؤيد عبد الحسين، والعبادي، هاشم فوزي، (٢٠٠٦): إدارة الموارد البشرية، دار الواروق، الأردن.
- ٩- الطبال، عبد الله، (٢٠١١): الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية في المنظمات العالمية، مدخل إدارة التنوع: دراسة نظرية، مجلة المدير الناجع، ١٣٤، ٤٠.
- ١٠- ١٠- العرموطي، أيمن مصطفى، وحسن، مدثر، (٢٠١٥): تقييم تجربة جامعة أبو ظبي في إدارة التنوع، مجلة جامعة بابل.
- ١١- ١١ - الغامدي، أحمد مسعود، (٢٠١٨): أهم العوامل التي تؤثر على أداء العاملين، صحيفة المال.
- ١٢- ١٢- محمد، راوية، (٢٠٠١): إدارة الموارد البشرية: رؤية مستقبلية، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- ١٣- ١٣- هاينز، ماريون أي، (١٩٩٨): . إدارة الأداء: دليل شامل للإشراف الفعال، (ترجمة) مرسى، محمود، والصباغ، زهير، مطابع معهد الإدارة العامة، الرياض.

١٤ - ١٤ - وزارة التربية العراقية، (١٩٩٨): قانون تأسيس الكلية التربوية المفتوحة رقم ١٦٩ لسنة ١٩٩٨.

15-Barak ,Michalle E. Mor,(2010): Managing Diversity: Toward a Globally Inclusive Workplace, SAGE, California.

16-Daft, Richard,(2010): Australia, South Western Cengage Learning, New Era of Management.

17-Gary, Dessler,(1997) : Human Resource Management London : Prentice Hall Int. limited.

18-Murphy, F. & Garthwaite, T.,(2005): Diversity policy, Department of veterans Affairs, veterans Health Administration, Washington.

19-Roosevelt, Thomas,(1992): Beyond Race and Gender, AMACOM Diversity American Mgmt, Assn, US, ed.