JASPSS
مجلة المجتمع العربي لنشر الدراسات العلمية
ISSN: 2958-6798
الإصدار رقم (30)
2023-12-11
https://jaspss.com

بحث بعنوان

التنوع والاندماج في مكان العمل

طه خالد ضيف الله الطاهات

مكلف – رئيس قسم شؤون الموظفين

بلدية جرش الكبرى

المُلخَّص

يعتبر التنوع والاندماج في مكان العمل أمرًا ضروريًا لتعزيز البيئة العملية الإيجابية وتحسين الأداء العام للبلديات ويشير التنوع إلى تواجد مجموعة متنوعة من الخلفيات والهويات بين موظفينا، سواء من حيث العمر، النوع الإجتماعي، الثقافة، أو التعليم. فيما يتعلق بالاندماج، يركز على كيفية تعزيز التفاعل الفعّال والتفاهم بين هذه الفئات المتنوعة. عندما يتحقق التوازن بين التنوع والاندماج، يمكن أن يؤدي ذلك إلى تحسين فرص التفوق والابتكار في مكان العمل، ويعزز الرفاهية العامة للموظفين، ويسهم في بناء ثقافة تعاونية وملهمة.

Abstract

Diversity and inclusion in the workplace is essential to promoting a positive working environment and improving the overall performance of municipalities. Diversity refers to the presence of a diverse range of backgrounds and identities among our employees, whether in terms of age, gender, culture, or education. In terms of inclusion, it focuses on how to promote effective interaction and understanding between these diverse groups. When diversity and inclusion are balanced, it can improve opportunities for excellence and innovation in the workplace, enhance overall employee well-being, and contribute to building a collaborative and inspiring culture.

المُقدِّمة

في ساحة العمل المتطوِّرة ، يبرز موضوع التنوّع و الانسجام كعنصر رئيسي يلعب دوراً حيوياً في بناء بيئة عمل فعّالة ومنسجمة ويعكس التنوُّع تشكيلًا لفريق متنوِّع من الخلفيات والتجارب، مما يُنمِّي التفكير ويشجع الإبداع. وفي هذا السياق، يعمل الاندماج على تعزيز التفاعل الإيجابي بين الأفراد، محققًا توازناً بين التفرد والتكامل. ستتناول هذه المقدمة تأثير التنوُّع والاندماج على أداء الفرق، وكيف يُمكِن للمُنظَّمات تحقيقهما بفعالية لتعزيز التنمية المستدامة والنجاح المشترك.

مشكلة البحث

إحدى المشكلات التي قد تطرأ في سياق التنوُّع و الانسجام في مكان العمل هي قضية عدم إتاحة التنوع في الخبرات التعليمية أو الثقافية للمُوظَّفين. قد تتسبب هذه المشكلة في فجوات في الفهم المتبادل وصعوبات في التواصل، مما يعرقل التكامل الفعّال في الفرق العمل.

1. تفاوت في التعليم: قد يواجه المُوظَّفون في مكان العمل اختلافًا كبيرًا في مستويات التعليم، مما يُؤدِّي إلى صعوبات في فهم السياقات العلمية أو التقنية بين الأفراد.

2. فجوات في المهارات: قد يظهر تباين في المهارات التي حصل عليها المُوظَّفون خلال دراستهم، مما يُمكِن أنْ يُؤثِّر على توزيع المهام في الفريق بشكل غير فعّال.

أهداف البحث

أهداف البحث في موضوع التنوع والاندماج في مكان العمل قد تتضمن:

1. فهم أثر التنوع على أداء الفرق: دراسة تأثير التنوع الثقافي والتعليمي على فعالية الفرق في مكان العمل وكيفية تحسين أدائها.

2. تحليل تأثير الاندماج على البيئة العملية: استكشاف كيف يمكن تعزيز الاندماج بين الموظفين لتحقيق بيئة عمل إيجابية ومحفزة.

3. دراسة تأثير التنوع على الابتكار والإبداع: فحص كيف يمكن أن يسهم التنوع في تعزيز الإبداع والابتكار في مختلف جوانب العمل.

4. تحليل تأثير التنوع على رضا الموظفين: فحص كيف يمكن أن يؤثر التنوع في مكان العمل على رضا الموظفين وبالتالي تحقيق استقرار وتفاني أكبر.

5. استكشاف تحديات التنوع وسبل التغلب عليها:التركيز على تحليل التحديات المحتملة التي قد تواجه تنفيذ سياسات التنوع وكيفية التغلب عليها.

أهمية البحث

البحث في موضوع التنوع و الانسجام في مكان العمل يكتسب أهمية كبيرة نظرًا للتأثير الإيجابي الذي من الممكن أنْ يكون له على الفرق العاملة والمؤسسات. من بين الأهميات:

1. تحسين الأداء العملي: يساعد فهم التنوع و الانسجام في تحسين أداء الفرق وزيادة كفاءتها، مما يقود إلى تحقيق نتائج أفضل وتحقيق أهداف الشركة.

2. تعزيز الابتكار والإبداع: يوفِّر التنوُّع بيئة غنية بالآراء والأفكار المختلفة ، مما يعزز الابتكار و يساعد في تطوير حلول جديدة للصعوبات المهنية.

3. زيادة جاذبية المواهب: تكون الشركات التي تعتني بالتنوع و الانسجام أكثر جاذبية للمواهب المتعددة ، مما يساعد في جذب واحتفاظ بأفضل الكفاءات.

4. تحسين رضا المُوظَّفين: يعمل التنوع على تعزيز بيئة عمل إيجابية وتحفيزية، مما يقود إلى زيادة رضا المُوظَّفين وتحسين مستوياتهم من الالتزام والولاء.

5. تحقيق التمثيل الاجتماعي: يساعد التنوُّع في مكان العمل في تحقيق التمثيل الاجتماعي، حيث يتيح للأفراد فرصًا متساوية للمشاركة و التطوُّر .

أسئلة البحث

1. كيف يُؤثِّر التنوُّع في مكان العمل على أداء الفرق والمؤسسات؟

2. ما هي الصعوبات التي قد تواجه عملية تحقيق التنوُّع والاندماج في بيئة العمل؟

3. كيف يُمكِن تعزيز التنوع في مكان العمل لتعزيز الابتكار والإبداع؟

4. ما هي الفوائد الاقتصادية والاجتماعية للشركات التي تدعم التنوُّع و الانسجام ؟

5. كيف يُمكِن للقادة الفعّالين تحقيق التوازن بين التنوُّع والتكامل في الفرق العاملة؟

منهجية البحث

تطرق الباحث في منهجية البحث الحالي إلى المنهج الاستقرائي وذلك بالإعتماد على الدراسات السابقة والمقالات المتوفرة على شبكة الانترنت بما يتناسب مع موضوع البحث الحالي.

الإطار النَّظري

في موضوع التنوُّع والانسجام في مكان العمل، يعد التنوُّع مصدرًا غنيًا للأفكار والخبرات. من الممكن أنْ يساعد التنوُّع في تعزيز الإبداع وتعزيز الأداء الفريقي. عن طريق تبني ثقافة الاندماج، يُمكِن تحقيق بيئة عمل شاملة تعكس تنوُّع المجتمع وتعزز التفاعل الإيجابي بين المُوظَّفين.

في سياق التنوُّع والانسجام في مكان العمل، يُمكِن تبني إطار نظري يركز على تحقيق التوازن بين تنوُّع المُوظَّفين وخلق بيئة تفاعلية ومتكاملة. يتَّصف هذا الإطار بعدة نواحي :

1. فهم التنوُّع:

فهم التنوع في سياق التنوع والاندماج في مكان العمل يمثل أساسًا حيويًا لبناء بيئة عمل مثمرة ومتنوعة. يشمل فهم التنوع الاعتراف بتنوع الخلفيات والهويات بين الموظفين، سواء كان ذلك بناءً على الثقافة، الجنس، العمر، أو الخبرة. يجب على الموظفين أن يكتسبوا تفهمًا عميقًا لمدى أهمية تكامل هذه الفرق لتحقيق النجاح المشترك. فهم التنوع يعني أيضًا التقدير للفوائد المترتبة على توظيف فكر وخبرات متنوعة، مما يفتح أفقًا للابتكار والرؤى المتنوعة في مواجهة التحديات العملية. بوجود فهم

عميق للتنوع، يمكن للموظفين التفاعل بشكل أفضل مع زملائهم وتحقيق بيئة عمل تسهم في تعزيز التكامل والاندماج، مما يعزز بشكل إيجابي الأداء الفردي والجماعي في المؤسسة.

في سياق موضوع فهم التنوُّع، يُفهم التنوُّع على إطار واسع باعتباره تواجدًا لاختلاف وتفاوت في عدة نواحي ، من بينها:

1. التنوُّع الثقافي: تعدد الخلفيات والقيم الثقافية للأفراد في المجتمع وكيف يتجلى ذلك في المكان العمل.

2. التنوُّع الجنسي: تواجد الجنسين واختلاف الجندر في الفرق العاملة.

3. التنوُّع العرقي: كثرة الأصول العرقية والأعراق وتأثيرها على تجربة الفرد وتفاعله في بيئة العمل.

فهم التنوع يعني الاعتراف بأهمية هذا التنوع وتقديره كمورد غني يمكن أن يسهم في تعزيز الإبداع والابتكار في محيط العمل. يعزز فهم التنوع أيضًا الاحترام المتبادل وبناء جسور فعّالة للتواصل بين مختلف الأفراد في المجتمع والعمل.

2. تعزيز الوعي:

تعزيز الوعي بمفهومي التنوع والاندماج في مكان العمل يعد أمرًا ضروريًا لبناء بيئة عمل تعكس قيم الشمول والاحترام المتبادل. يمكن تحقيق ذلك من خلال تنفيذ برامج توعية شاملة تستهدف الموظفين على مختلف المستويات ويشمل ذلك تقديم ورش عمل وجلسات تدريب تسلط الضوء على أهمية التنوع

في البيئة العملية، وتعزيز الفهم العميق للفوائد التي يمكن أن يحققها التفاعل الإيجابي بين مختلف الخلفيات والثقافات. بالإضافة إلى ذلك، يمكن استخدام وسائط متعددة مثل الحملات التوعية والموارد المتاحة عبر الإنترنت لتعزيز الوعي وتحفيز المناقشات في المجتمع الوظيفي. يلعب التوعية الفعّالة دورًا حيويًا في تغيير الأفكار السائدة وتعزيز قبول التنوع كمكون أساسي للثقافة الوظيفية، مما يسهم في خلق بيئة عمل تحقق التوازن والاندماج بين جميع أفراد الفريق.

في سياق موضوع تعزيز الوعي، يعد تعزيز الوعي في مكان العمل جوهريًا لبناء بيئة تفاعلية ومستدامة وتشمل نواحي تعزيز الوعي ما يلي:

1. فهم التنوُّع: توفير موارد وبرامج تثقيفية تساعد المُوظَّفين في فهم أهمية التنوُّع وتأثيره على الأداء الفريقي.

2. التثقيف بالمساواة: تعزيز إدراك المُوظَّفين حول قضايا المساواة وضرورة تعزيز بيئة عمل تتساوى فيها الفرص.

3. برامج التوعية بالتمييز: إطلاق حملات وبرامج توعية حول التمييز وكيفية التصدِّي له والعمل نحو مجتمع عمل أكثر شمولًا.

4. التفاعل الثقافي: تنظيم فعاليات و ورش عمل تعزز التواصل بين مختلف الثقافات و تساعد في بناء جسور فهم.

5. برامج التطوير الشخصي: توفير فرص تعلُّم مستدامة تعزز مهارات التواصل والتعامل مع التنوُّع.

تشجيع الإدراك في مكان العمل يساعد في تشكيل مجتمع عمل يفهم ويقدر التنوُّع، مما يعزز التعاون والابتكار ويؤدي إلى أداء متميز على الصعيدين الفردي والجماعي.

3. سياسات متساوية:

تعتبر سياسات المساواة في التنوع والاندماج في مكان العمل أساسية لضمان بيئة عمل عادلة ومتنوعة. يجسد تنفيذ سياسات المساواة التزاماً بتعزيز فرص متساوية لجميع الموظفين بغض النظر عن خلفياتهم أو هوياتهم. تشمل هذه السياسات توظيف عادل وتقديم فرص تطوير مهني متساوية، مع مراعاة التنوع الثقافي والجنسي والجيلي. بالإضافة إلى ذلك، يُشجع على إقامة برامج توعية وتدريب تعزز التفاهم المتبادل وتحقيق التواصل الفعّال بين مختلف أفراد الفريق. من خلال تفعيل هذه السياسات، يمكن للشركات أن تعزز الابتكار والأداء العام وتبني سمة التنوع والاندماج كقيم أساسية في ثقافة العمل.

في موضوع سياسات متساوية، تأتي هذه السياسات كأساس أساسي لتحقيق المساواة والعدالة في مكان العمل. تحتوي عناصر هذه السياسات:

1. توظيف متساوٍ: إقرار سياسات توظيف تعزز المساواة، مع التأكيد على اختيار المُوظَّفين بناءً على الكفاءة دون أي تمييز.

2. مكافأة وترقية: تحديد معايير واضحة للمكافأة والترقية تستند إلى الأداء والكفاءة دون تفرقة.

3. سياسات توازن الحياة والعمل: تبني سياسات تعزز توازن الحياة والعمل، مثل مرونة الجدول الزمني والإجازات المدفوعة.

4. التدريب والتطوير المتساوي: تقديم فرص تدريب وتطوير تكون متوفِّرة لجميع المُوظَّفين بغض النظر عن خلفياتهم.

5. مكافحة التمييز: وضع سياسات صارمة ضد التمييز والتحرُّش، مع آليات فعالة للإبلاغ والتحقيق.

سياسات المساواة لا تقوم فقط بتعزيز العدالة والتسامح في مكان العمل، بل تشكل أيضًا أساسًا قويًا لتشجيع الإبداع وتحسين الأداء الفردي والجماعي.

4. بناء ثقافة احترام:

بناء ثقافة احترام في مكان العمل يعد أمرًا حيويًا لضمان التنوع والاندماج. يتطلب ذلك إقرار قيم الاحترام والتسامح كجزء لا يتجزأ من هوية المؤسسة. يجب تعزيز الفهم للتنوع بما في ذلك الاختلافات الثقافية والجنسية والعمرية. يمكن تحقيق ذلك من خلال تعزيز التواصل الفعّال وبرامج التدريب التي تسلط الضوء على قيم التنوع. ينبغي أيضًا تعزيز سياسات مكافحة التمييز والتحفيز على تبني ثقافة الشمول، حيث يشعر كل موظف بأنه محترم ومقدر بغض النظر عن خلفيته. إلى جانب ذلك، يمكن تعزيز الوعي بأهمية التنوع من خلال إشراك الموظفين في فعاليات وأنشطة تعزز التواصل وتعزيز روح الفريق. بناء ثقافة احترام يسهم في إيجاد بيئة عمل إيجابية وصحية، تعزز الإبداع والابتكار، وتحقق الاستفادة القصوى من موارد التنوع في الفريق.

في موضوع بناء ثقافة احترام، تكون أهمية تلك الثقافة في تعزيز بيئة عمل إيجابية ومستدامة. يشمل بناء ثقافة احترام عدة نواحي :

1. التوعية والتثقيف: تعزيز إدراك المُوظَّفين بشكل واضح حول أهمية الاحترام وكيف يُؤثِّر على التفاعلات الفردية والجماعية.

2. إقرار التنوُّع: تعزيز قبول واحترام التنوُّع في الخلفيات والآراء، وفهم أنَّ التفاوت يثري البيئة.

3. تعزيز الاتِّصال الفعَّال: تشجيع على التواصل المفتوح والفعّال بين المُوظَّفين، وتعزيز مهارات الاستماع والتعبير.

4. تحديد حدود التصرُّف: وضع إطار واضح للسلوكيات المقبولة وغير المقبولة، مع فهم العواقب المحتملة للتصرفات الغير احترامية.

5. برامج التدريب: تنظيم دورات تدريبية تركز على بناء مهارات التواصل والعمل بروح الفريق والاحترام المتبادل.

بناء ثقافة احترام يسهم في تحسين الرضا الوظيفي، وتعزيز الابتكار والإبداع، وتحقيق أداء فريقي متميّز.

5. تعزيز الاندماج:

تعزيز الاندماج في مكان العمل يعد أمرًا حيويًا لضمان تحقيق فوائد التنوع الفعّالة. يمكن تحقيق هذا الهدف من خلال إنشاء برامج وسياسات تشجع على التفاعل الفعّال بين الموظفين المتنوعين وتعزز التواصل والتفهم المتبادل. تشمل هذه الجهود إقامة فعاليات اجتماعية وثقافية تعزز التواصل بين أفراد الفريق، بالإضافة إلى توفير فرص للتدريب حول التنوع وفهم الثقافات المختلفة. يمكن أيضًا تعزيز الاندماج من خلال تفعيل برامج التوظيف التي تشجع على توظيف مجموعة متنوعة من المهارات والخلفيات. يعزز هذا النهج الشمولي الذي يتيح للموظفين الشعور بالانتماء والتقدير، مما يؤدي إلى بيئة عمل متكاملة ومتناغمة. بناءً على ذلك، يكون تعزيز الاندماج في مكان العمل هو السبيل الرئيسي للتحول من تنوع فقط إلى تنوع يتسم بالتفاعل والتكامل الفعّال.

في موضوع تعزيز الاندماج، يبرز هذا المفهوم كعامل أساسي لبناء فرق عمل قويةو متكاملة . يحتوي تعزيز الاندماج عدة نواحي :

1. بناء جسور التواصل: تعزيز التواصل الفعّال بين المُوظَّفين عن طريق فعاليات اجتماعية وورش عمل تعزز التواصل بين مختلف الأقسام.

2. التفاعل والتعاون: تعزيز التعاون بين المُوظَّفين وتوفير منصات للعمل المشترك على المشاريع.

3. برامج التوجيه: إطلاق برامج للتوجيه لدمج المُوظَّفين الجدد ومساعدتهم على التعايش بسلاسة في البيئة العمل.

4. الترويج للتنوُّع: تعزيز فهم التنوُّع والاحترام المتبادل لتعزيز جو مليء بالاحترام والتقدير.

5. التفاعل الاجتماعي: تنظيم فعاليات اجتماعية وثقافية لتعزيز التفاعل الاجتماعي وتعزيز الروابط الشخصية بين المُوظَّفين.

تعزيز الانسجام يساعد في خلق بيئة عمل ملهمة، حيث يشعر المُوظَّفون بالتقدير والانتماء، مما يقود إلى رفع مستوى الإنتاجية وتعزيز روح الفريق.

6. تطوير القيادة:

تطوير القيادة في سياق التنوع والاندماج في مكان العمل يلعب دورًا حاسمًا في بناء بيئة عمل مزدهرة ومتنوعة. تتطلب القيادة الفعّالة القدرة على فهم واحترام الاختلافات الفردية، والتحفيز لتعزيز المشاركة الفعّالة لجميع أعضاء الفريق. يمكن تحقيق ذلك من خلال برامج تدريب القيادة التي تركز على تطوير مهارات التواصل الفعّال وإدارة التنوع. علاوة على ذلك، يجب تعزيز فهم القادة للتأثير الإيجابي للتنوع على الأداء الشامل للمؤسسة، وكيف يمكن للقيادة الفعّالة أن تسهم في خلق بيئة شاملة للجميع. تشجيع القادة على اتخاذ إجراءات نشطة لتحفيز التواصل المفتوح وبناء فرق عمل متنوعة تعكس تنوع الموظفين، يسهم بشكل كبير في تعزيز الابتكار وزيادة رضا الموظفين. بذلك، يلعب تطوير القيادة دورًا حاسمًا في تعزيز التنوع والاندماج في مكان العمل، مما يعزز فعالية ونجاح المؤسسة في مواكبة التحولات الاقتصادية والاجتماعية.

في موضوع تطوير القيادة، يظهر أهمية استثمار الجهود في تطوير مهارات القادة لتحقيق النجاح المستدام والابتكار في مكان العمل. يشمل تطوير القيادة عدة نواحي :

1. برامج التدريب وورش العمل: تنظيم برامج متخصصة وورش عمل تعزز تطوير مهارات القيادة، مثل التوجيه، وإدارة الوقت، واتخاذ القرارات الفعّالة.

2. تحليل القيادات: إجراء تقييم دوري لمهارات القادة لتحديد المجالات التي من الممكن تحسينها وتوجيه جهود التطوير.

3. تعزيز مهارات التواصل: تطوير مهارات التواصل الفعّال والقدرة على التأثير الإيجابي على الآخرين.

4. تفعيل القيادة التحويلية: تعزيز القيادة التحويلية التي تركز على تشجيع المُوظَّفين وتحقيق التغيير الإيجابي.

5. الابتكار وحل المشكلات: تطوير قدرات القادة في التفكير الإبداعي وحل المشكلات لتحقيق استدامة في العمل.

7. تقييم الأداء :

تقييم الأداء في سياق التنوع والاندماج في مكان العمل يمثل عملية حيوية لتحقيق أهداف المؤسسة وضمان استفادة كاملة من ميزات التنوع. يتطلب تقييم الأداء النظر إلى قدرة الموظفين على التفاعل

بفعالية في بيئة عمل متنوعة ومدى قدرتهم على التكيف مع اختلافات الأفراد. يمكن تضمين معايير التنوع والاندماج في عمليات تقييم الأداء، مع التركيز على قدرة الموظف على التعامل مع التحديات المتعلقة بالثقافات المختلفة والتفاعل الإيجابي مع زملائه. يمكن أيضًا تكامل تقييم الأداء مع مبادرات تنمية المهارات التي تستهدف تعزيز الوعي بالتنوع وتطوير مهارات التواصل الثقافي. من خلال هذا النهج، يصبح تقييم الأداء أداة قوية لدعم التنمية المستدامة والاستدامة في مكان العمل، مع تعزيز ثقافة متكاملة تتسم بالاندماج والتعاون بين جميع أعضاء الفريق.

في موضوع تقييم الأداء، يتناول هذا الجانب الحيوي من إدارة الموارد البشرية العديد من النواحي التي تساعد في تطوير الأفراد وتحقيق أهداف المؤسسة. يحتوي تقييم الأداء:

1. تحديد الأهداف: وضع أهداف واضحة وقابلة للقياس لتوجيه جهود الموظفين نحو تحقيق الأداء المرجو.

2. التواصل الدوري: تعزيز التواصل الدائم بين المدير والمُوظَّف لتبادل التنبُّؤات وتقديم التوجيه.

3. توجيه الفعاليات: تشجيع الموظفين للمشاركة في تطوير مهاراتهم وتوجيههم لتحقيق أهدافهم.

4. تقديم التغذية الراجعة: توفير تغذية راجعة بناءة ومنطقية حول أداء الموظف لتعزيز التحسين الدائم.

الدراسات سابقة

دراسة ضرغام شتية (2021): سعت الدراسة إلى البحث في تأثير ظهور الفضاءات الحديثة في تنوُّع مع الفضاءات العامة في مدينة عمّان، ومدى تناقضها واختلافها القديمة، خصوصًا في مركز المدينة القديم (البلد)، ومساهمته في نشوء التباين والاستقطاب الاجتماعي بين أحياء المدينة، وذلك عن طريق دراسة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمكانية وتحليلها في الفضاءات العامة في كل من العبدلي الجديد ومركز البلد القديم، و إيضاح أهم الفروق المادية بين تلك الفضاءات ونوعية مرتاديهما وخصائصهم الاقتصادية والاجتماعية، وأنماط سلوكهم وأنشطتهم وتفاعلاتهم وتفضيلاتهم التسويقية، واتجاهاتهم نحو الفضاءات العامة، إضافةً إلى دراسة الأوضاع الاقتصادية وطبيعة المحال التجارية، وخصائص أصحابها وأنواع السلع والخدمات في منطقتي الدراسة.

دراسة حواوسة & جمال (2021): عرفت الجامعة الجزائرية العديد من المشكلات لعل من أهمها المشكلات الإدارية في تسيير الملفات المختلفة، أدَّت إلى الكثير من الاختلالات في مجالات عديدة، إدارية وعلمية وبحثية وإلى ضعف المستوى الفكري والاجتماعي والثقافي للطلبة نتيجة الاعتماد المتواصل منذ فترة طويلة على سياسة الاستيعاب الكمي شبه العشوائي، وغياب حوكمة إدارية جامعية يتم على أساسها تقييم العائد العلمي بموضوعية. لهذا على الإدارة الجامعية مسؤولية ثقيلة في إصلاح الجامعة وتطوير جهازها الإداري، عبر تطبيق إصلاح إداري شامل وعميق في ضوء الإدارة الاستراتيجية والبحث عن نمط إداري وبديل إنَّ الإدارة هي أساس الحياة في تجسيد وظائف الجامعة، وهي المحرك الأول لمختلف الأنشطة البيدغوجية و الأكاديمية والبحثية، فالأداء الإداري مكمل ودعامة

رئيسية للأداء العلمي وما يلاحظ، هو النقص الكبير في تطبيق نمط الإدارة الاستراتيجية في كثير من المؤسسات وخاصة الجامعة. لهذا يجب التحول من التسيير التقليدي إلى الإدارة الاستراتيجية عن طريق تكريس مجموعة من المبادئ مثل وضع أهداف استراتيجية قابلة للتطبيق ذات قيم ورسالة واضحة وضمن خطط بعيدة المدى، وتفعيل مبدأ المشاركة في التسيير الإداري والانفتاح على المحيط السوسيو- اقتصادي...الخ.

النتائج والتوصيات

نتائج:

1. تحسين بيئة العمل: تعزيز التنوُّع والاندماج يسهم في خلق بيئة عمل شاملة و متعددة ، ما يقود إلى تحسين الرضا الوظيفي.

2. تعزيز الإبداع والابتكار: التنوُّع يفتح أفقًا لفهم وجهات نظر متعددة ، مما يعزز الإبداع والابتكار في عمليات العمل.

3. تحسين أداء الفريق: الاندماج الفعّال يعزز تعاون الفريق و يقود إلى تحسين الأداء وتحقيق الأهداف بشكل أفضل.

4.تعزيز فهم العملاء: التنوُّع في فرق العمل يساعد في فهم أوسع لاحتياجات و تنبُّؤات العملاء عن طريق تفاعل مع مجموعة متغددة من الآراء.

5. تشجيع التفاعل الاجتماعي: بيئة متنوعة تشجع على التفاعل الاجتماعي وبناء علاقات فريدة بين المُوظَّفين.

توصيات:

1. برامج التدريب على التنوع: تنفيذ برامج تدريب تركِّز على فهم التنوع وكيفية التفاعل بشكل فعّال مع مجموعات متنوعة.

2. تشجيع على القيادة التنوعية: تعزيز قيادة تشجع على التنوع وتوجيه الجهود نحو خلق بيئة عمل شاملة.

3. إقامة فعاليات تفاعلية: تنظيم فعاليات تفاعلية تعزز التواصل بين مختلف الثقافات والخلفيات.

4.تحفيز المشاركة المجتمعية: دعم المشاركة في مبادرات المجتمع المحلي لتعزيز التواصل وفهم الاحتياجات المتنوعة.

5. تعزيز الوعي بالتنوُّع: تطوير حملات توعية لفهم أهمية التنوُّع وكيف يساعد في تعزيز الإنتاجية والابتكار.

6. تبني سياسات متساوية: وضع وتنفيذ سياسات تعامل متساوٍ وعدالة في مكان العمل لتعزيز و الانسجام والتنوُّع.

7. تحفيز التواصل الفعّال: تشجيع على التواصل المفتوح والاستماع الفعّال لضمان فهم أفضل بين المُوظَّفين.

تنفيذ هذه التوصيات يساعد في بناء بيئة عمل تشجع على التنوع وتعزز الاندماج لتحقيق أفضل أداء ورفاهية للمُوظَّفين.

المصادر والمراجع

د. بوصنوبرة عبدالله د حواوسة & .جمال. (2018) الإصلاح الإداري بالجامعة الجزائرية من التسيير التقليدي إلى الرؤية الاستراتيجية.

ضرعام شتية. (2021). الفضاءات العامة في مدينة عمان بين التنوُّع الحضري والتباين الاجتماعي المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.

نجماوي, & عبد العالي. الموظفون الجدد واشكالية الاندماج الاجتماعي قي النسق السوسيو تنظيمي للمؤسسة-دراسة ميدانية بالمؤسسات البترولية بإقليم بلدية أوقروت (Doctoral dissertation, Université d'Adrar-Ahmed Draya).

عبدالسلام, & عبداللاوي. (2021). في مقياس نظريات الاندماج الاجتماعي لطلبة السنة الثالثة علوم سياسية.

بن بريكة, ابراهيم, بومخلوف, & محمد. (2019). الاندماج التنظيمي لشباب الادماج المهني وعلاقته بآليات سياسة التشغيل بالمؤسسة العمومية:" DAIP"بمقر ولاية الجلفة (Doctoral dissertation, (University of Algiers2 Abu El Kacem Saad Allah جامعة الجزائر2 أبو القاسم سعد الله).

أحمد، عبدالفضيل محمد. (2009). أثر اندماج الشركات على عقود العمل: دراسة نظرية تطبيقية.

القايمة القويزي. (2016). تسيير التنوع في الموارد البشرية كمطلب لتجنب الصراع التنظيمي. Sciences de l'Homme et de la Société, 19.

غولام, جمال الدين, & مشتة. (2021). التخطيط الاستراتيجي لإدارة التنوّع الثقافي للموارد البشرية بالمنظمة.