AL KUT JOURNAL OF ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE SCIENCES
Publisher: College of Economics and Management - Wasit University

تأثير ممارسات إدارة التنوع والاحتواء في أداء الملاك التدريسي النسوي بحث استطلاعي لآراء عينة من الملاك التدريسي النسوي في بعض الجامعات

أ.م.د صالح مهدي العامري
كلية الادارة والاقتصاد
جامعة سومر

امل عيسى عبدالله
قسم الادارة العامة/ كلية الادارة والاقتصاد
جامعة سومر

المستخلص

تناول البحث موضوع ممارسات ادارة التنوع والاحتواء وتأثيره في الاداء التدريسي النسوي. وقد اجرى البحث في قطاع التعليم ممثلا بجامعة واسط وذي قار وسومر. وقد طبق البحث على عينة مكونه من (214) تدريسية وتم اعداد استمارة استقصاء لهذا الغرض. واستخدم البحث الاستبيان اداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات. وقد سعى البحث لاختبار عدد من الفرضيات الرئيسية والفرعية المتعلقة بعلاقات الارتباط وعلاقات التأثير بين متغيرات البحث, وذلك للإجابة عن التساؤلات المتعلقة بمشكلة البحث والوصول الى الاهداف الموضوعة. ولأجل معالجة البيانات والمعلومات جرى اختبارها بأدوات احصائية مثل الوسيط, الانحراف المعياري, معامل الارتباط بيرسون, الانحدار الخطي البسيط. توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات من بينها وجود القدرة التعبير عن الراي لدى عينة البحث من التدريسيات و خاصة في جامعة واسط من حيث تقديم الافكار و مساواتهم مع اقرانهم من التدريسين و لكن الملاحظ على جامعة سومر و ذي قار ان هناك عدم الجدية في الاهتمام بالآراء التي تطرح بين فترة و اخرى من قبل ادارة الجامعة من الملاك النسوي و هذا الامر يعتبر عامل احباط كبير الى الملاك النسوي في حالة عدم معالجته من قبل ادارة الجامعات المبحوثة استنادا الى ما توصل اليه البحث من نتائج فقد وضعت مجموعة من التوصيات كان من اهمها ضرورة تشجيع الملاك النسوي على اعطاء آرائهم والاهتمام بها والعمل على مساواتهم مع اقرانهم من التدريسيين وخصوصا في جامعة سومر وذي قار.

ABSTRACT

The research examined the topic of diversity and inclusion management practices and its impact on the university female staff Performance in the education sector, in three Iraqi universities Wasit, Thi- Qar and Sumer. A Sample of (348) teaching staff and was chosen a Survey to answer questionnaire was prepared for this purpose. The research sought to test a

number of main and sub- hypotheses related to the correlation and influence relationships between the research variables, in order to answer questions related to the problem of reach the set goals, yeh such as median, standard deviation, pearson correlation coefficient, simple linear regression. The research reached a number of conclusions, including the existence of the ability to express the opinion of the research sample of the teaching, especially at the University of Wasit in terms of providing ideas and equality with their peers from the teaching, but it is noticeable on the University of Sumer and Dhi Qar that there is a lack of serious interest in opinions This is considered a major factor of frustration to the female staff in case it is not addressed by the university administration. Based on the findings of the research has developed a set of recommendations, the most important of which is the need to encourage women 's owners to give their views and attention and work on equality with their peers, especially at the University of Sumer and Dhi Qar.

الكلمات المفتاحية: إدارة التنوع، الاحتواء، الأداء التدريسي، أعضاء الهيئة التدريسية، التحديات.

Keywords: Diversity Management, Inclusion, Participation, Performance of Staff, Faculty Member, Challenges, Dimensions of Diversity.

مقدمة

ان التنوع في الاداء التدريسي النسوي يعد احد اكثر القضايا الشائكة داخل المؤسسات التعليمية بشتى انواعها، بدءا من النظرة التاريخية الى أن المرأة كائن يتمتع بمواصفات لا تتلاءم مع بعض قطاعات سوق العمل. وبما أن وجود النساء في المجالس أصبح أكثر شيوعًا، فقد اولت المنظمات اعتبارًا متزايدًا للعلاقة بين وجود النساء وتمكينها و شغل المناصب العليا في مجالس الادارة واتخاذ القرارات خصوصا في المؤسسات التعليمية. يركز البحث على ممارسات ادارة التنوع والاحتواء ورصد الاداء التدريسي من وجهة نظر الملاك النسوي في ثلاث جامعات عراقية (واسط - ذي قار – سومر) لما تتمتع به تلك الجامعات من بيئة اجتماعية تساعد على تطبيق اهداف البحث.

وقد تكونت عينة البحث من تدريسيات الجامعات الثلاث والبالغ عددهم (591), وتم توزيع (348) استمارة، بما يمثل نسبة 60% من مجتمع البحث, وقد تم اعادة (260) استمارة وبما يمثل 75 % من الاستمارات الموزعة، و بلغت الاستمارات الكاملة منها 214 استمارة بنسبة 82 % واستبعدت 46 استمارة لعدم مطابقتها المواصفات والشروط الخاصة بالاستمارة. ولغرض التعرف على استجابات عينة البحث استخدمت الباحثة استبانة تكونت من ثمانية ابعاد وبواقع (45) فقرة لكل منها وقد اعتمدت الباحثة على البرنامج الاحصائي.spss

منهجية البحث وأبحاث سابقة

اولا:-مشكلة البحث

وتتضمن مشكلة البحث عدة تساؤلات:-

1- ما هو مفهوم إدارة التنوع والاحتواء في الجامعات العراقية عينة البحث.
2- كيف يتم احتواء الملاك النسوي فيما يتعلق بالتدريب والتوظيف في الجامعات عينة البحث.
3- هل هنالك سياسات متبعة لإدارة التنوع فيما يتعلق بالملاك النسوي الاكاديمي.

ثانيا:- أهمية البحث Research Importance

يهدف البحث إلى بيان الآتي:

أ- بيان مدى الالتزام بسياسات التوظيف والتطبيق العادل لممارسات الملاك الاكاديمي النسوي في الجامعات العراقية.
ب- بيان مدى أهمية إدارة التنوع والاحتواء على أداء الملام الاكاديمي النسوي في الجامعات العراقية.
ج- التطرق إلى كيفية ادارة التنوع والاحتواء ومدى تأثيرها في اداء الملاك النسوي الاكاديمي.
د- أسلوب التعامل مع الملاك النسوي في الجامعات العراقية من القيادات العليا.
ه- التعامل المهني والاكاديمي مع الملاك النسوي في تسنم المناصب الادارية.

ثالثا:- أهداف البحث Objectives Research

يهدف البحث إلى تحديد :

أ- معرفة العلاقة بين ممارسات إدارة التنوع والاحتواء على أداء الملاك النسوي في الجامعات العراقية عينة البحث .

ب- بيان تأثير ممارسات إدارة التنوع والاحتواء على أداء الملاك الاكاديمي النسوي في الجامعات العراقية عينة البحث .

رابعا:- فرضيات البحث Research Hypothesis

يتضمن البحث فرضيتين رئيسيتين هما :

الفرضية الرئيسية الاولى :

هنالك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بمستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين ممارسات التنوع والاحتواء والأداء النسوي الاكاديمي في الجامعات العراقية.

وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية :

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بمستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين قدرة التعبير عن الراي و الاداء التدريسي للملاك النسوي.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بمستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين (الاحتواء) والمشاركة في اتخاذ القرارات و الاداء التدريسي للكادر النسوي.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بمستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استراتيجية التنوع (التمثيل العددي) و الاداء التدريسي للملاك النسوي.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بمستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المعاملة العادلة وتكافؤ الفرص و الاداء التدريسي للملاك النسوي.

الفرضية الرئيسية الثانية:

هنالك علاقة تأُثير ذات دلالة معنوية بمستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات التنوع والاحتواء في تعزيز الأداء النسوي الاكاديمي في الجامعات العراقية.

وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية :

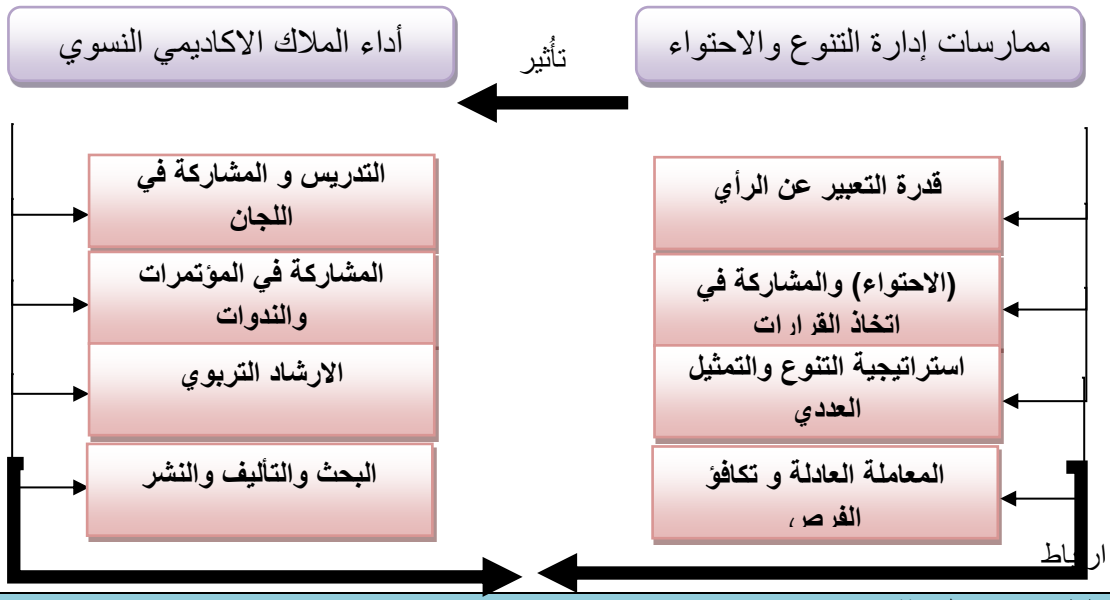
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بمستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين قدرة التعبير عن الراي و الاداء التدريسي للملاك النسوي
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بمستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين سياسة (الاحتواء) المشاركة في اتخاذ القرارات و الاداء التدريسي للملاك النسوي.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بمستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استراتيجية التنوع (التمثيل العددي) وبين و الاداء التدريسي للملاك النسوي.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بمستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المعاملة العادلة وتكافؤ الفرص و الاداء التدريسي للملاك النسوي.

خامسا:- نموذج البحث Research Model

يوضح المخطط المقترح للبحث توضيح الفكرة الاساس له فضلاً عن علاقات الارتباط والتأثير بين المتغير المستقل (ممارسات إدارة التنوع والاحتواء) وبين المتغير التابع (أداء الملاك الاكاديمي النسوي) وتوضح الأسهم علاقات الارتباط

والتأثير بين متغيرات البحث إذ السهم (⟵) يشير إلى وجود علاقات تأثير بين المتغير التابع والمستقل والسهم (⟷) يشير إلى وجود علاقات ارتباط بين المتغير التابع والمتغير المستقل .

شكل (1) مخطط البحث



المخطط من اعداد الباحثة

سادسا:- مجتمع البحث وعينته

يتكون مجتمع الدراسة من اعضاء هيئة التدريس النسوي في ثلاث جامعات (واسط, وذي قار, سومر) البالغ عددهم (591), حيث كان مجتمع العينة في جامعة واسط (224) تدريسية وفي جامعة ذي قار (371) تدريسية وفي جامعة سومر (26) تدريسية. وتم اختيار عينة البحث اسلوب عينة البحث الشامل لافراد إذ تكونت عينة البحث من تدريسيات الجامعات الثلاث والبالغ عددهم (591), وتم توزيع (348) استمارة، بما يمثل نسبة 60% من مجتمع البحث, وتم اعادة (260) استمارة وبما يمثل 75 % من الاستمارات الموزعة، أذ بلغت الصحيحة منها 214 استمارة بنسبة 82 % واستبعدت 46 استمارة لعدم مطابقة المواصفات والشروط الخاصة بالاستمارة.

سابعا:- مبررات البحث Justifications for research

أ- رغم حصول النساء على الشهادة العلمية مع خبرة في مجال العمل إلا إنه قد لا تتاح لهن فرصة لتولي المناصب الإدارية العليا والمشاركة في المؤتمرات العلمية او المشاركة في اللجان المختلفة. فضلا عن التمييز ضدهن بسبب كونهن نساء.

ب- قلة البحوث التي تطرقت لهذا الموضوع .

ج- تسليط الضوء على أهم المشاكل التي تعاني منها المرأة في مكان العمل و الضغوط التي قد تتعرض لها بسبب النظرة الخاطئة من قبل العاملين في الجامعات من العنصر الرجالي.

المبحث الثاني : الدراسات السابقة Previous research

1. الفارسي , 2015 , " تطوير ممارسات إدارة التنوع في المدارس العالمية / سلطنة عمان في ضوء بعض الخبرات الدولية ".

هدفت هذه الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتطوير ممارسات إدارة التنوع في المدارس العالمية / سلطنة عمان . وبلغت العينة (122) من الإداريين والمعلمين , ومن أهم نتائجها جاءت اولا: تقديرات افراد العينة حول مجالات واقع ممارسات ادارة التنوع في المدراس العالمية بسلطنة عمان بدرجة متوسطة, ثانيا: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لمجالات الثلاثة حسب تقديرات افراد العينة يعزى لمتغير النوع والوظيفة والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة, ثالثا: توجد فروق ذات دلالة احصائية لمجال البيئة المدرسية الملائمة لإدارة التنوع حسب تقديرات افراد العينة يعزى لمتغير الجنسية.

2. العرموطي وثامر , 2015 , " تقييم تجربة جامعة أبو ظبي في إدارة التنوع من وجهة نظر عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة " .

أشار البحث إلى مشكلة ضعف تنويع استراتيجيات التعامل مع تنوع الموارد البشرية . وهدفت الدراسةَ إلى تقييمِ تجربةِ جامعةِ أبو ظبي في إدارةِ التنوعَ من خلالِ استطلاع وجهاتِ النظر لأعضاء هيئةِ التدريسِ المُنتمين لبرنامجِ الإدارة المتخصص في إدارةِ الموارِدِ البشريةِ والإدارة الماليةَ التابعة للجامعةِ بمدينةِ العينِ والبالغُ عددِهِم (44). وأكدت نتائجُ الدراسةِ التي نصت على اولا: أن إدارة الجامعة تظهر احتراما لجميع حالات التنوع بين مواردها البشرية, ثانيا: أن سياسات الجامعة تهدف لجذب موارد بشرية متنوعة، وتحرص إدارة الجامعة على توظيف موارد بشرية متنوعة, ثالثا: عدم وجود فوارق ذاتُ دلالةٌ إحصائيةٌ بين متوسطاتِ درجاتِ آراءُ أعضاءِ هيئةِ التدريسِ اتجاه إدارةُ التنوعُ بين أفراد العينةِ تبعا لمتغيرِ (العُمر، الجنس، الجنسية، التخصص، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية).

3. زاهر و سلامة , 2013 , " اثر التنوع الديمغرافي والثقافي على أداء العاملين في إدارة وزارة الصناعة بدمشق ".

هدفت الدراسة إلى مدى تأثير اختلاف ثقافة وتنوع الأفكار والمهارات والإبداعات على الأداء , واعتمد الباحث على فئة من العاملين في وزارة الصناعة تكونت العينة من (150) عاملا, ومن اهم النتائج التي توصلت لها الدراسة هي اولا: إن كل من أبعاد التنوع الديمغرافي تؤثر تأثيراً معنوياً ايجابياً على أداء العاملين في إدارة وزارة الصناعة باستثناء بعض الصفات الوظيفية التي لم تؤثر في الأداء, ثانيا: تؤثر مظاهر التنوع الثقافي على أداء العاملين تأثيراً معنوياً ايجابياً في إدارة وزارة الصناعة, ثالثا: وجد علاقة ارتباطية وثيقة ذات دلالة احصائية تربط التنوع (الديموغرافي والثقافي) بأداء العاملين في الوزارة.

ثانيا:- اوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

بناء على ما تم عرضه من الاطار العام للدراسة فضلا عن استعراض الدراسات السابقة حول موضوع الدراسة الحالية, اسهمت هذه الدراسات في دعم الدراسة المقترحة, وجاءت استفادة الباحثة من الدراسات السابقة بعدة نقاط هي:

1- دعم وتطوير الاطار النظري اذ شكلت بعضها مصدرا من مصادر موضوعات الجانب النظري لهذه الدراسة .
2- اكتساب الباحثة سعه من الاطلاع على المواضيع التي تخص ادارة التنوع والاحتواء.
3- تمت الاستفادة من بعض الدراسات في بناء اداة البحث الرئيسية وهي الاستبانة.

4- الاطلاع على منهجيات الدراسات السابقة, وتسلسل فقراتها للاستفادة في تصميم منهجية البحث الحالية.
5- التعرف على الاساليب الاحصائية لتحديد منهج البحث المستخدم وهو المنهج لوصفي التحليلي.
6- عرض ومناقشة الاستنتاجات وتفسيرها التي توصلت اليها وتقديم التوصيات .

الاطار النظري

المبحث الأول : ممارسات إدارة التنوع والاحتواء

اولا:- مفهوم التنوع The Concept of Diversity

أ- أن التنوع يعني خليط الصفات ضمن القوى العاملة التي تؤثر بطرق مهمة على كيفية تفكير الأشخاص أو شعورهم أو سلوكهم في العمل، وقبولهم، أو أداء العمل، أو رضاهم، أو تقدمهم في المنظمة. (Nair, Vohra, 2015 :5)

ب- يقصد بالتنوع هو تفرد العاملين، والذي يشمل الاختلافات والتشابه في الخصائص الشخصية والقيم وخبرات العمل والحياة والأدوار التنظيمية.(Herrera & et.al, 2013:2)

ينبغي النظر إلى إدارة التنوع كمفهوم شامل ، يشمل تركيزًا أوسع مما توحي به المساواة في التوظيف. يتطلب الأمر من المرء أن ينظر إلى عقلية وثقافة المنظمة وجهات النظر المختلفة التي يجلبها الناس إلى المنظمة بسبب عرقهم أو خلفيتهم الاجتماعية أو قيمهم المهنية أو أساليبهم أو إعاقاتهم أو غيرهم من الاختلافات(Finnerty, 2004, 4) .

إدارة التنوع هي عبارة عن تطبيق ممارسات الادارة الجيدة والتي تعترف بالاختلافات البشرية والاجتماعية مثل ؛ العمر والجنس والعرق والقدرة المعرفية / البدنية والعجز والديانة واية خصائص اخرى تشكل آراء وتوجيهات الافراد في المنظمات لتحقيق العدالة بين جميع العاملين وعدم التحيز في العمل. (ordu, 2016: 105)

- تأثير التنوع على محيط العمل The Impact of Diversity on The Work Environment

من المهم ان يتم فهم اثر التنوع في الطاقات البشرية بكل ابعاده من نساء عاملات, وعاملين من اصول عرقية ودينية مختلفة على محيط العمل, وعلى الاداء, والتحفيز, والتفاعل مع الاخرين, للوصول الى النجاح في نهاية. (القويزي, 2016: 115)

- سياسات ادارة التنوع Diversity Management Policies

تحتاج ادارة التنوع الى تبني سياسات رسمية واضحة في هذا المجال, وهي تهتم بالمجالات التالية: (ماهر, 2014: 93)

أ- خلو ممارسات ادارة الموارد البشرية من التمييز والتحيز بين مجموعة معينه او الاقليات.
ب- بناء ثقافة تنظيمية تقبل التنوع والتحيز والتميز.
ج- تدريب العاملين ومسؤولين الموارد البشرية على عدم التميز والتحيز وقبول التنوع.
د- مواجهة التحيزات التي تواجه الاخرين.
ه- تشجيع الاتصال والتفاعل بين الانواع المختلفة للموارد البشرية .

ثانيا:- الاحتواء Inclusion

أ- يقصد به القبول والتكامل التام لجميع العاملين في المنظمة بغض النظر عن ابعاد التنوع التي تؤدي بشكل استباقي إلى الشعور بالانتماء والمشاركة الكاملة داخل المنظمة.(Thompson, 2017:2)

ب- يعني القضاء على جميع اشكال الاستبعاد للعاملين داخل المنظمة مهما كانت اسباب الاستبعاد الوظيفي او الاجتماعي.(Asante, 1996:3)

ثالثا: كيفية إدارة التنوع والاحتواءHow to Manage Diversiyt and Inclusion

يجب أن يكون الهدف الشامل لبرنامج التنوع والاحتواء هو تحقيق التغيير في الثقافة بحيث يصبح نهج التعامل مع قضايا التنوع والاحتواء طريقة حياة لجميع المعنيين. لإدارة التنوع والاحتواء من خلال تحقيق التغيير الثقافي ، من الضروري: (Armstrong, 2016:269)

- القيام بتطوير استراتيجية التنوع والاحتواء.

- الحرص على تحديد قيم المنظمة فيما يتعلق بالتنوع والاحتواء.

- تحديد سياسات التنوع والاحتواء للمنظمة .

- تنفذ برامج لإيصال القيم والسياسات.

- يجب إيلاء اهتمام خاص لمجالات المشاكل المحتملة - التوظيف والتعيينات والترقيات وفرص التعلم والتطوير الوظيفي والدفع.

- ابتكار وتشغيل برامج تدريبية تهدف إلى زيادة الوعي والتأثير على السلوك.

- القيام بإنشاء شبكات التنوع .

- مراقبة التقدم وتقييم التدريب.

رابعا:- الممارسات Practices

ا- قدرة التعبير عن الراي Expression Freedom: لكل موظف الحق في التعبير عن آرائه وافكاره بأي وسيلة يراها مناسبة في ايصال افكاره سواء كان بالقول او الفعل, الا ان هذا الحق في التعبير عن الراي يخضع لقيود قانونية وظيفية ويجب ان يعود بالفائدة للمنظمة، وتعد حرية التعبير عن الرأي من اكثر الحقوق والحريات العامة التي تكفلها القوانين، لكنها ليست مطلقة؛ بل تخضع للتنظيم التشريعي وبما يتناسب مع الاطار الاجتماعي للبيئة، فهي ليست مطلقة من كل قيد، وإنما ترد عليها قيود ضرورية تكفل لكل شخص التمتع بهذه الحرية دون المساس بحريات الاخرين. (قدوري،312:2017)

ب- (الاحتواء) المشاركة في اتخاذ القرار(Participation in Decision Making) :هي تفاعل او مشاركة آراء متعددة من العاملين في المنظمة وبما يعكس ذلك روح التعامل الديمقراطي في العمل الجماعي (الشماع و حمود, 2000 : 246)

ج- استراتيجية التنوع والتمثيل العددي (Diversity Strategy and Numerical Representation): ان استراتيجية التنوع هي جزء لا يتجزأ من استراتيجية المنظمة تهدف هذه الاستراتيجية الى استقطاب افراد لديهم خلفيات مختلفة ومتنوعة للعمل معا دون التمييز بين فرد واخر. فعندما تقوم المنظمة بعملية توظيف الافراد ينبغي عليها اختيار الافراد القادرين على العمل مع اشخاص يحملون خلفيات متنوعة ويمكن اختيار هؤلاء الافراد من خلال طرح الاسئلة اثناء المقابلة المتعلقة بالتنوع

ومعرفة مدى تقبل الفرد للتنوع وكذلك معرفة مدى استعداد المتقدم للوظيفة للمشاركة مع الاخرين. كما يمكن للمنظمة تنمية التنوع عن طريق الدورات التدريبية للموظفين وجعلهم مستعدين لاحتضان التنوع . (Holt,2019:1)

د- المعاملة العادلة وتكافؤ الفرص (Fair Treatment and Equal Opportunities): ان المعاملة العادلة تعني ان العاملين يمتلكون الفرصة في الحصول على الحوافز المادية والمعنوية على حد سواء وبما يمنحهم الوقت الكافي والطاقة اللازمة للقيام بالأعمال المكلفين بها في المنظمة، ويثير اهتمام الادارة اكثر ويجعلها قادرة على التركيز على الاداء الجيد للعاملين؛ وعندما يهمل القادة ومنظماتهم المعاملة المنصفة اي ينتهكون قاعدة الاحترام من خلال المعاملة غير المنصفة فانهم يتلقون افعالا سلبية من عامليهم ان القادة يمثلون المنظمات بشكل مباشر ومن خلال سلوكياتهم يتم تقديم معاملة اخلاقية ومنصفة لقوة العمل, وتساعد المعاملة العادلة في عمليات صنع القرار على حماية المصالح الفردية للعاملين داخل المنظمات مما يؤدي الى تحفيز العاملين للالتزام بعملهم ونتيجة لذلك سيشجعون العاملين في صنع القرار (الزبيدي واخرون, 2015: 354). العدالة في حصول كل فرد على فرصة متكافئة مع أقرانه في أشغال الوظيفة التي تتفق مع المؤهلات الحاصل عليها (الدهشان, 13:1993)،

المبحث الثاني:- اداء الملاك التدريسي

اولا: مفهوم الاداء The concept of Performance

الأداء بانه مجموعة من الممارسات التي تمارسها الادارة لخلق بيئة داخل المنظمة التي يشعر فيها العامل بالانتماء الكبير والمسؤولية الكبيرة (المدو,2016: 374).

كما يذكر الداوي بأنه تأدية عمل أو انجاز نشاط أو تنفيذ مهمة, بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول إلى الأهداف المطلوبة. (الداوي ,2010: 218)

ثانيا: مفهوم الاداء التدريسي The Concept of Performance of Staff

يعد التدريس في الجامعات من اهم الوظائف واكثرها فاعلية وتأثيرا في اعداد الطلبة للحياة المستقبلية, اذا تزودهم بالمعارف التخصصية والاتجاهات السلوكية الايجابية وكل المهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم كي يصبحوا اعضاء فاعلين في خدمة المجتمع.(دخيخ واخرون, 2017: 11)

ونظراً للتطور المعرفي و تطور تقنيات الاتصال و بروز ظاهرة العولمة و التوجه نحو الإصلاح التعليمي وتطور الدراسات والأبحاث في الحقل التعليمي فقد بات من الضروري إعداد هيئات تدريسية قادرة على التكيف مع هذه التحديات و المتغيرات، لا سيما و أن إدارات الجامعات أصبحت تدرك بأن مستوى فعالية أداء أعضاء الهيئات التدريسية لا يرتبط فقط بالملاك الأكاديمي فحسب و إنما بسمعة الجامعات بأكملها، كما أن أعضاء هيئة التدريس يؤمنون بقوة بأن شهرة الجامعة إنما تستمد من رفعة شأنهم و حسن أدائهم العالي في مجالات التدريس و البحث العلمي، خصوصاً و أن تقويم أعضاء هيئة التدريس في أغلب الجامعات يركز على ثلاثة مجالات رئيسة هي التدريس، والإنتاج العلمي، والأداء في الأنشطة الأخرى داخل و خارج الجامعة. (المخلافي، 2002، 117).

ثالثا: تعريف عضو هيئة التدريس Definition of Faculty Member:

ويعرف عضو هيئة التدريس بانه احد الاعضاء القائمين بشؤون التدريس والاشراف في الجامعة من حملة درجة الدكتوراه والماجستير من ذوي الرتب: استاذ, استاذ مساعد, محاضر, مدرس.(دخيخ واخرون, 2017: 10), كما ويعد الاستاذ عضو

فعال في العملية التعليمية, وله ادوار ومهام متعددة داخل الجامعة وخارجها, ومن مهامه نقل المعارف والمعلومات للطلبة الجامعيين بمختلف اختصاصاتهم ومستوياتهم, كما يؤدي في النهاية الى نجاح التعليم لجامعي او فشله وبالتالي الى ازدهار او انحطاط المجتمع في مختلف المجالات. (رضوان,2015: 73)

رابعا: صفات عضو هيئة التدريس Qualifications of Faculty Member:

تعرف هذه الشريحة من الناس بانها مجموعة من الافراد الحاصلين على مستوى تعليمي عالي ومثقفين ويعملون لساعات طويله على التعليم والبحث ساعين وراء معرفة الحقائق، لهذا فهم يتصفون بالعديد من الصفات والتي تميزهم عن غيرهم من الافراد، ومن هذه الصفات ما يلي (سعيدة, 2013: 58):

- الاهتمام بالحرم الجامعي وبيئة العمل من حيث التعامل مع الزملاء والطلبة .
- التمتع بقدرة كبيرة في نمو وتطور في المجتمع من خلال احترام وتقدير الزملاء.
- التمتع بمهارة في مجال تخصصه وقدرته على استعمال وسائل التكنولوجيا الحديثة.
- حب العمل وتقديس الحرية واحترام الزملاء من اقوى الروابط التي تجمع الاساتذة الجامعات.
- التمتع بقدرة عالية على تقييم الاطر التدريسية والتقنية وتطويرها وفقا لاستراتيجية الجامعة.
- ان يكون قادر على اجراء البحوث التطبيقية التي تتناسب مع التغيير السريع في التكنولوجيا.
- القدرة على تحفيز الطلبة واتاحة الفرصة على الابداع والابتكار وان يكون لديه الالمام كافي بوسائل التعليمية المعاصرة لتحقيق الاهداف.
- التعرف على البيئة المحلية ومشاكلها والمساهمة في حلها من خلال نتائج الابحاث.

ان عضو هيئة التدريس اذا امتلك مهارات وكفايات وقدرات ابداعية عالية تجعله مؤهلا لإداء مهامه بصورة صحيحة, وهو الذي يحتاجه الطلبة في هذا العصر الذي يشهد تغيرات معرفية. (الناصر ومحسن, 2016, 65)

خامسا: ممارسات اداء الملاك التدريسي Performance Practices of Teaching Staff

أ- البحث العلمي والتأليف والنشر Scientific Research, Authorship and Publishing:

يعد البحث العلمي من اهم النشاطات الاكاديمية المنتظمة التي تهدف لإضافة الافكار والمعرفة في كافة المجالات العلمية لغرض زيادة قدرة الانسان في السيطرة على البيئة حيث يعد البحث العلمي اداة موضوعية لكشف الحقائق وترسيخ المعلومات للوصول الى نتائج حتمية وايجاد قوانين ونظريات لسير الامور في العالم والتنبؤ بها مستقبلا(مجيد,2011: 293).

ب- التدريس و المشاركة في اللجان Teaching and Participating in Committees:

يقصد بالتدريس "عملية ايصال المعلومات الى اذهان الدارسين متمتعاً بالسيطرة والتفرد والتحكم بالموقف التعليمي، مستغلاً النشاط والفاعلية والتفاعل من الطلبة"(زيتون،26:2003)، مع الاخذ بالنظر ان عملية التدريس ليست تفاعل فقط وانما يجب التركيز على العوامل المحيط بالتدريس كالخبرة الميدانية التي يتمتع بها التدريسي في توجيه السلوك الطلابي، نحو الممارسات والانماط التي يمكن تفادي وقوع الاخطاء بها، ومن خلال هذه العملية يتعلم الطالب الطرق التي توصله للمعرفة وليس مجرد حفظ تلك المعرفة ولا يتم ذلك عن طريق الالقاء والتلقين وانما توزيع الانشطة التدريسية مع مراعاة الفوارق الفردية في التفكير والنشاط والفاعلية(العشي, 2008: 19).

ج- المشاركة في المؤتمرات والاجتماعات Participating in Conferences and Meetings:

تعتبر المؤتمرات العلمية والاجتماعات مهمة في الوسط الاكاديمي حيث ينظمها المتخصصون، ويحضرها عدد من الباحثين والأكاديميين لعرض أبحاثهم وتجاربهم ومناقشة نتائجها مع عدد كبير من الأعضاء والمشاركين, كما تعد وسيلة لصقل وتطوير واثراء الخبرة العلمية في مجال التخصص, وجسر قصير للتواصل مع المتخصصين والخبراء, و مصدر من مصادر العثور على الابحاث والمطبوعات والكتب العلمية الحديثة, اضف الى ذلك انها وسيلة لحمل الرسالة العلمية السليمة, ويجب ان يشارك ويحضر كل المتخصصين في اكثر من مؤتمر في كل سنة, سواء في مجال تخصصه الاصلي, او في مجال اهتماماته الاخرى التي تسعى لتطويرها وتنميتها, بشرط ان ينتقي من هذه المؤتمرات ما يلبي احتياجاته العلمية و المهنية (الحميضي, 1:2012)، كما تعد الاجتماعات احد وسائل التواصل المباشرة التي تتيح الفرصة للتداول والتشاور وتبادل الراي حول موضوع ومشكلة بغرض الوصول إلى اتفاق وتبادل الخبرات بين العاملين مما يؤدي إلى اكتساب خبرات ومهارات جديدة فمن خلال الاجتماعات يتم تقديم أحدث وأوضح المعلومات من مصادر موثوقة, وتعطي الاجتماعات الفرصة للجميع المشاركة في اتخاذ القرارات, وبالتالي تنفيذها (الحريري, 2012: 168).

د- الارشاد التربوي Educational Guidance :

انه عمل اداري يتلخص بموافقة المشرف التربوي على المقررات التي يدرسها الطلبة خلال فترة دراسته. (كعكي2005 330) وهو توجيه للطلبة ونصحهم بأساليب, وطرق مختلفة, بهدف مساعدتهم للتغلب على اي مشكلة علمية او نفسية, والاجابة عن استفساراتهم, ودعمهم للتغلب على اي قلق او خوف قد يصابون به في البيئة الجامعية وتعزيز التوجهات الايجابية, ومساعدة الطلبة على التكيف مع البيئة الجامعية واعلامهم بكافة الخدمات المقدمة لهم, ومتابعة تقدم الطلبة اكاديميا طوال مدة الدراسة الجامعية. لذا فان المرشد يجب ان يكون مقتنعا بأهمية عملية الارشاد التربوي, وقدرته على اقناع الطلبة و التعرف على قدراتهم وميولهم واحتياجاتهم, ولديه مهارة حل المشاكل والمناقشة وحسن التعامل خاصة مع ذوي الاحتياجات الخاصة, ولديه القدرة على استخدام تكنولوجيا الاتصال المختلفة (المصدر نفسه, 331).

الجانب التطبيقي

الربط بين متغيرات البحث

المبحث الثالث: تحليل علاقة الارتباط بين متغيرات البحث

يستخدم ارتباط بيرسون (Pearson) لاكتشاف قوة العلاقة بين المتغيرات واتجاهها, ويمثل الارتباط الايجابي بين متغيرين إلى أن الزيادة في أحدى المتغيرات يقابلها زيادة في المتغير الأخر, أما الارتباط السلبي فيشير إلى الزيادة في أحد المتغيرات يقابلها انخفاض في المتغير الأخر (Pallant,2010:103), اذ يتناول هذا المبحث اختبار علاقة الارتباط بين المتغير المستقل ممارسات ادارة التنوع والاحتواء بإبعادها (قدرة التعبير عن الراي، (الاحتواء) المشاركة باتخاذ القرار، المعاملة العادلة و تكافؤ الفرص، استراتيجية التنوع والتمثيل العددي) و المتغير التابع اداء الملاك التدريسي النسوي. وسوف يتم الاعتماد على قيمة (T) لاختبار معنوية معامل الارتباط البسيط (المشهداني و هرمز,481:1989) و جاءت نتائج تحليل علاقات الارتباط كما يأتي:

يبين الجدول (15) قيم الارتباط بين ابعاد ممارسات ادارة التنوع و الاحتواء ومتغير اداء الملاك التدريسي النسوي وكما يلي :

اولا : اختبار فرضية البحث الرئيسية (الاولى) و التي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين ممارسات ادارة التنوع والاحتواء و اداء الملاك التدريسي النسوي)

بلغ معامل الارتباط بين ممارسات ادارة التنوع والاحتواء و اداء الملاك التدريسي النسوي (0.439**)عند مستوى دلالة (0.000) وهي اقل من مستوى الدلالة(0.05) ,اذ بلغت قيمة(t) المحسوبة (7.116) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (1.660), وهذا يعني قبول الفرضية البديلة والتي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين ممارسات ادارة التنوع والاحتواء و اداء الملاك التدريسي النسوي) و هذا يدل على ان لممارسات ادارة التنوع و الاحتواء التي تسير عليها الجامعات المبحوثة لها دور رئيسي و فاعل على اداء الملاك التدريسي النسوي، فعندما تهتم الجامعات بالملاك النسوي من التدريسيات و تعمل على مراعاة وضعهم داخل الجامعة و تحقيق العدالة في التعامل مناصفه مع الرجال من الملاك التدريسي فأن ذلك سيعطي لهم دافعية نحو العمل و الذي بدوره سيساهم في رفع مستويات الاداء للملاك التدريسي النسوي.

1- اختبار فرضية البحث الفرعية الاولى و التي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين بعد قدرة التعبير عن الراي و اداء الملاك التدريسي النسوي)

بلغ معامل الارتباط بين بعد قدرة التعبير عن الراي و اداء الملاك التدريسي النسوي (0.298**) عند مستوى دلالة (0.000) وهي اقل من مستوى الدلالة(0.05) ,اذ بلغت قيمة(t) المحسوبة (4.551) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (1.660), وهذا يعني قبول الفرضية البديلة والتي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين بعد قدرة التعبير عن الراي و اداء الملاك التدريسي النسوي) . وهذا يدل على ان اتاحة الفرصة للملاك التدريسي من النساء من اجل التعبير عن الرأي مناصفة مع الرجال فأن ذلك سيمنح للتدريسيات الشجاعة و الجرأة من اجل الابداع و التطوير في مجال عملهن و بدوره سينعكس بصورة ايجابية على الاداء العام للملاك التدريسي النسوي.

2- اختبار فرضية البحث الفرعية الثانية و التي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين بعد (الاحتواء) المشاركة باتخاذ القرار و اداء الملاك التدريسي النسوي)

بلغ معامل الارتباط بين بعد (الاحتواء) المشاركة باتخاذ القرار و اداء الملاك التدريسي النسوي (0.349**)عند مستوى دلالة (0.000) وهي اقل من مستوى الدلالة(0.05) ,اذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (5.419) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (1.660), وهذا يعني قبول الفرضية البديلة والتي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين بعد (الاحتواء) المشاركة باتخاذ القرار و اداء الملاك التدريسي النسوي) . وهذا يشير الى ان مشاركة التدريسيات في عملية اتخاذ القرار و الاخذ بمقترحاتهن و آرائهن لكونهن الاعمدة الاساسية في ادارة الجامعات المبحوثة مناصفة مع الرجال من التدريسين فأن ذلك سيؤدي الى النهوض بالمستوى العام للملاك التدريسي النسوي.

3- اختبار فرضية البحث الفرعية الثالثة و التي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين بعد المعاملة العادلة و تكافؤ الفرص و اداء الملاك التدريسي النسوي)

بلغ معامل الارتباط بين بعد المعاملة العادلة و تكافؤ الفرص و اداء الملاك التدريسي النسوي (0.382**)عند مستوى دلالة (0.000) وهي اصغر من مستوى الدلالة (0.05) ,اذ بلغت قيمة(t) المحسوبة (6.026) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية

البالغة (1.660), وهذا يعني قبول الفرضية البديلة والتي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين بعد المعاملة العادلة و تكافؤ الفرص و اداء الملاك التدريسي النسوي) .مما يدل على ان شعور التدريسيات في المعاملة العادلة مقارنة بالرجال التدريسين و منحهم الفرص التي تمنح الى الرجال سيشعرهن ذلك بالطمأنينة و الرضا عن الوضع العام داخل الجامعة مما يؤدي الى رفع مستويات الاداء للملاك التدريسي النسوي.

4- اختبار فرضية البحث الفرعية الرابعة و التي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين بعد استراتيجية التنوع والتمثيل العددي و اداء الملاك التدريسي النسوي)

بلغ معامل الارتباط بين بعد استراتيجية التنوع والتمثيل العددي و اداء الملاك التدريسي النسوي (0.222**)عند مستوى دلالة (0.001) وهي اصغر من مستوى الدلالة (0.05) ,اذ بلغت قيمة(t) المحسوبة (3.312) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (1.660), وهذا يعني قبول الفرضية البديله والتي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين بعد استراتيجية التنوع والتمثيل العددي و اداء الملاك التدريسي النسوي) . وهذا يدل على ان استراتيجية التنوع و التمثيل العددي التي تتبعها الجامعات المبحوثة في تشكيل اللجان او في توزيع المهام و المناصب حسب المهارة و الاستحقاق بغض النظر عن الجنس سيساهم في تطوير الاداء للملاك التدريسي النسوي.

جدول (16) يبين قيم الارتباط بين ابعاد ممارسات ادارة التنوع والاحتواء ومتغير اداء الملاك التدريسي النسوي

ممارسات ادارة التنوع والاحتواء		متغير اداء الملاك التدريسي النسوي		
		قيم الارتباط ومستوى الدلالة	اختبار t	قيمة t الجدولية
قدرة التعبير عن الراي	قيمة الارتباط	.298**0	4.551	1.660
	مستوى الدلالة	.0000		
	حجم العينة	214		
(الاحتواء) المشاركة باتخاذ القرار	قيمة الارتباط	.349**0	5.419	
	مستوى الدلالة	.0000		
	حجم العينة	214		
المعاملة العادلة و تكافؤ الفرص	قيمة الارتباط	.382**0	6.026	
	مستوى الدلالة	.0000		
	حجم العينة	214		
استراتيجية التنوع والتمثيل العددي	قيمة الارتباط	.222**0	3.312	
	مستوى الدلالة	.0010		

	حجم العينة	214		
ممارسات ادارة التنوع والاحتواء	قيمة الارتباط	.439**0	7.116	
	مستوى الدلالة	.0000		
	حجم العينة	214		

المصدر : مخرجات برنامج SPSS V.23

واشارة الى ما سبق تم اثبات الفرضيات الأتية:

(توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين ممارسات ادارة التنوع والاحتواء و اداء الملاك التدريسي النسوي)

وتتفرع منها الفرضيات الاتية:

(توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين بعد قدرة التعبير عن الراي و اداء الملاك التدريسي النسوي)

(توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين بعد (الاحتواء) المشاركة باتخاذ القرار و اداء الملاك التدريسي النسوي)

(توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين بعد المعاملة العادلة و تكافؤ الفرص و اداء الملاك التدريسي النسوي)

(توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية ما بين بعد استراتيجية التنوع والتمثيل العددي و اداء الملاك التدريسي النسوي)

المبحث الرابع

اختباروتحليل التأثير بين متغيرات الدراسة

يختص هذا المبحث بأختبار فرضيات التأثير التي حددها البحث. لغرض تحديد أمكانية الحكم عليها بالقبول أو الرفض. اذ كانت فرضية التأثير الرئيسة الثانية (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لابعاد ممارسات ادارة التنوع والاحتواء في اداء الملاك التدريسي النسوي) . إذ سيتم التحري عنها وفقا لمعادلة الانحدار الخطي البسيط . كالأتي:

$$Y = a+\beta_1 X_1$$

وَ تمثلُ (a) Constant مقدارٌ الثابتُ وَ هذه العلاقةُ تعني ان اداء الَملاك الَتدريسي النسوي (Y) هَو دالةَ للقيمةُ الحقيقيةَ لأبعادِ متغير ممارسات ادارة التنوع والاحتواء (X_1,X_2,X_3,X_4) اما تقديراتُ هذهِ القيمُ و مؤشراتِها المعنويةِ فقدَ حُسبت علَى مِستوى العينةِ البالغةِ (214) في الجَامعات المبحوثة و سيتم تحليل مستويات التأثير بين المتغيرات كالاتي:
أُستُخدمت المُؤشرات المعنويةِ المبينة في الجدول (16) لإظهارِ النتائجِ

اولاً: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

و لِإختبارِ فرضيةِ التَي نُصت علَى مَا يأتَي(يوجدُ تأثيرٌ ذو دلالةٌ معنويةٌ لممارسات ادارة التنوع والاحتواء في اداء الملاك التدريسي النسوي) إذ سيتُم التحَليل وَفق نموذجِ الانحدارِ الخطيِ البسيطِ وكمَا يلَي:

$$Y= a + \beta (X)$$

$$Y= 2.345+ 0.422 (X)$$

بلغتْ قِيمة (F) المحسوبةِ بينْ ممارسات ادارة التنوع والاحتواء في اداء الَملاك التدريسي النسوي (50.633) . وَ هي أكبر منْ القِيمة (F) الجدوليةِ البالغةِ (3.89) عنْد مِستوى دلالةِ (0.000) وَ هي أصغر منْ مِستوى الدلالةِ (0.05) وَ بناءاً عليهِ نرفض فرضيةِ العدم ونقبلُ الفرضية البديلة والتي تنص على(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لممارسات ادارة التنوع والاحتواء في اداء الملاك التدريسي النسوي) عنْد مِستوى دلالةِ (5%) أيِ بِدرجةِ ثقةِ (95%) وَ هذا مَا يدل على ان اتباع ادارة الجامعات المبحوثة بأسلوب ادارة التنوع و الاحتواء سيؤثر ايجابا على اداء الملاك التدريسي النسوي، فعندما يكون هناك اهتمام فعلي و عملي بترسيخ مبدئ التنوع والاحتواء و خاصة للملاك التدريسي النسوي فأن ذلك سيعطي شعور بالدافعية و الرضا عن المناخ التنظيمي الموجود داخل الجامعة و بالعدالة التي ستؤدي الى تطوير الاداء العام للملاك التدريسي النسوي. وَ من خلالَ قِيمة معاملُ التحديدَ (R^2) البالغةَ (0.193) يتضحُ بأن ممارسات ادارة الَتنوع والاحتواء تفسر ما نسبته (19%) من المتغيرات التي تطرأ على اداء الملاك التدريسي النسوي, اما النسبة الباقية والبالغة (81%) فتعود إلى متغيراتٍ اخَرى غيرُ داخلةٌ فَي انموذجِ البحثِ, وَ يتضحُ منْ خلالَ قِيمة معاملُ الميلُ الحديَ (β) البالغَ (0.422) بأن زيادةَ ممارسات ادارة الَتنوع والاحتواء بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة اداء الملاك التدريسي النسوي بنسبة (42%) .

1- اختبار الفرضية الفرعية الاولى

لِإختبارِ فرضيةِ التَي نُصت علَى مَا يأتَي (يوجدُ تأثيرٌ ذو دلالةٌ معنويةٌ لبُعد قدرة التعبير عن الراي في اداء الملاك التدريسي النسوي) إذ سيتُم التحَليل وَفق نموذجِ الانحدارِ الخطيِ البسيطِ وكمَا يلَي:

$$Y= a + \beta (X)$$

$$Y= 2.899+ 0.237 (X)$$

بلغتْ قِيمة (F) المحسوبةِ بين بُعد قدرة التعبير عن الراي في اداء الملاك التدريسي النسوي (20.708). وَ هي أكبر منْ القِيمة (F) الجدوليةِ البالغةِ (3.89) عنْد مِستوى دلالةِ (0.000) وِهي أصغر منْ مِستوى الدلالةِ (0.05) وَ بناءاً عليهِ نرفضُ فرضيةِ العدم ونقبلُ الفرضية البديلة والتي تنص على(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد قدرة التعبير عن الراي في اداء الملاك التدريسي النسوي) عنْد مستوَى دلالةِ (5%) أيِ بِدرجةِ ثقةِ (95%). وَ هذا مِما يدل على ان للقدرة على التعبير عن الرأي التي تمنح الى الملاك النسوي و معاملتهم معاملة الملاك التدريسي من الرجال سيمنحهم القدرة على تقديم اضافة جيدة و مميزة من اجل التميز و الذي بدوره سنعكس على الاداء العام للملاك التدريسي النسوي، و منْ خلالَ قِيمة معاملُ التحديدَ (R^2) البالغةَ (0.089) يتضحُ بأن بُعد قدرة التعبيرُ عن الراي تفسرُ ما نسبتهِ (9%) منْ المتغيراتِ التَي تُطرأ على اداء الَملاك الَتدريسي النسوي , اما النسبةِ الباقيةِ والبالغةِ (91%) فتعود إلى متغيراتِ اخَرى غيرُ داخلةٌ في انموذجِ البحثِ, و يتضحُ منْ خلالَ قِيمة معاملُ الميلُ الحديَ (β) البالغَ (0.237) بأن زيادةَ بُعد قدرة التعبيرُ عن الراي بمقدارِ وحدةَ واحدةَ سيؤدي إلى زيادة اداء الَملاك الَتدريسي النسوي بنسبة (24%) .

2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية

لِاختبارِ فرضيةِ التي نُصت علَى مَا يأتَي(يوجدُ تأثيرٌ ذو دلالةٌ معنويةٌ لبُعد (الاحتواء) المشاركة باتخاذ القرار في اداء الملاك التدريسي النسوي) إذ سيتُم التحَليل وَفق نموذجِ الانحدارِ الخطيِ البسيطِ وكَما يلَي:

$$Y= a + \beta (X)$$

$$Y= 3.023+ 0.244 (X)$$

بلغتْ قِيمة (F) المحسوبةِ بينْ بُعد (الاحتواء) المُشاركة باتخاذ القرار في اداء الملاك التدريسي النسوي (29.360) . وَ هي أكبر منْ القِيمة (F) الجدوليةِ البالغةِ (3.89) عنْد مِستوى دلالةِ (0.000) وَهي أصغر منْ مِستوى الدلالةِ (0.05) وَ بناءاً عليهِ نرفضُ فرضيةِ العدم ونقبلُ الفرضيةِ البديلةِ والتي تنص على(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد (الاحتواء) المشاركة باتخاذ القرار في اداء الملاك التدريسي النسوي) عنْد مِستوى دلالةِ (5%) أيِ بِدرجةِ ثقةِ (95%). وَ هذا مَا يدل على ان عدم اهمال الملاك التدريسي من النساء و الاخذ بأرائهن و العمل على مشاركتهم للقرارات التي تتخذ سينعكس ايجابا على شعورهم بالثقة لدى ادارة الجامعة التي تسعى الى استثمار الطاقات النسوية للملاك التدريسي و العمل على تطوير اداءهم العام. وَ منْ خلالَ قِيمة معاملُ التحديدَ (R^2) البالغةَ (0.122) يتضحُ بأن بُعد (الاحتواء) المُشاركة باتخاذ القرار تفسر ما نسبتهِ (12%) منْ المتغيراتِ التَي تُطرأ على اداء الملاك التدريسي النسوي, امَا النسبةِ الباقيةِ والبالغةِ (88%) فتعود إلى متغيراتِ اخَرى غيرُ داخلةٌ في انموذجِ البحثِ, وَ يتضحُ منْ خلالَ قِيمة معاملُ الميلُ الحديَ (β) البالغَ (0.244) بأن زيادةَ بُعد (الاحتواء) المُشاركةِ باتخاذ القرار بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة اداء الملاك التدريسي النسوي بنسبة (24%) .

3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

لِاختبارِ فرضيةِ التَي نُصت علَى مَا يأتَي(يوجدُ تأثيرٌ ذو دلالةٌ معنويةٌ لبُعد المعاملة العادلة وتكافؤ الفرص في اداء الملاك التدريسي النسوي) إذ سيتُم التحَليل وَفق نموذجِ الانحدارِ الخطيِ البسيطِ وكَما يلَي:

$$Y= a + \beta (X)$$

$$Y= 2.957+ 0.274 (X)$$

بلغتْ قِيمة (F) المحسوبةِ بينْ بُعد المعاملة العادلة و تكافؤ الفرص في اداء الملاك التدريسي النسوي (36.316) . وهي أكبر منْ القِيمة (F) الجدوليةِ البالغةِ (3.89) عنْد مِستوى دلالةِ (0.000) وَهي أصغر منْ مِستوى الدلالةِ (0.05) وَ بناءاً عليهِ نرفضُ فرضيةِ العدم ونقبلُ الفرضيةِ البديلةِ والتي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد المعاملة العادلة و تكافؤ الفرص في اداء الملاك التدريسي النسوي) عنْد مِستوى دلالةِ (5%) أيِ بِدرجةِ ثقةِ (95%). وَ هذا ما يدل على ان تحقيق العدالة في من حيث المعاملة سواء اكان للرجال او النساء من الملاك التدريسي و من حيث منح الفرص بالتساوي فأن ذلك سينعكس ايجابا و بصورة واضحة على اداء الملاك التدريسي النسوي للجامعات المبحوثة، وَ منْ خلالَ قِيمة معاملُ التحديدِ (R^2) البالغةُ (0.146) يتضحُ بأن بُعد المعاملة العادلة و تكافؤ الفرص تفسر ما نسبته (15%) من المتغيرات التي تطرأ على اداء الملاك التدريسي النسوي, اما النسبةِ الباقيةِ والبالغةِ (85%) فتعود إلى متغيراتٌ اخُرى غيرُ داخلةٌ في انموذجِ البحثِ, و يتضحَ منْ

خلالُ قِيمة معاملُ الميلُ الحديَ (β) البالغَ (0.274) بأن زيادةُ بُعد الَمعاملة العادلة و تكافؤ الفرص بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة اداء الملاك التدريسي النسوي بنسبة (27%) .

4. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

لإختبارِ فرضيةِ التي نُصت علَى مَا يأتَي(يوجدُ تأثيرٌ ذو دلالةٌ معنويةٌ لبُعدِ استراتيجية التنوع والتمثيل العددي في اداء الملاك التدريسي النسوي) إذ سيتُم التحَليل وَفق نموذجِ الانحدارِ الخطيِ البسيطِ وكمَا يلَي:

$$Y= a + \beta (X)$$

$$Y= 3.392+ 0.118 (X)$$

بلغتْ قِيمة (F) المحسوبةِ بينْ بعد استراتيجية الَتنوع والتمثيل العددي في اداء الملاك التدريسي النسوي (10.971) . وَهي أكبر منْ القِيمة (F) الجدوليةِ البالغةِ (3.89) عنْد مِستوى دلالةِ (0.001) وَ هي اصغر منْ مِستوى الدلالةِ (0.05) وَ بناءاً عليهِ نرفضُ فرضيةِ العدم ونقبلُ الفرضيةِ البديلةِ والتَي تنصُ على(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد استراتيجية التنوع والتمثيل العددي في اداء الملاك التدريسي النسوي) عنْد مِستوى دلالةِ (5%) أيِ بِدرجةِ ثقةِ (95%). وهذا يدل على ان انتهاج مبدئ او استراتيجية التنوع و تحقيق العدالة في التمثيل العددي سواء اكان في اللجان او في المناصب بصورة عادلة سيعمل على زرع الثقة و الدافعية لدى الملاك التدريسي النسوي و الاحساس بمكانتهم الجيدة داخل الجامعة المبحوثة و سيساهم ايجابا على اداء الملاك التدريسي النسوي بصورة عامة. و من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.049) يتضحُ بأن بُعد استراتيجية التنوع والتمثيل العددي تفسر ما نسبتهِ (5%) منْ المتغيراتِ التيِ تُطرأ على اداء الَملاك الَتدريسي الَنسوي, اما النَسبةِ الباقية والبالغة (95%) فتعود إلى متغيراتٌ اخَرى غيرُ داخلةٌ في انموذجِ البحثِ, و يتضحُ منْ خلالُ قِيمة معاملُ الميلُ الحديَ (β) البالغَ (0.118) بأن زيادةَ بُعد استراتيجية الَتنوع والتمثيل العددي بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة اداء الملاك التدريسي النسوي بنسبة (11%) .

جدول (17) تحليل ابعاد ممارسات ادارة التنوع والاحتواء في اداء الملاك التدريسي النسوي

ابعاد ممارسات ادارة التنوع والاحتواء	المتغير المعتمد	قيمة الحد الثابت (a)	قيمة معامل الميل الحدي (β)	معامل التحديد (R^2)	قيمة (F) المحسوبة	قيمة (F) الجدولية	Sig	الدلالة
قدرة التعبير عن الراي	اداء الملاك التدريسي النسوي	2.899	0.237	0.089	20.708	3.89	0.000	معنوي
)الاحتواء) المشاركة باتخاذ القرار		3.023	0.244	0.122	29.360		0.000	معنوي

المعاملة العادلة و تكافؤ الفرص	2.957	0.274	0.146	36.316		0.000	معنوي
استراتيجية التنوع والتمثيل العددي	3.392	0.118	0.049	10.971		0.001	معنوي
ممارسات ادارة التنوع والاحتواء	2.345	0.422	0.193	50.633		0.000	معنوي
F الجدولية =(0.05,213,1)= 3.89							

واشارة الى ما سبق تم اثبات الفرضيات الأتية:

(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لممارسات ادارة التنوع والاحتواء في اداء الملاك التدريسي النسوي)

وتتفرع منها الفرضيات الاتية:

(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد قدرة التعبير عن الراي في اداء الملاك التدريسي النسوي)

(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد (الاحتواء) المشاركة باتخاذ القرار في اداء الملاك التدريسي النسوي)

(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد المعاملة العادلة و تكافؤ الفرص في اداء الملاك التدريسي النسوي)

(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد استراتيجية التنوع والتمثيل العددي في اداء الملاك التدريسي النسوي)

الاستنتاجات والتوصيات

اولا: الاستنتاجات Conclusions

1- اظهرت نتائج البحث وجود القدرة التعبير عن الراي لدى عينة البحث من التدريسيات و خاصة في جامعة واسط من حيث تقديم الافكار و مساواتهم مع اقرانهم من التدريسين و لكن الملاحظ على جامعة سومر و ذي قار ان هناك عدم الجدية في الاهتمام بالآراء التي تطرح بين فترة و اخرى من قبل ادارة الجامعة من الملاك النسوي و هذا الامر يعتبر عامل احباط كبير الى الملاك النسوي في حالة عدم معالجته من قبل ادارة الجامعة المبحوثة.

2- بينت النتائج ان هناك دعم للمرأة في المُشاركة في اتخاذِ القرارِ مع عدم وجود نظرة سلبية او تفرقة ما بين التدريسي و التدريسية في الجامعات الثلاث و لكن بنفسِ الوقتِ لمْ تجد الباحثة استراتيجية خاصة واضحة بالتدريسيات من اجل المشاركة باتخاذ القرار و انما تنظر للجميع بمنظار واحد سواء اكان تدريسي او تدريسية و هذه النظرة هي نظرة جيدة اذا ما كانت هناك عدالة تنظيمية داخل الجامعات المبحوثة.

3- اما فيما يخص ببعد المعاملة العادلة و تكافؤ الفرص فقد اظهرت النتائج ان هناك معاملة عادلة و تكافؤ للفرص ما بين التدريسي و التدريسية في الجامعات الثلاث المبحوثة و خاصة في جامعة ذي قار و ترى الباحثة ان السبب في ذلك هو نتيجة

قانونٌ واحدٌ يخضعُ لهُ الجميعَ بدون استثناء اذ ان قانون الخدمة الجامعية لم يضع افضلية للرجل على المرأة او العكس سواء من حيث التعامل او الاجراءات او فيما يخص بالترقيات.

4- توصلتْ الباحثةَ إلى وجودٍ جيدٍ نوعاً ما لممارساتِ إدارة التنوع و الاحتواء في الجامعات المبحوثة و خاصة في جامعة سومر اذ ان هناك عدالة و اهتمام بالتدريسيات مع عدم وجود تفرقة او حرمان او نظرة سلبية الى التدريسيات سواء اكان من قبل التدريسيين او ادارة الجامعة.

5- اظهرت النتائج الى وجود اهتمام فاعل من قبل الجامعات المبحوثة (الملاك النسوي) و خاصة في جامعة واسط في مجال التدريس و المشاركة باللجان الجامعية التي يتم اقراراها من قبل الجامعة اذ ان لديهن القدرة و المهارة مثل ما هي موجودة لدى الملاك التدريسي الرجالي و لكن في جامعة ذي قار وجدت الباحثة ان هناك مشكلة تعاني منها الملاك النسوي اذ ان اغلب عينة البحث من الملاك النسوي يجدون صعوبة في تنفيذ المهام اليومية او في اعداد البحوث العلمية و ذلك نتيجة المشاغل العائلية و اليومية التي تمنعهم في بعض الاحيان من تنفيذ المهام المكلفين بها.

6- اما فيما يخص ببعد المشاركة في المؤتمرات و الاجتماعات فتبين النتائج ان هناك مساواة ما بين التدريسي و التدريسية في الجامعات الثلاث من حيث المشاركة في المؤتمرات و الاجتماعات اذ لم يظهر تمييز من قبل ادارة الجامعات المبحوثة على اساس الجنس من حيث المشاركة في المؤتمرات او الاجتماعات و لكن الملاحظ على اداء الملاك النسوي في جامعة ذي قار ان هناك معاناة تجدها التدريسيات في عملية المشاركة في المؤتمرات اذ ان الاعباء الاجتماعية و العائلية تمنعها في معظم الاحيان في المشاركة في المؤتمرات و خاصة الخارجية و بالتالي فأن هذا سوف يؤثر على الملاك النسوي مستقبلا وخاصة من حيث الترقية.

7- توصلتْ النتائج الى وجود اهتمام فعلي من قبل الملاك التدريسي في الجامعات الثلاث و بنسب عالية للإرشاد التربوي اذ ان التدريسيات يجدن انفسهن اقرب الى الطلاب سواء اكانوا الذكور او الاناث من التدريسين و كذلك يجدن تفاعلُ الطلابُ معَ التدريسيات اكثر من تفاعلُ الطلابُ مع التدريسين اذ اغلب التدريسيات كانوا اكثر صبرا و تحملا لسماع مشاكل الطلاب مقارنة بالرجال من التدريسين.

8- بينت النتائج بوجود عدم عدالة في جامعة سومر من حيث تكافؤ الفرص من حيث الدعم المادي للبحوث العلمية اذ وجدت الباحثة ان هناك انحياز للرجل مقارنة بالمرأة التدريسية و بالتالي فأن استمرار الوضع على هذا الحال سيخلق العديد من المشاكل و المعوقات و الاحباط اذا ما لم يعالج بصورة صحيحة.

9- اظهرت النتائج وجود علاقات ارتباط و تأثير لأبعاد ممارسات ادارة التنوع و الاحتواء في الجامعات المبحوثة مع اداء الملاك التدريسي النسوي أي ان وجود ممارسات ادارة التنوع و الاحتواء و تفعيله بصورة صحيحة داخل الجامعات المبحوثة سينعكس ايجابا على اداء الملاك التدريسي النسوي بصورة ايجابية.

10 – لم تظهر النتائج وجود فروق معنوية في اجابات عينة البحث من الجامعات الثلاث (واسط و ذي قار و سومر) اذ جميع هذه الجامعات كانت لديهم وجهات نظر متقاربة و متفق عليها ما عدا بعد الارشاد التربوي الذي اظهر بوجود فروق معنوية بين الجامعات الثلاث المبحوثة.

ثانيا: التوصيات Recommendations

بعد استعراض أهم الاستنتاجات التي تم وضعها توصلت الباحثة الى عدد من التوصيات التي نتأمل ان يتم تطبيقها:

1- ضرورة تشجيع الملاك النسوي على اعطاء آرائهم والاهتمام بها والعمل على مساواتهم مع اقرانهم من التدريسيين وخصوصا في جامعة سومر و ذي قار.
2- ينبغي وضع استراتيجيات واضحة تتعلق باتخاذ القرار لدعم الملاك النسوي وتحفيزهم للمشاركة في القرارات التي تخص الجامعة لكي تعطيهم احساس بوجود العدالة التنظيمية.
3- ينبغي معالجة المشاكل فيما يخص مشاركة التدريسيات في المؤتمرات والندوات واعطاءهم والعمل على ان لا تحول الاعباء العائلية والاجتماعية من نشر البحوث العلمية والمشاركة في تقديمها في المؤتمرات العلمية خارج المحافظة او العراق.
4- على الجامعات القيام بدور واضح ومميز يساهم في دعم التدريسيات معنويا ومنها بعض الامتيازات والحوافز لأشعارها بثمرة جهدها وتميزها وخصوصا في جامعة سومر.
5- ضرورة اشراك التدريسيات في عملية وضع الاستراتيجية في الجامعات وتعزيز دورها وتهيئة المناخ التنظيمي الملائم .
6- ينبغي على ادارة الجامعات تشجيع الملاك التدريسي النسوي ودعمهن ماديا ومعنويا للمشاركة في المؤتمرات والندوات في داخل وخارج العراق.
7- قيام ادارة الجامعات بعقد الندوات لرفع مستوى الوعي الثقافي وتعريف بأهمية ودور التدريسية للمشاركة بالعمل الاداري خصوصا الادارة العليا.
8- اعداد دورات تدريبية وتأهيلية لتطوير الملاك التدريسي النسوي في الجامعات لاكتساب مهارات ادارية وقيادية .
9- ينبغي على ادارة الجامعات تخفيف الاعباء التدريسية والادارية عن كاهل التدريسية في الجامعات التي تؤدي الى ضعف ادائها في مجال البحث العلمي توفير المناخ الملائم مراعاة لظروفها العائلية والاجتماعية.
10- تدريب اعضاء هيئة التدريس على مفاهيم ادارة التنوع والاحتواء وذلك عن طريق عقد الندوات والنشرات التوجيهية لنشر الوعي بأهمية تطبيق ادارة التنوع الاحتواء في الجامعات.

المصادر

1- ابو النصر, مدحت محمد, الاتجاهات الحديثة في رعاية وتأهيل متحدي الاعاقة من منظور اجتماعي وحقوقي, الاكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي,ط1, 2016.
2- ابو النصر, مدحت, الاداء الاداري المتميز, المجموعة العربية للتدريب والنشر,القاهرة,ط2, 2014.
3- تمام , شادية عبد الحليم ,المكتبة العصرية للنشر والتوزيع , جمهورية مصر العربية, ط 1, 2010.

4- ثروت, محمد, مفاهيم عصرية, الدار الثقافية للنشر, القاهرة ,ط1, 2016.

5- جميل , عبد الكريم احمد, ادارة الموارد البشرية, دار الجنادرية للنشر والتوزيع, ط1, 2015.

الكتب و الاطاريح الاجنبية

1- Armstrong, Michael& Taylor, Stephen, 2014, (*Human Resource Management Parctice*), 13th , Jellyfish, The United States of America.

2- Asante, Shafik, 1996, *(Inclusion Press)*, 47 Indian Trail, Toronto, O N M6R 1Z8, lusionpress@ inclusion.com.

3- Ashton, Kelly Lynne, 2017, (*A Diversity & Inclusion Toolkit For The Interactive Digital Media Industry*), Interactive Ontario, Canada