

العنوان باللغة العربية

أثر استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية

اسم الطالبان:

رحاب عبدالله الحربي

(٢٣٣٠٠١٣٥٣)

هتون طلال زعفراني

(٢٣٣٠٠١٣٥١)

إشراف/

د. الفيصل عبدالحميد محمد

د. فايز علي جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٤ م

شكرو تقدير

الشكر لله أولاً سبحانه وتعالى الذي أعاننا على إتمام هذا البحث ، نرجو من الله أن يتقبله منا وأن ينفعنا بما علمنا .

كما نوجه الشكر الجزيل للدكتور : فايز علي جراد والدكتور: الفيصل عبدالحميد محمد حيث تفضلوا علينا بالإشراف على هذا البحث فقدموا إلينا التوجيهات العلمية و نصائحهم القيمة التي ساعدتنا في إتمام هذا البحث .

كما نتقدم بخالص الشكر و الدعاء لأسرتنا الذين كانوا مثلاً للعطاء والكرم والحنان والتشجيع المتواصل لإنجاز بحثنا.

وأخيرا نتقدم بالشكر إلى كل من مد لنا يد العون في إتمام هذا البحث ، فجزى الله الجميع عنا خير الجزاء، والشكر لله أولاً وآخراً .

الباحثان

فهرس المحتويات

٥	قائمة الجداول.....
٧	فهرس الأشكال.....
٩	المستخلص Abstract.....
١٠	الفصل الأول.....
١١	المقدمة.....
١٤	مشكلة الدراسة.....
١٧	أهمية الدراسة.....
١٨	أهداف الدراسة.....
٢٠	تساؤلات الدراسة.....
٢٠	فروض الدراسة.....
٢١	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث.....
٢٤	الفصل الثاني.....
٢٤	الدراسات السابقة.....
٢٥	مقدمة.....
٢٥	المتغيرات التابعة والمستقلة.....
٢٧	الدراسات السابقة.....
٣٤	الإطار النظري.....
٤٦	الفصل الثالث.....
٤٦	منهجية الدراسة.....
٤٧	مقدمة.....
٤٩	المنهجية وطرق البحث.....
٥٠	مجتمع البحث.....
٥٢	حجم العينة.....
٥٢	أدوات الدراسة.....

٥٣.....	حدود البحث.....
٥٦.....	الفصل الرابع.....
٥٦.....	نتائج الدراسة.....
٥٧.....	مقدمة.....
٥٩.....	تحليل البيانات.....
٦١.....	النتائج.....
١٠٠.....	التوصيات.....
١٠٢.....	المراجع.....
١٠٣.....	المراجع العربية.....
١٠٣.....	المراجع الأجنبية.....
١٠٧.....	الملاحق.....
١٠٨.....	الاستبانة.....
١١٠.....	الملخص Abstract.....

قائمة الجداول

- جدول ١: الوصف الإحصائي لأجناس المشاركين في التجربة. ٦١.....
- جدول ٢: الوصف الإحصائي لأعمار المشاركين في التجربة. ٦٢.....
- جدول ٣: الوصف الإحصائي للدرجة العلمية لدى المشاركين في التجربة. ٦٣.....
- جدول ٤: الوصف الإحصائي لإدارة التنوع والشمول في بيئة الاعمال. ٦٤.....
- جدول ٥: الوصف الإحصائي لأهمية وجود سياسات محددة لإدارة التنوع والشمول في الشركة التعليمية. ٦٥.....
- جدول ٦: الوصف الإحصائي للتنوع في الموظفين يؤدي إلى زيادة الإبداع والابتكار في العمل. ٦٦.....
- جدول ٧: الوصف الإحصائي للتنوع يعزز القدرة على التأقلم مع التغيرات السريعة في السوق. ٦٧.....
- جدول ٨: الوصف الإحصائي للتنوع في الفريق يساهم في تحسين صورة الشركة التعليمية أمام المجتمع. ٦٨.....
- جدول ٩: الوصف الإحصائي لوجود ثقافة متنوعة في الشركة التعليمية يزيد من جاذبية التوظيف للمواهب. ٦٩.....
- جدول ١٠: الوصف الإحصائي لاتباع استراتيجيات التنوع والشمول يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين عن العمل. ٧٠.....
- جدول ١١: الوصف الإحصائي لتعزيز الشمولية في اتخاذ القرارات داخل الشركات التعليمية. ٧١.....
- جدول ١٢: الوصف الإحصائي للتنوع في الأفكار يؤدي إلى تحسين عمليات الابتكار داخل الشركة التعليمية. ٧٢.....
- جدول ١٣: الوصف الإحصائي للاحترام المتبادل بين الثقافات المختلفة. ٧٣.....
- جدول ١٤: الوصف الإحصائي لوجود برامج تدريبية لتعزيز الوعي بالتنوع والشمول في الشركة التعليمية. ٧٤.....
- جدول ١٥: الوصف الإحصائي للتنوع العمري يمكن أن يساهم في تحسين فهم السوق واحتياجات العملاء. ٧٥.....
- جدول ١٦: الوصف الإحصائي للتنوع الثقافي يمكن أن يزيد من قدرة الشركة التعليمية على التوسع دولياً. ٧٦.....
- جدول ١٧: الوصف الإحصائي لاستخدام التكنولوجيا يمكن أن يساعد في إدارة التنوع والشمول في الشركة التعليمية. ٧٧.....
- جدول ١٨: الوصف الإحصائي لوجود مبادرات لتعزيز التنوع اللغوي داخل الشركة التعليمية. ٧٨.....
- جدول ١٩: الوصف الإحصائي لوجود توازن بين العمل والحياة الشخصية يمكن أن يزيد من رغبة الموظفين في البقاء في الشركة التعليمية. ٧٩.....
- جدول ٢٠: الوصف الإحصائي للشركات التعليمية الناجحة هي التي تعتمد استراتيجيات فعالة لإدارة التنوع والشمول. ٨٠.....
- جدول ٢١: الوصف الإحصائي للتنوع في الفريق يمكن أن يزيد من مرونة الشركة التعليمية في التعامل مع التحديات. ٨١.....
- جدول ٢٢: الوصف الإحصائي لتعزيز التنوع يمكن أن يقلل من الصراعات داخل الفرق العمل. ٨٢.....
- جدول ٢٣: الوصف الإحصائي لتحسين الاستراتيجيات الحالية لإدارة التنوع والشمول في الشركات التعليمية. ٨٣.....
- جدول ٢٤: تحليل البيانات. ٨٤.....

جدول ٢٥: مصداقية وموثوقية البيانات.....	٨٥
جدول ٢٦: اختبار كاي اسكوير لتأثير التنوع بين الموظفين وزيادة الابداع على استراتيجيات ادارة التنوع والشمول في بيئة الأعمال في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية.....	٨٨
جدول ٢٧: اختبار كاي اسكوير لتأثير الثقافة المتنوعة والمتعددة على استراتيجيات ادارة التنوع والشمول في بيئة الأعمال في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية.....	٩١
جدول ٢٨: اختبار كاي اسكوير لأهمية استراتيجية التنوع والشمول بيئة الأعمال في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية.....	٩٤
جدول ٢٩: اختبار كاي اسكوير لتأثير انشاء برامج تدريبية على استراتيجيات ادارة التنوع والشمول في بيئة الأعمال في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية.....	٩٦
جدول ٣٠: تحليل أنوفا أ، ب.....	٩٨
جدول ٣١: نموذج عامل بايز أ، ب.....	٩٩

فهرس الأشكال

- رسم توضيحي ١: الإطار النظري للدراسة ٣٤
- رسم توضيحي ٢: الوصف الإحصائي لأجناس المشاركين في التجربة ٦١
- رسم توضيحي 3: الوصف الإحصائي لأعمار المشاركين بالتجربة ٦٢
- رسم توضيحي ٤: الوصف الإحصائي للدرجة العلمية لدى المشاركين في التجربة ٦٣
- رسم توضيحي ٥: الوصف الإحصائي لإدارة التنوع والشمول في بيئة الاعمال ٦٤
- رسم توضيحي ٦: الوصف الإحصائي لأهمية وجود سياسات محددة لإدارة التنوع والشمول في الشركة التعليمية ٦٥
- رسم توضيحي ٧: الوصف الإحصائي للتنوع في الموظفين يؤدي إلى زيادة الإبداع والابتكار في العمل ٦٦
- رسم توضيحي ٨: الوصف الإحصائي للتنوع يعزز القدرة على التأقلم مع التغييرات السريعة في السوق ٦٧
- رسم توضيحي 9: الوصف الإحصائي للتنوع في الفريق يساهم في تحسين صورة الشركة التعليمية أمام المجتمع ٦٨
- رسم توضيحي ١٠: الوصف الإحصائي لوجود ثقافة متنوعة في الشركة التعليمية يزيد من جاذبية التوظيف للمواهب ٦٩
- رسم توضيحي ١١: الوصف الإحصائي لاتباع استراتيجيات التنوع والشمول يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين عن العمل ٧٠
- رسم توضيحي ١٢: الوصف الإحصائي لتعزيز الشمولية في اتخاذ القرارات داخل الشركات التعليمية ٧١
- رسم توضيحي ١٣: الوصف الإحصائي للتنوع في الأفكار يؤدي إلى تحسين عمليات الابتكار داخل الشركة التعليمية ٧٢
- رسم توضيحي ١٤: الوصف الإحصائي للاحترام المتبادل بين الثقافات المختلفة ٧٣
- رسم توضيحي ١٥: الوصف الإحصائي لوجود برامج تدريبية لتعزيز الوعي بالتنوع والشمول في الشركة التعليمية ٧٤
- رسم توضيحي 16: الوصف الإحصائي للتنوع العمري يمكن أن يساهم في تحسين فهم السوق واحتياجات العملاء ٧٥
- رسم توضيحي ١٧: الوصف الإحصائي للتنوع الثقافي يمكن أن يزيد من قدرة الشركة التعليمية على التوسع دوليا ٧٦
- رسم توضيحي ١٨: الوصف الإحصائي لاستخدام التكنولوجيا يمكن أن يساعد في إدارة التنوع والشمول في الشركة التعليمية ٧٧
- رسم توضيحي ١٩: الوصف الإحصائي لوجود مبادرات لتعزيز التنوع اللغوي داخل الشركة التعليمية ٧٨
- رسم توضيحي ٢٠: الوصف الإحصائي لوجود توازن بين العمل والحياة الشخصية يمكن أن يزيد من رغبة الموظفين في البقاء في الشركة التعليمية ٧٩
- رسم توضيحي 21: الوصف الإحصائي للشركات التعليمية الناجحة هي التي تعتمد استراتيجيات فعالة لإدارة التنوع والشمول ٨٠
- رسم توضيحي ٢٢: الوصف الإحصائي للتنوع في الفريق يمكن أن يزيد من مرونة الشركة التعليمية في التعامل مع التحديات ٨١
- رسم توضيحي 23: الوصف الإحصائي لتعزيز التنوع يمكن أن يقلل من الصراعات داخل الفرق العمل ٨٢
- رسم توضيحي ٢٤: الوصف الإحصائي لتحسين الاستراتيجيات الحالية لإدارة التنوع والشمول في الشركات التعليمية ٨٣
- رسم توضيحي ٢٥: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة ٨٦

- رسم توضيحي ٢٦: اختبار كاي اسكوير لتأثير التنوع بين الموظفين وزيادة الابداع على استراتيجيات ادارة التنوع والشمول
في بيئة الأعمال في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية ٨٩
- رسم توضيحي ٢٧: اختبار كاي اسكوير لتأثير الثقافة المتنوعة والمتعددة على استراتيجيات ادارة التنوع والشمول في
بيئة الأعمال في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية ٩١
- رسم توضيحي ٢٨: اختبار كاي اسكوير لأهمية استراتيجية التنوع والشمول بيئة الأعمال في قطاع الشركات التعليمية في
المملكة العربية السعودية ٩٤
- رسم توضيحي ٢٩: اختبار كاي اسكوير لتأثير انشاء برامج تدريبية على استراتيجيات ادارة التنوع والشمول في بيئة
الأعمال في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية ٩٧

المستخلص Abstract

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية، وذلك في ضوء التحولات الاجتماعية والاقتصادية الواسعة التي تشهدها المملكة ضمن رؤية ٢٠٣٠ التي تسعى إلى تحقيق تنمية شاملة ومستدامة. تتبع الدراسة منهجية البحث الكمي من خلال جمع البيانات باستخدام الاستبيانات التي وزعت على عينة مكونة من 174 موظفًا يعملون في مستويات إدارية مختلفة داخل الشركات التعليمية في المملكة. ركزت الدراسة على تقييم مدى تأثير التنوع في القوى العاملة، والذي يشمل التنوع الثقافي والجنسدي والتعليم والخبرات العملية، على تحسين الأداء المؤسسي والقدرة على الابتكار والتكيف مع التغيرات السريعة في قطاع التعليم. وقد أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين تطبيق استراتيجيات التنوع والشمول وتحسين الأداء المؤسسي، حيث تبين أن المؤسسات التي تعتمد على فرق عمل متنوعة وبيئة شاملة تسجل مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والإنتاجية والابتكار. وأشارت النتائج إلى أن التنوع والشمول يساهمان في تعزيز روح الفريق وتحسين عملية اتخاذ القرارات نظرًا لتعدد وجهات النظر والخبرات المتنوعة التي توفرها بيئة عمل متنوعة. من أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة هي ضرورة تعزيز سياسات وإجراءات التنوع والشمول في الشركات التعليمية من خلال تبني برامج تدريبية تستهدف تعزيز وعي الموظفين بأهمية التنوع وخلق بيئة عمل داعمة تشمل الجميع دون تمييز، إضافة إلى تشجيع القيادات الإدارية على تبني ممارسات قيادية شمولية تضمن تفعيل دور جميع الموظفين بمختلف خلفياتهم في العملية التعليمية، وتطوير استراتيجيات تواصل فعّالة تعزز من اندماج الموظفين وتقديرهم لمساهماتهم الفردية، مما يعزز من ولائهم للمؤسسة ويدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة.

الفصل الأول

المقدمة

تعد إدارة التنوع والشمول في بيئة الأعمال من المواضيع الهامة والملحة التي تتطلب اهتماماً متزايداً، خاصة في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية. مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية السريعة التي تشهدها المملكة، أصبحت الحاجة ملحة لتبني استراتيجيات فعالة لإدارة التنوع والشمول لضمان بيئة عمل متميزة تعزز الابتكار والتنافسية.

تشهد المملكة العربية السعودية تحولاً كبيراً نحو رؤية ٢٠٣٠، والتي تهدف إلى تنويع الاقتصاد وتقليل الاعتماد على النفط. ضمن هذه الرؤية، يُعطى التعليم مكانة خاصة كأحد الأعمدة الرئيسية لتحقيق التنمية المستدامة. يأتي هذا التغيير مع تحولات اجتماعية تشمل زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة وتعزيز دور الشباب في مختلف القطاعات. هذه التغيرات تستدعي ضرورة تبني سياسات واستراتيجيات تُعنى بالتنوع والشمول في بيئة العمل.

التنوع في بيئة العمل يشمل مجموعة واسعة من الفروقات بين الأفراد مثل الجنس، العمر، الخلفية الثقافية، المهارات، والخبرات. بينما يشير الشمول إلى خلق بيئة عمل يشعر فيها جميع الموظفين بأنهم محترمون وقيّمون، حيث تُقدّر آراؤهم ومساهماتهم. في قطاع الشركات التعليمية، يُعتبر التنوع والشمول ضروريين لتحفيز الإبداع والابتكار وتقديم تجربة تعليمية متميزة (Nawaz K., ٢٠٢٠).

التنوع والشمول ليسا مجرد مسألة عدالة اجتماعية؛ بل هما مفتاح لتحسين أداء المؤسسات التعليمية. بيئة العمل التي تحتضن التنوع والشمول تُعزز من التفكير النقدي والابتكار، وهو أمر جوهري في قطاع التعليم الذي يعتمد على تطوير أفكار جديدة وأساليب تدريس مبتكرة. بالإضافة إلى ذلك، تعكس الشركات التعليمية المتنوعة والشاملة مجتمعها الطلابي بشكل أفضل، مما يساعد في خلق بيئة تعليمية تتسم بالتفهم والتواصل الفعال.

تواجه الشركات التعليمية في السعودية عدة تحديات عند تبني استراتيجيات التنوع والشمول. تشمل هذه التحديات التحيزات اللاواعية، ونقص الوعي بثقافة الشمول، والحاجة إلى تدريب مستمر للموظفين على مهارات التعامل مع التنوع. بالإضافة إلى ذلك، قد يواجه بعض الموظفين مقاومة للتغيير، مما يستدعي وضع استراتيجيات فعالة للتغلب على هذه التحديات وضمان تنفيذ ناجح لسياسات التنوع والشمول.

لتنفيذ استراتيجيات ناجحة لإدارة التنوع والشمول، يمكن للشركات التعليمية في المملكة تبني عدة خطوات أساسية. أولاً، يجب وضع سياسات واضحة ومحددة تضمن التزام الجميع بمبادئ التنوع والشمول. ثانياً، توفير برامج تدريبية شاملة لتوعية الموظفين بأهمية التنوع والشمول وكيفية تحقيقهما في بيئة العمل. ثالثاً، إنشاء لجان أو فرق عمل

مختصة بمتابعة تنفيذ سياسات التنوع والشمول وتقديم تقارير دورية حول التقدم المحرز. وأخيراً، تشجيع الحوار المفتوح بين الموظفين لتعزيز التفاهم والتعاون بين مختلف الأطياف في بيئة العمل (Akbar، ٢٠٢٣).

إن تبني استراتيجيات فعالة لإدارة التنوع والشمول في الشركات التعليمية بالمملكة العربية السعودية ليس فقط خطوة نحو تحقيق العدالة والمساواة، بل هو استثمار في مستقبل أفضل وأكثر إبداعاً وابتكاراً. من خلال تعزيز بيئة عمل شاملة ومتنوعة، يمكن للمؤسسات التعليمية أن تلعب دوراً حيوياً في دعم رؤية المملكة ٢٠٣٠ وتحقيق أهدافها الطموحة.

في الاقتصاد العالمي اليوم، يعد التنوع والشمول حجر الزاوية المهم للنجاح والقدرة التنافسية على المدى الطويل. تدرك المؤسسات في جميع أنحاء العالم أن القوى العاملة المتنوعة والشاملة ليست مجرد التزام أخلاقي، ولكنها أيضاً ميزة استراتيجية تدفع الابتكار، وتزيد القدرة على حل المشكلات، وتعزز الأداء التنظيمي العام. وينطبق هذا الاتجاه أيضاً على قطاع التعليم المؤسسي، والذي يشمل مجموعة متنوعة من المنظمات مثل المؤسسات التعليمية، ومرافق التدريب، وشركات تكنولوجيا التعليم. وفي المملكة العربية السعودية، اكتسب التوجه نحو التنوع والشمول في بيئة الشركات زخماً، لا سيما في ضوء مشروع الرؤية الوطنية (Ali، 2020).

تحدد رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ أهداف التنمية الاجتماعية النبيلة، مثل تعزيز مجتمع أكثر شمولاً ومساواة. تعطي هذه الرؤية الأولوية لتمكين النساء والمراهقين والأشخاص ذوي الإعاقة، فضلاً عن تعزيز ثقافة تعترف بإمكانات سكانها المتنوعين وتستغلها. وفي قطاع التعليم المؤسسي، يتم تحويل هذه الأهداف إلى استراتيجيات خاصة تهدف إلى إنشاء إعدادات شاملة تعزز المواهب المتنوعة والنجاح التعليمي. ويجب على هذا القطاع، الذي يعد بالغ الأهمية في تطوير القوى العاملة المستقبلية ودعم الابتكار، أن ينفذ مبادرات فعالة للتنوع والشمول لتحقيق الأهداف الوطنية.

تاريخياً، شهدت المملكة العربية السعودية قضايا مثل الفصل بين الجنسين، وتقييد الفرص لمجموعات ديموغرافية محددة، والتوحيد الثقافي في القوى العاملة. ومع ذلك، في السنوات الأخيرة، تم تنفيذ تغييرات كبيرة لمواجهة هذه التحديات. إن رفع الحظر المفروض على قيادة المرأة للسيارة، وزيادة المشاركة في الاقتصاد، والقوانين التي تشجع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، يدل على التزام الدولة ببناء مجتمع أكثر شمولاً. إن قطاع التعليم المؤسسي، باعتباره رائداً في نشر المعلومات وتنمية المهارات، لديه واجب وفرصة خاصة ليكون قدوة جيدة على هذا المسار الثوري (Alfarran، 2020).

تحتاج استراتيجيات التنوع والشمول الفعالة في التعليم المؤسسي إلى استراتيجية متعددة الأبعاد تجمع بين صياغة السياسات وتغيير الثقافة التنظيمية والبرامج والأنشطة المستهدفة. أولاً، صياغة السياسات أمر بالغ الأهمية لإنشاء إطار قانوني يضمن تكافؤ الفرص وعدم التمييز. ويتضمن ذلك تنفيذ قواعد صريحة لمكافحة التمييز، وممارسات توظيف متنوعة، وطرق للإبلاغ عن الشكاوى وحلها. توفر هذه القواعد الأساس لخلق جو شامل وإظهار التزام المنظمة بالتنوع.

ثانياً، يعد تغيير ثقافة الشركة أمراً بالغ الأهمية لدمج التنوع والشمول في نسيج صناعة التعليم المؤسسي. وينطوي ذلك على زيادة الكفاءة الثقافية، وتعزيز الخطاب المفتوح حول اهتمامات التنوع، والاعتراف بالاختلافات الثقافية واحترامها. والقيادة ضرورية في هذا الصدد، إذ يتعين على القادة أن يجسدوا سلوكيات شاملة، ويشرحوا قيمة التنوع، ويحملوا أنفسهم وفرقهم المسؤولية عن تنمية ثقافة شاملة (Hussain Alhejji, 2016).

ثالثاً، قد تؤدي البرامج والأنشطة المركزة إلى تحسين جهود التنوع والشمول بشكل كبير. تعد برامج الإرشاد والتدريب على التنوع ومجموعات موارد الموظفين والتعاون مع المنظمات التي تساعد المجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً كلها طرقاً ممتازة لتعزيز الشمول. علاوة على ذلك، من المهم التأكد من أن المواد والمناهج التعليمية شاملة وتعكس العديد من وجهات النظر من أجل تعزيز ثقافة التنوع والاحترام.

وفي قطاع الأعمال التعليمية السعودي، يجب تخصيص هذه الأساليب بما يتناسب مع البيئة الثقافية والاجتماعية والاقتصادية الخاصة بالمملكة. ويشمل ذلك الاعتراف بالعقبات الفريدة التي تواجهها المجموعات الديموغرافية المختلفة وحلها، مثل النساء والمغتربين والأفراد ذوي الإعاقة. على سبيل المثال، فإن توفير ترتيبات عمل مرنة وشبكات دعم للنساء، وإنشاء بيئة يسهل الوصول إليها للأفراد ذوي الإعاقة، وتعزيز الشعور بالانتماء للوافدين، كلها اهتمامات مهمة (Abalkhai, 2017).

علاوة على ذلك، قد يكون للتكامل التكنولوجي تأثير كبير على تحسين التنوع والشمول في قطاع الأعمال التعليمية. يمكن تسهيل العمل والدراسة عن بعد من خلال المنصات الرقمية، مما يجعل فرص التعليم والمهنية في متناول جمهور أكبر. يمكن أيضاً استخدام التكنولوجيا لتوفير التدريب على التنوع وإنشاء مجتمعات افتراضية تعمل على تعزيز المجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً.

مشكلة الدراسة

تواجه الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية تحديات متعددة عند السعي لتبني استراتيجيات فعالة لإدارة التنوع والشمول في بيئة العمل. ورغم الاعتراف المتزايد بأهمية هذه الاستراتيجيات في تعزيز الأداء المؤسسي والابتكار، فإن تطبيقها يواجه العديد من العقبات التي تتطلب بحثاً دقيقاً وفهماً عميقاً.

- نقص الوعي والتوعية بثقافة التنوع والشمول

من أبرز المشكلات التي تواجه الشركات التعليمية هو نقص الوعي والتوعية بثقافة التنوع والشمول بين الموظفين والمديرين. قد يكون العديد منهم غير مدركين لأهمية هذه القيم أو غير قادرين على استيعاب كيفية تطبيقها بشكل فعال في بيئة العمل. هذا النقص في الوعي يمكن أن يؤدي إلى سوء فهم أو مقاومة للتغيير، مما يعوق الجهود المبذولة لتعزيز التنوع والشمول. يشير التنوع والشمول (D&I) إلى وجود مجموعات مختلفة داخل المنظمة ومعاملتها بشكل عادل، بما في ذلك الجنس والعرق والانتماء العرقي والعمر، والإعاقة، والحالة الاجتماعية، والاقتصادية. يحتفل مكان العمل المتنوع والشامل بالفروق الفردية ويحترمها، مما يخلق ثقافة يشعر فيها جميع العمال بالتقدير والتشجيع لتحقيق إمكاناتهم الكاملة. لكن خلق مثل هذا المناخ يتطلب ثورة ثقافية كبيرة تبدأ بالمعرفة والفهم. وفي المملكة العربية السعودية، تعمل خطة الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ على تعزيز التنوع والشمول كمحركين أساسيين للتنمية الاقتصادية والاجتماعية. وتطمح رؤية ٢٠٣٠ إلى تنويع الاقتصاد وتقليل الاعتماد على النفط وإنشاء مجتمع مزدهر يقدر التنوع الثقافي والفرص العادلة لجميع السكان. وفي هذه الخلفية، يلعب قطاع الشركات التعليمية دوراً حاسماً في تطوير قادة المستقبل والمهنيين الذين سيقودون عملية التحول في البلاد. ومع ذلك، فإن الافتقار إلى المعرفة والفهم للتنوع والشمول يمثل تحديات كبيرة لتحقيق هذه الأهداف النبيلة (Albassam, 2019).

- التحيزات اللاواقعية والعادات الثقافية

التحيزات اللاواقعية تشكل عقبة رئيسية أخرى في طريق إدارة التنوع والشمول. غالباً ما تتجذر هذه التحيزات في العادات الثقافية والاجتماعية، مما يجعل من الصعب التخلص منها. يمكن أن تؤدي هذه التحيزات إلى تفضيل بعض الفئات على حساب أخرى في التوظيف والترقيات، وبالتالي تساهم في استمرار الفجوات في التنوع داخل بيئة العمل. تشهد المملكة العربية السعودية تحولاً كبيراً كجزء من خطة رؤية ٢٠٣٠، التي تسعى إلى تنويع الاقتصاد، وتقليل الاعتماد على النفط، وإنشاء مجتمع ديناميكي وثري. أحد العناصر الحاسمة في هذه الاستراتيجية هو خلق بيئة أعمال

ديناميكية تتضمن التقنيات الحالية والمعايير العالمية. ومع ذلك، فإن الطريق إلى هذا الهدف غالباً ما يعوقه التحيزات غير الواقعية والأنماط الثقافية المستمرة التي تشكل بيئة العمل. وقد تؤدي هذه التحيزات والعادات المستمرة منذ قرون إلى خنق التنمية والابتكار، مما يحد من إمكانات التقدم الاقتصادي والاجتماعي (Tlaiss, 2016).

- نقص التدريب والتطوير المهني

تعاين العديد من الشركات التعليمية من نقص البرامج التدريبية الفعالة التي تهدف إلى تعزيز فهم وإدارة التنوع والشمول. بدون تدريب كافٍ، يبقى الموظفون غير مجهزين بالأدوات والمهارات اللازمة للتعامل مع التنوع بشكل إيجابي. هذا النقص في التدريب يمكن أن يؤدي إلى ممارسات إدارية غير فعالة تؤثر سلباً على بيئة العمل وتجعل من الصعب تحقيق أهداف التنوع والشمول.

- مقاومة التغيير

تعد مقاومة التغيير من المشاكل الشائعة عند محاولة تنفيذ استراتيجيات جديدة. قد يشعر بعض الموظفين بعدم الارتياح تجاه التغييرات المقترحة، سواء بسبب الخوف من المجهول أو الاعتقاد على الأنماط القديمة. هذه المقاومة يمكن أن تعيق جهود التغيير وتؤدي إلى توتر داخل بيئة العمل، مما يجعل من الضروري تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة التغيير وتعزيز قبول التنوع والشمول. يعد التدريب والتطوير المهني أمراً بالغ الأهمية لبناء قوة عاملة قوية وديناميكية. أنها توفر للأفراد المعرفة والمهارات اللازمة للتكيف مع متطلبات الشركة المتغيرة، والتقدم التكنولوجي، والأهداف التنظيمية. في المملكة العربية السعودية، أصبحت الحاجة إلى التدريب الفعال والتطوير المهني أقوى من أي وقت مضى، لا سيما وأن المملكة تسعى إلى تحديث اقتصادها وتحقيق الأهداف الطموحة المنصوص عليها في رؤية ٢٠٣٠. ومع ذلك، لا يزال هناك تحدي كبير: الافتقار إلى التدريب والنمو المهني. فرص. شاملة وفعالة. ويؤدي هذا القصور إلى خنق النمو والقدرة التنافسية لكل من الأفراد والمنظمات، مما يحد من إمكانية الابتكار والتنوع الاقتصادي. تهدف رؤية ٢٠٣٠ إلى تحويل المملكة العربية السعودية إلى قوة استثمارية عالمية واقتصاد مزدهر، مع تقليل اعتماد البلاد على النفط وتشجيع ثقافة الابتكار وريادة الأعمال. وتشكل تنمية رأس المال البشري عنصراً حاسماً في هذه الاستراتيجية. تستطيع المملكة العربية السعودية ضمان النمو الاقتصادي على المدى الطويل والقدرة التنافسية العالمية من خلال رفع مستوى مهارات وكفاءات القوى العاملة لديها. وعلى الرغم من هذه الأهداف، لا يزال هناك تباين كبير في مدى توفر ونوعية برامج التدريب والتطوير المهني بين القطاعات (Ebad, 2018).

- التحديات القانونية والتنظيمية

قد تواجه الشركات التعليمية تحديات قانونية وتنظيمية تتعلق بتطبيق سياسات التنوع والشمول. رغم وجود قوانين تدعم حقوق الأفراد وتحظر التمييز، فإن تنفيذ هذه القوانين بفعالية يمكن أن يكون معقداً ويتطلب جهداً كبيراً لضمان الامتثال. بالإضافة إلى ذلك، قد تكون هناك فجوات في الأطر القانونية تجعل من الصعب تطبيق ممارسات التنوع والشمول بشكل فعال. تشهد المملكة العربية السعودية تنمية اقتصادية واجتماعية كبيرة كجزء من خطة رؤية ٢٠٣٠ الطموحة. وتسعى هذه الرؤية إلى تنويع الاقتصاد، وتقليل الاعتماد على النفط، وترسيخ المملكة كقوة استثمارية عالمية. ومع ذلك، في حين تسعى المملكة العربية السعودية إلى تعزيز مناخ اقتصادي حيوي وتنافسي، فإنها تواجه صعوبات قانونية وتنظيمية كبيرة. وقد تعيق هذه المشاكل عمليات الشركات، وتمنع الاستثمار الأجنبي، وتحد من التقدم الاقتصادي. يعد فهم هذه التحديات القانونية والتنظيمية ومعالجتها أمراً ضرورياً لخلق بيئة أكثر شفافية وكفاءة وملاءمة للأعمال (Alfalih, 2016).

- عدم توافر بيانات دقيقة

عدم توافر بيانات دقيقة وشاملة حول حالة التنوع والشمول في الشركات التعليمية يمثل مشكلة أخرى. بدون بيانات موثوقة، يصبح من الصعب قياس التقدم المحرز وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. جمع البيانات وتحليلها بشكل دوري يمكن أن يساعد في توجيه الجهود وضمان تحقيق نتائج ملموسة. البيانات الدقيقة هي أساس اتخاذ القرارات الفعالة في أي بيئة تجارية. إنه يحسن التخطيط الاستراتيجي والكفاءة التشغيلية وتحليل السوق وتشكيل السياسات. وتشدد رؤية ٢٠٣٠، وهي هدف المملكة العربية السعودية للتنويع والتحديث الاقتصادي، على الحاجة إلى بيانات موثوقة وكاملة. وعلى الرغم من هذه الجهود، يواجه مناخ الشركات السعودية عقبات كبيرة بسبب نقص البيانات الموثوقة. وتعرقل هذه القضية قدرة الشركات والسياسة على اتخاذ خيارات مستنيرة، مما يخنق التنمية الاقتصادية والابتكار.

- تأثير المشكلات على الأداء المؤسسي

كل هذه المشكلات يمكن أن تؤثر بشكل كبير على الأداء المؤسسي للشركات التعليمية. بيئة عمل غير شاملة يمكن أن تؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية بين الموظفين، وتراجع مستويات الإنتاجية، وزيادة معدل الدوران الوظيفي. على

النقيض، يمكن لبيئة عمل تحتضن التنوع والشمول أن تحفز الابتكار وتزيد من قدرة المؤسسة على جذب والاحتفاظ بالمواهب المتميزة.

إدارة التنوع والشمول في الشركات التعليمية بالمملكة العربية السعودية تمثل تحدياً معقداً يتطلب فهماً عميقاً للعوامل المختلفة التي تؤثر على بيئة العمل. من خلال التصدي لهذه المشكلات بجدية ووضع استراتيجيات شاملة ومتكاملة، يمكن للمؤسسات التعليمية أن تحقق بيئة عمل أكثر تنوعاً وشمولاً، مما يساهم في تعزيز الابتكار والأداء المؤسسي، ودعم أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠. يعد الأداء المؤسسي في بيئة الشركات جانباً مهماً في تحديد الكفاءة والإنتاجية والقدرة التنافسية لأي اقتصاد. وفي المملكة العربية السعودية، تجري محاولات لتحسين الأداء المؤسسي كجزء من مشروع رؤية ٢٠٣٠، الذي يسعى إلى تنويع الاقتصاد، وتقليل الاعتماد على النفط، وتطوير مناخ مؤسسي حيوي. ومع ذلك، هناك مجموعة متنوعة من القضايا التي تعيق أداء المؤسسات، مما يحد من النمو الاقتصادي والتنمية بشكل عام. يعد تحديد هذه التحديات ومعالجتها أمراً بالغ الأهمية لبناء بيئة أعمال قوية ومرنة في المملكة العربية السعودية (Saleh, 2016).

أهمية الدراسة

يمكن تقسيم أهمية الدراسة الى الأهمية العلمية والأهمية العملية للدراسة.

الأهمية العلمية للدراسة:

- نظرة عامة على الأدبيات الموجودة حول التنوع والشمول في المنظمات التعليمية.
- إجراء تقييم شامل للأبحاث الحالية حول تقنيات إدارة التنوع والشمول في المؤسسات التعليمية في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك المملكة العربية السعودية.
- وضع إطار نظري لتحليل تأثير التنوع والشمول.
- تطوير نموذج نظري يربط تقنيات إدارة التنوع والشمول بمقاييس الأداء المؤسسي في القطاع التعليمي والشركات.
- تحديد التدابير الأساسية لرصد النجاح المؤسسي فيما يتعلق بالتنوع والشمول.
- إنشاء قياسات كمية ونوعية لتقييم تأثير جهود التنوع والشمول على الأداء التنظيمي.

- دراسة العلاقة بين التنوع والشمولية والنجاح التنظيمي.
- إجراء بحث تجريبي لتحديد العلاقة بين برامج التنوع والشمول والعديد من أبعاد أداء الشركات، بما في ذلك سعادة الموظفين والإنتاجية والإبداع.
- دراسة تأثير العناصر الثقافية في تنفيذ سياسات التنوع والشمول.
- التحقيق في كيفية تأثير المتغيرات الثقافية في المملكة العربية السعودية على تنفيذ ونتائج أساليب إدارة التنوع والشمول في قطاع التعليم.

الأهمية العملية للدراسة

- تقييم الممارسات الحالية لإدارة التنوع والشمول التي تستخدمها المؤسسات التعليمية في المملكة العربية السعودية.
- تحديد برامج التنوع والشمول الفعالة والتحديات المتكررة التي تواجهها المؤسسات التعليمية عند تنفيذ هذه التكتيكات.
- تقديم مشورة ملموسة للمؤسسات التعليمية حول كيفية التنفيذ الفعال وتحسين مبادرات التنوع والشمول لزيادة الأداء التنظيمي.
- إنشاء واقتراح برامج تدريبية للمسؤولين والمعلمين والعاملين لتشجيع مكان عمل شامل.
- إنشاء هيكل للمراقبة والتقييم المستمر لبرامج التنوع والشمول لضمان التحسين المستمر والمواءمة مع أهداف الأداء المؤسسي.

أهداف الدراسة

أحد الأهداف الرئيسية لهذه الدراسة هو تقديم إطار مفاهيمي شامل لإدارة التنوع والشمول في بيئة الأعمال، خاصة في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية. هذا الإطار سيساعد على فهم العوامل المؤثرة في تنفيذ استراتيجيات التنوع والشمول، وتحديد أفضل الممارسات والأساليب التي يمكن تبنيها لتحقيق بيئة عمل متنوعة

وشاملة. الإطار المفاهيمي يمكن أن يشمل تعريفات واضحة لمفاهيم التنوع والشمول، وأهمية كل منهما في سياق التعليم، والآثار الإيجابية المتوقعة على المؤسسات التعليمية.

الهدف الرئيسي للدراسة

- تقييم تأثير استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء العام للمؤسسات التعليمية في المملكة العربية السعودية، وتقديم توصيات لتحسين هذه الأساليب لتحقيق نتائج مؤسسية أفضل.

الأهداف الفرعية للدراسة

- إجراء تقييم شامل للأدبيات المتعلقة بالتنوع العالمي والمحلي واستراتيجيات الشمول، فضلاً عن آثارها على الأداء المؤسسي في التعليم.
- إنشاء نموذج نظري يحدد المكونات الحاسمة لسياسات التنوع والشمول وتأثيرها المحتمل على مقاييس الأداء التعليمي المختلفة.
- تحديد وإنشاء مؤشرات كمية ونوعية لقياس تأثير جهود التنوع والشمول على الأداء المؤسسي.
- إجراء الدراسات الاستقصائية والمقابلات لتقييم استراتيجيات إدارة التنوع والشمول الحالية في المؤسسات التعليمية في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية.
- استخدم البيانات الإحصائية والنوعية لتقييم العلاقة بين برامج التنوع والشمول ومقاييس الأداء الأساسية بما في ذلك سعادة الموظفين والإنتاجية والإبداع ونتائج الطلاب.
- التحقيق في كيفية تأثير الخصائص الثقافية الفريدة للمملكة العربية السعودية على قبول وتنفيذ وفعالية جهود التنوع والشمول في قطاع الأعمال التعليمية.
- التعرف على أساليب التنوع والشمول الفعالة والمشكلات السائدة التي تواجه المؤسسات التعليمية عند اعتمادها.
- تقديم نصيحة ملموسة للمؤسسات التعليمية بشأن تبني وتحسين سياسات التنوع والشمول بنجاح لتحسين الأداء المؤسسي.
- اقتراح برامج تدريبية للسلطات والمعلمين والعاملين لتعزيز بيئة عمل شاملة.

- إنشاء هيكل للمراقبة المستمرة وتقييم برامج التنوع والشمول لضمان توافقها مع أهداف الأداء المؤسسي والسماح بالتطوير المستمر.

تساؤلات الدراسة

سؤال الدراسة الرئيسي:

- ما هي استراتيجيات إدارة التنوع والشمول الفعالة التي يمكن تبنيها في بيئة الأعمال في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية لتحقيق أداء مؤسسي متميز ودعم أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠؟

الأسئلة الفرعية:

- ما هو الوضع الحالي للتنوع والشمول في الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية؟
- ما هي التحديات والعقبات التي تواجه الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية عند محاولة تنفيذ استراتيجيات التنوع والشمول؟
- كيف يمكن للتنوع والشمول أن يؤثر على الأداء المؤسسي للشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية؟
- ما هي أفضل الممارسات العالمية في إدارة التنوع والشمول التي يمكن تطبيقها في الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية؟
- ما هي التوصيات الاستراتيجية لتعزيز التنوع والشمول في الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية؟
- كيف يمكن للدراسة دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ من خلال تحسين إدارة التنوع والشمول في قطاع التعليم؟

فروض الدراسة

الفرض الرئيسي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ تشير إلى أن تطبيق استراتيجيات فعالة لإدارة التنوع والشمول في بيئة الأعمال يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية.

الفروض الفرعية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ تشير إلى أن التنوع في الجنس والخلفية الثقافية داخل الشركات التعليمية يؤثر إيجابياً على الابتكار المؤسسي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ تشير إلى أن الشركات التعليمية التي تتبنى سياسات واضحة للتنوع والشمول تحقق مستويات أعلى من رضا الموظفين مقارنة بتلك التي لا تتبنى مثل هذه السياسات.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ تشير إلى أن التدريب المستمر للموظفين على مهارات التعامل مع التنوع والشمول يؤدي إلى تقليل التحيزات اللاواعية وزيادة الفعالية التنظيمية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ تشير إلى أن وجود آليات متابعة وقياس فعالة للتنوع والشمول يساهم في تحسين الأداء المؤسسي وزيادة استبقاء الموظفين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ تشير إلى أن التحديات التنظيمية والقانونية تمثل عائقاً كبيراً أمام تحقيق التنوع والشمول، وأن التغلب عليها يمكن أن يعزز من أداء الشركات التعليمية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ تشير إلى أن الشركات التعليمية التي تتبنى استراتيجيات التنوع والشمول تكون أكثر قدرة على دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ في مجال التعليم والتنمية المستدامة.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

في إطار البحث حول أثر استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية، تتطلب دراسة فعّالة وموثوقة اتباع نظرية علمية واضحة ومبنية على أسس منهجية متينة. النظرية العلمية المستخدمة في هذا البحث تركز على مزيج من النظريات الإدارية والتنظيمية التي تركز على مفهوم التنوع والشمول وتأثيرهما على الأداء المؤسسي. تتضمن النظرية الأساسية المستخدمة في هذه الدراسة نظريات إدارة الموارد البشرية ونظريات الأداء المؤسسي، بالإضافة إلى نظريات التنوع والشمول.

• نظرية إدارة الموارد البشرية:

تعتبر نظريات إدارة الموارد البشرية أساسية لفهم كيفية تأثير استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي. من بين هذه النظريات، تبرز نظرية "رأس المال البشري" التي تفترض أن استثمار الشركات في تنمية مهارات ومعرفة موظفيها يعزز من قدرتهم على تحقيق الأداء الممتاز. وفقًا لهذه النظرية، يمكن أن تسهم استراتيجيات التنوع والشمول في تحسين المهارات المتنوعة والابتكار بين الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي (Wuttaphan، ٢٠١٧).

• نظرية الأداء المؤسسي:

تشير نظرية الأداء المؤسسي إلى أن الأداء المؤسسي لا يقتصر على النتائج المالية فقط، بل يشمل أيضًا معايير الجودة والابتكار ورضا العملاء. من خلال هذه النظرية، يمكن تحليل كيف يمكن لاستراتيجيات التنوع والشمول تحسين الأداء عبر تعزيز الابتكار وزيادة رضا العملاء وتحقيق التميز في الخدمات التعليمية. الأداء المؤسسي في هذا السياق يرتبط بقدرة الشركات على تلبية احتياجات الطلاب وتعزيز البيئة التعليمية (Rafaqat، ٢٠٢٢).

• نظرية التنوع والشمول:

تتضمن هذه النظرية أسسًا تركز على أهمية التنوع في مكان العمل وكيفية تأثيره على الأداء التنظيمي. نظريات مثل "نظرية التنوع الثقافي" و"نظرية تكافؤ الفرص" تسلط الضوء على كيف يمكن أن يؤدي وجود خلفيات متنوعة وتجارب مختلفة بين الموظفين إلى تعزيز التفكير الإبداعي وحل المشكلات بطرق جديدة. يشير البحث إلى أن إدماج استراتيجيات الشمول يمكن أن يقلل من التحيز ويعزز التعاون بين الأفراد من خلفيات مختلفة، مما يساهم في تحسين الأداء العام للشركة (Turi، 2022).

• النظرية التفاعلية والتنظيمية:

علاوة على ذلك، تعتمد الدراسة على النظرية التفاعلية والتنظيمية التي تركز على كيفية تفاعل الأفراد مع بيئة العمل وكيفية تأثير هذه التفاعلات على الأداء المؤسسي. وفقًا لهذه النظرية، فإن استراتيجيات التنوع والشمول تؤثر بشكل مباشر على ديناميات الفريق والتعاون بين الأفراد، مما يؤدي إلى تعزيز الابتكار وتحسين النتائج المؤسسية (Duchek، 2020).

- الأسس المنهجية للتحليل:

تعتمد منهجية البحث على استخدام أدوات تحليل إحصائية ونوعية لتقييم أثر استراتيجيات التنوع والشمول على الأداء المؤسسي. تشمل الأساليب المستخدمة في البحث الاستبيانات والمقابلات وتحليل البيانات الكمية والنوعية. يتم تحليل البيانات لتحديد العلاقة بين استراتيجيات التنوع والشمول وعناصر الأداء المؤسسي مثل الابتكار، والرضا الوظيفي، وكفاءة العمليات.

- التفسير والتطبيق:

في النهاية، يمكن تطبيق النظرية العلمية المستخدمة لتقديم توصيات عملية للقطاع التعليمي في المملكة العربية السعودية حول كيفية تحسين استراتيجيات التنوع والشمول لتحقيق أداء مؤسسي أفضل. تشير النظرية إلى أن تطبيق استراتيجيات فعالة في هذا المجال يمكن أن يؤدي إلى تحسين بيئة العمل وزيادة فعالية الأداء المؤسسي، مما يعود بالنفع على جميع الأطراف المعنية بما في ذلك الطلاب، المعلمون، والإدارة.

من خلال هذه النظرية العلمية المتبعة، يهدف البحث إلى تقديم رؤية شاملة حول كيفية تأثير استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي في قطاع الشركات التعليمية، وذلك من خلال تحليل دقيق وشامل للبيانات والنظريات ذات الصلة.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

في الفصل الثاني من هذا البحث الذي يتناول أثر استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية، يتم تقديم تحليل شامل للمفاهيم والنظريات ذات الصلة التي تشكل الأساس لفهم موضوع الدراسة وتفسير النتائج المتوقعة. يهدف هذا الفصل إلى تقديم خلفية متعمقة حول كيفية تأثير استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي، من خلال عرض الدراسات السابقة ذات الصلة والإطار النظري الذي يوجه البحث.

يتناول الفصل الثاني أهمية استعراض الدراسات السابقة التي تناولت موضوعات مشابهة في سياقات مختلفة أو في قطاعات أخرى، مع التركيز على كيفية تعاملها مع تأثيرات استراتيجيات إدارة التنوع والشمول. من خلال تحليل هذه الدراسات، يمكن تسليط الضوء على النتائج الرئيسية التي تم الوصول إليها، وتحديد الثغرات المعرفية التي قد تكون موجودة في الأدبيات الحالية. هذا التحليل يساهم في بناء قاعدة معرفية قوية تدعم الفهم العميق لكيفية تأثير استراتيجيات التنوع والشمول على الأداء المؤسسي، ويُرشد الباحثين إلى الطرق المثلى للتعامل مع هذه الاستراتيجيات في السياق السعودي.

الإطار النظري في هذا الفصل يوفر الأسس العلمية التي يركز عليها البحث، ويشمل مجموعة من النظريات والمفاهيم التي تساهم في تفسير كيفية تأثير استراتيجيات التنوع والشمول على الأداء المؤسسي. من خلال وضع إطار نظري متين، يتمكن الباحث من بناء تحليل منهجي ومدرّس يستند إلى مفاهيم ونظريات معترف بها في مجال إدارة الأعمال والموارد البشرية. هذا الإطار يعزز من فهم العلاقة بين التنوع والشمول من جهة، والأداء المؤسسي من جهة أخرى، ويتيح تقديم تفسير موثوق للعلاقات والنتائج التي قد تظهر في الدراسة.

تأتي أهمية الجمع بين تحليل الدراسات السابقة والإطار النظري في تمكين الباحث من تقديم تفسير شامل للموضوع. بينما تساعد الدراسات السابقة في فهم ما تم إنجازه مسبقاً وكيفية تطور المعرفة في هذا المجال، يوفر الإطار النظري الأسس التي توضح كيفية تأثير استراتيجيات التنوع والشمول على الأداء المؤسسي بناءً على مفاهيم ونظريات متعمقة. هذا التكامل بين الماضي والحاضر يعزز من دقة البحث ويزيد من مصداقيته، كما يساعد في تحديد الفجوات البحثية التي يمكن أن يسدها البحث الحالي.

من خلال تقديم هذا الفصل، يهدف البحث إلى تحقيق فهم واضح ومعمق للتأثيرات المحتملة لاستراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي في القطاع التعليمي. هذا الفهم يساعد في تقديم توصيات عملية وقابلة للتطبيق للشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية حول كيفية تحسين استراتيجياتهم لتحقيق الأداء المؤسسي الأمثل. كما يعزز من القدرة على تطوير سياسات وأطر عمل تدعم التنوع والشمول بشكل فعال، مما يساهم في تحقيق تحسينات ملموسة في بيئة العمل والأداء المؤسسي.

يوفر الفصل الثاني من البحث السياق النظري والمعلومات المستندة إلى الدراسات السابقة التي تشكل أساساً قوياً لفهم كيفية تأثير استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي، مما يمهد الطريق لدراسات مستقبلية ويعزز من تطبيق المعرفة الأكاديمية في الواقع العملي.

المتغيرات التابعة والمستقلة

المتغيرات التابعة:

أهمية إدارة التنوع والشمول في بيئة الأعمال للقطاع التعليمي السعودي

المتغيرات المستقلة:

- أهمية التنوع بين الموظفين لتأثير في أهمية إدارة التنوع والشمول في بيئة الأعمال للقطاع التعليمي السعودي
- تأثير وجود ثقافات متنوعة لأهمية إدارة التنوع والشمول في بيئة الأعمال للقطاع التعليمي السعودي
- تواجد استراتيجية التنوع والشمول يحدث فرقا في أهمية إدارة التنوع والشمول في بيئة الأعمال للقطاع

التعليمي السعودي

- وجود برامج تدريبية تؤثر إيجابيا علي أهمية التنوع و الشمول في بيئة الأعمال للقطاع التعليمي السعودي

الدراسات السابقة

هدفت دراسة (Ali، ٢٠٢٠) إلى تقديم تقرير عن الأبحاث التجريبية التي أجريت في المملكة العربية السعودية حول تأثيرات السياسات والممارسات التنظيمية على إدارة التنوع في القطاع الخاص السعودي. ولتحقيق هذه الغاية، تم اختبار ومناقشة سياسة السعودية ووجهات نظر المشاركين الرئيسيين. التصميم/المنهجية/النهج تم جمع البيانات الأولية من خلال استبيانات استقصائية من أكبر ١١ مؤسسة من القطاع الخاص مدرجة في سوق الأسهم السعودية في القطاعات المالية/المصرفية والنفط والغاز والبتروكيماويات والتعليم العالي الخاص والخدمات الصحية الخاصة. وتم استخدام الأدوات الإحصائية مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبارات t للعينة الواحدة للتحليل. النتائج: تشير النتائج إلى أن السعودية والاحتفاظ والدفع مع المزايا وسياسات التأمين الصحي تؤثر بشكل كبير على إدارة التنوع في القطاع الخاص السعودي. ولذلك، هناك حاجة إلى تطوير السياسات التنظيمية التي تدعم وجود الموظفين الأجانب للشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية. وبالنظر إلى الاختلافات باعتبارها نقاط قوة يمكن استخدامها لتعزيز الأداء، فقد تكون القوى العاملة المتنوعة أكثر قدرة على خدمة الأسواق المتنوعة. قيود/آثار البحث إن جمع البيانات من بيئة مغلقة مثل المملكة العربية السعودية مقيد بصعوبات الوصول، فضلاً عن عدم كفاية الأدبيات المتعلقة بقضايا التنوع ذات الصلة. ومع ذلك، فإن طريقة أخذ العينات الملائمة ونهج تزايد السرعة المعتمدين في هذه الدراسة قد أنتجا بيانات موثوقة. ونتيجة لذلك، فإن هذه الدراسة لها آثار على كل من الشركات متعددة الجنسيات العاملة في المملكة العربية السعودية والشركات المملوكة للسعوديين العاملة في الغرب والتي تنوي تبني وتنفيذ مبادرات إدارة التنوع لفروعها في بلدان مختلفة. وعلى هذا النحو، فإن إجراء المزيد من الأبحاث حول قضايا إدارة التنوع في دول الخليج سيكون أمراً بالغ الأهمية. الأصالة/القيمة تعتبر الدراسة الحالية أول مسعى بحثي قائم على المسح حول موضوع إدارة التنوع في السياق السعودي. وتساهم النتائج في قاعدة المعرفة المحدودة في دول الشرق الأوسط، وبالتالي تقديم أدلة تجريبية جديدة على السياسات والممارسات التنظيمية للسعودية، والاحتفاظ، والأجور والمزايا وسياسات التأمين الصحي. وبالتالي فإن دراسة الحالة السعودية تضيف قيمة إلى المعرفة الموجودة حول إدارة التنوع. يشكل التنوع المتزايد للأعمال التجارية الصغيرة لسكان البلاد في المملكة العربية السعودية تحديات كبيرة لإدارة الموارد البشرية لتلبية احتياجات القوى العاملة المتنوعة ثقافياً. تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً حيوياً في تطوير قوة عاملة أكثر كفاءة ثقافياً. الهدف من هذه الدراسة المراجعة هو توسيع نطاق الأدبيات في هذا المجال خاصة بالمملكة العربية السعودية وتوسيع نطاق الأدبيات، وكذلك وصف الرؤى البحثية والفجوات الحالية واتجاهات البحث المستقبلية في

المملكة العربية السعودية. استفادت الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية بشكل كبير من التنوع في القوى العاملة لديها. يتعلق التنوع بالعمر والعرق والجنس والإعاقة وجميع الجوانب الأخرى المعترف بها والمحمية بموجب القانون السعودي. لقد أصبح تكوين القوى العاملة أكثر تنوعاً على نحو متزايد؛ ولذلك، فإن قضية التنوع في القوى العاملة السعودية تكتسب المزيد من الاهتمام تدريجياً. كانت التغيرات السريعة في تكوين القوى العاملة في الشركات الصغيرة والمتوسطة السعودية مدفوعة بالتحديات الاقتصادية مثل التقدم التكنولوجي وديناميكيات الاقتصاد المعولم في كل من القطاعين العام والخاص. تعمل الإصلاحات الجديدة في المملكة العربية السعودية على خلق فرص هائلة للنساء والأفراد ذوي الإعاقة للوصول إلى تعليم متساوٍ وجيد واكتساب مهارات ومؤهلات مفيدة لدخول سوق العمل. تناقش هذه الورقة الاستراتيجيات الحالية لإدارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية والتي يمكن أن تساعد الشركات الصغيرة والمتوسطة على تحقيق تنوع محسن في القوى العاملة لتحقيق رؤية السعودية ٢٠٣٠، والتي يدعمها ولي العهد الأمير محمد بن سلمان بشكل كبير (Almahdi، ٢٠٢٠).

هدفت دراسة (Eskandarany، ٢٠٢١) إلى تقييم تصورات أصحاب المصلحة حول زيادة التنوع في مجالس إدارة الشركات، وتأثيرها المحتمل على فعالية مجلس الإدارة. تركز الدراسة على أنواع التنوع المكونة للجنس والعمر والتعليم الأساسي، ومستوى التأهيل، والخبرة، والجنسية. وهذا يطور نطاق البحث في هذا المجال (في الواقع، تركز العديد من الدراسات السابقة فقط على نوع أو نوعين من التنوع). يتم استخدام طريقتين لجمع البيانات: تحليل البيانات الثانوية والمقابلات النوعية شبه المنظمة. تقدم البيانات الثانوية التي تم تحليلها في هذه الدراسة نظرة ثاقبة لسياق الدراسة وتُبلغ عن أسئلة المقابلة شبه المنظمة. يقدم البحث ثلاثين مقابلة شبه منظمة مع مختلف أصحاب المصلحة من سوق الأوراق المالية السعودية. تسلط النتائج الضوء على التغيرات الكبيرة في المواقف في الدولة ككل والتحسينات في حوكمة الشركات. إن النظر من خلال عدسة المنطق المؤسسي يكشف أن السوق السعودي يضم منطقتين للتنوع، وهما منطق التنوع التقليدي ومنطق التنوع الجديد. وتبين النتائج أيضاً الضغوط المتغيرة والمقاومة فيما يتعلق بالمنطق الجديد على مستويات مختلفة: الفردية والتنظيمية والمجتمعية. التغيير مطلوب، ومع ذلك فإن الأبعاد الاجتماعية مثل الثقافة والأنظمة والدين والأعراف، تعمل على مقاومة وإبطاء التحول إلى منطق التنوع الجديد. وتستكشف الدراسة أيضاً الفوائد المحتملة لتنوع مجالس الإدارة في الرؤية السعودية ٢٠٣٠، وتقدم توصيات لصانعي السياسات وأصحاب المصلحة حول طرق تعزيز تنوع مجالس الإدارة وإطار الحوكمة. إحدى التوصيات الحاسمة التي تم تسليط الضوء عليها في الأطروحة هي الحاجة إلى فرض التنوع داخل مجالس الإدارة السعودية.

يعد التنوع الثقافي أحد المواضيع التي انشغلت بها السياسات الدولية والمنظمات العالمية في الآونة الأخيرة. وقد كان لهذا الاهتمام صدى خاصاً في بعض الدول المتقدمة لما وجدت في تطبيقاتها لبعض آليات تعزيز التنوع الثقافي من إثراء رأس مالها البشري وميزة تنافسية استطاعت به نشر نفوذها ثقافياً بالقوة الناعمة. ومن أجل الوقوف على ماهية التنوع الثقافي في العالم المعاصر وآليات تعزيزه في التعليم قبل الجامعي يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي عملاً على وصف الظاهرة البحثية موضوع البحث، وتحليل العلاقات المتشابكة والمكونة لنسيجها، وعليه تتوزع المعالجة البحثية في هذا البحث على ثلاثة محاور رئيسة؛

- أولها يتعلق بالتنوع الثقافي بالمجتمعات المعاصرة،
- والثاني يدور حول أهم آليات تعزيز التنوع الثقافي بالتعليم قبل الجامعي في العالم المعاصر،
- والثالث يتوصل إلى أهم الاستخلاصات النظرية حول التنوع الثقافي وآليات تعزيزه بالتعليم قبل الجامعي في العالم المعاصر.

وقد توصل البحث إلى عدد من الاستخلاصات لعل من أهمها صعوبة افتراض وجود نظام موحد يمثل النظام الأمثل في مسألة تعزيز التنوع الثقافي إذ أن في ذلك احتكار لمفهوم التنوع ذاته وخرق له، وأن التعزيز الحقيقي للتنوع الثقافي يحتاج إلى حراك سياسي مجتمعي تربوي تعليمي مدرسي شامل، وأن العناصر الثلاثة- الإدارة والمعلم والمقرر الدراسي- الأبرز في قيادة أي تطوير للنظم التعليمية ألاممية لتعزيز التنوع الثقافي، وأن نماذج التعليم ثنائي اللغة ذات الطابع الإضافي الأمثل في تعزيز التنوع الثقافي خاصة في الدول التي تهدف سياساتها إلى صيانة ثقافات شعوبها الأصلية، وأنه ينبغي أن تتجاوز إدارة المدرسة دورها الإداري إلى دورها القيادي، وأنه منوط بقيادة المدرسة بشكل رئيس التحرك بإيجابية نحو أشكال التحيز (رشاد، ٢٠٢٠).

بسبب اتجاهات العولمة الحالية والتغيرات الاقتصادية، تواجه البلدان بشكل متزايد مهمة تنوع الموارد من أجل تحسين وضعها الاقتصادي مع تحسين الاستدامة. تواجه المملكة العربية السعودية تغيرات وتحديات كبيرة. ونتيجة لذلك، أصبحت أهمية تحسين جودة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية ضرورة ملحة. ويرى المؤلف أن مبادئ حوكمة التعليم العالي يجب تطبيقها لتحقيق أفضل النتائج التي تدعم الرؤية التحويلية السعودية ٢٠٣٠. وتناقش هذه الورقة حوكمة الشركات بشكل عام. ثم يعرض أنظمة الإدارة الحالية للجامعات في المملكة العربية السعودية. ويناقش القسم الأخير حوكمة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. تهدف

هذه الدراسة إلى اختبار مدى فهم العاملين بجامعة جدة للمبادئ الأساسية للحوكمة. المبادئ الرئيسية لحوكمة الشركات المطبقة في هذه الدراسة هي ما يلي: (الشفافية والمساءلة والمشاركة الفعالة). وتوضح الدراسة أن معرفة الموظفين بمبادئ حوكمة التعليم العالي تختلف باختلاف نظام إدارة الجامعة، مما يدل على أن الجامعات السعودية بشكل عام بحاجة إلى تطوير أنظمة حوكمة قوية لتحقيق أهداف الرؤية السعودية التحولية ٢٠٣٠. يقدم المؤلف العديد من التوصيات لمساعدة الجامعات على تصميم أنظمة إدارة محسنة (Aseel, 2020).

مع تقدم العولمة، أصبح التنوع أحد الاعتبارات الهامة في المنظمات المتنوعة. تعد عناصر التنوع وتأثيراتها على سعادة الموظفين قضية ساخنة في كل من أبحاث التنوع والأسواق. يهدف هذا المقال البحثي إلى دراسة تأثير مكونات التنوع المختلفة على سعادة الموظفين في مكان العمل في المملكة العربية السعودية. يعد الجنس والعمر والتعليم والعرق من بين عوامل تنوع القوى العاملة التي تم فحصها في هذه الدراسة لمعرفة مدى تأثيرها على سعادة الموظف. تم جمع عينة مكونة من ٤٠٠ عامل من شركة AYT، وهي شركة مشهورة لمقاولات النفط والغاز ومقرها المملكة العربية السعودية. تم استخدام الاستبيان الذي أنشأه Josiah و Omkar (٢٠١٥) لجمع البيانات باستخدام نهج العينة العشوائية. ويستخدم برنامج SPSS لتحليل البيانات. يوضح هذا البحث وجود علاقة مفيدة كبيرة بين الجنس والعرق والتعليم ورضا الموظفين عن التنوع في مكان العمل. علاوة على ذلك، يوضح هذا التقرير أن العمر ليس له تأثير كبير على رضا الموظفين عن التنوع في مكان العمل. من المرجح أن يساهم تقرير الدراسة هذا بشكل كبير في معرفتنا بالتنوع وأثاره على سعادة الموظفين. ويعتقد أيضاً أن هذه الدراسة البحثية ستساعد الشركات والمديرين على إدارة التنوع وتحسين تنمية الموارد البشرية والحفاظ على سعادة الموظفين في مكان العمل (Nawaz, 2020).

يرجع عدم وجود مديرات في مجالس الإدارة السعودية إلى القيود الثقافية والمجتمعية الراسخة في المعايير الذكورية التقليدية. يبحث بحثنا في وظيفة التصنيفات البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG) كوسيط في العلاقة بين التنوع بين الجنسين في مجالس الإدارة وقيمة الأعمال في المملكة العربية السعودية. تم استخدام نموذج المعادلة الهيكلية (SEM) باستخدام عينة مكونة من ٥٤ مؤسسة مالية سعودية مدرجة في تداول من عام ٢٠٢١ إلى عام ٢٠٢٢. وقد وجد البحث وجود علاقة سلبية بين وجود المديرات الإناث وقيمة الشركة السعودية. ويرجع هذا الارتباط إلى الأعراف الثقافية السعودية السائدة التي يهيمن عليها الذكور، حيث قد تتردد مجالس الإدارة التي تضم عددًا أكبر من الأعضاء من النساء في التركيز على الأنشطة القائمة على الأداء بسبب المخاوف بشأن صلاحيتها ضمن الأدوار التقليدية للجنسين. في المقابل، ظهر ارتباط إيجابي بين مشاركة المديرات ونتائج الحوكمة البيئية والاجتماعية والحوكمة، بما يتوافق مع

الأبحاث السابقة التي أظهرت أهمية التنوع بين الجنسين في مجالس الإدارة في تعزيز أداء الاستدامة. يتغلب إطار الاستدامة على تأثير التنوع بين الجنسين من خلال دمجها بالكامل في السياق الأوسع للاستدامة، وبالتالي زيادة قيمة الشركات السعودية. عندما تؤخذ مقاييس مختلفة لقيمة الأعمال في الاعتبار، تظل النتائج التي توصلنا إليها متسقة. تعتبر نتائجنا مفيدة للمستثمرين الذين يقومون بتقييم تأثير التنوع بين الجنسين في مجلس الإدارة على قيمة الشركة، كما أنها تسلط الضوء على أهمية التنوع بين الجنسين في تعزيز الاستدامة. ويجادلون بأن تعزيز مشاركة المرأة في مجالس الإدارة أمر بالغ الأهمية لتحسين النتائج البيئية والاجتماعية والحوكمة، وتعزيز الجهود المستدامة، وزيادة القيمة الإجمالية للشركات. وهذا يدعو صانعي السياسات إلى تشديد إفصاحات الاستدامة وتقديم توصيات لتعزيز عضوية مجالس الإدارة النسائية، مع الأخذ في الاعتبار عدم وجود حصص مطلوبة (Aladwey, 2023).

تبحث هذه الورقة في المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) وكيف يمكن للحكومة أن تساعد في تعزيزها. تعد الشركات عنصراً أساسياً في الاقتصاد العام لكل مجتمع أو دولة تعمل فيها. ونظراً لأن المسؤولية الاجتماعية للشركات هي عملية تطوعية لا يوجد بها تنظيم إلزامي، فإن الحكومة تلعب دوراً مهماً في تعزيز أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات أو أهدافها. استخدم هذا العمل مراجعة الأدبيات العادية ومنهجيات البيانات الثانوية. تسلط نتائج الدراسة الضوء على حاجة البلدان المتقدمة والنامية إلى تبادل أفضل ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات وإنشاء مؤسسات بشرية قادرة على تعزيز أجندات المسؤولية الاجتماعية للشركات من خلال خلق الوعي والقوانين غير الملزمة والشراكات وتفويض مؤسسات الأعمال بالشفافية في حل المشكلات المجتمعية أينما تعمل. وقد أطلقت بعض الدول الغنية، وخاصة المملكة المتحدة والاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة الأمريكية وغيرها من الدول الناشئة في شرق آسيا، مبادرات طموحة في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات. ومن ناحية أخرى، تتخلف الدول التي تبني هذه البرامج في تبني أجندات المسؤولية الاجتماعية للشركات؛ ومع ذلك، بدلاً من مجرد تقليد البلدان الصناعية، ينبغي لهم أن يتبنوا أجندة المسؤولية الاجتماعية للشركات التي تخضع للتنمية المستدامة والعدالة في بلدانهم الخاصة. وتظهر النتائج أيضاً أن الافتقار إلى الإدارة القوية والشفافية في الموارد الطبيعية الهائلة للدول النامية في الجنوب قد أدى إلى قيام النخب الفاسدة بتحويل الأموال من عمليات المسؤولية الاجتماعية للشركات لتحقيق مصلحتها الشخصية بدلاً من تحقيق مصالح مجتمعاتها المحلية. لا تزال بعض الدول النامية تنظر إلى المسؤولية الاجتماعية للشركات على أنها عمل خيري وليس وسيلة للتنمية المستدامة والعدالة لتحقيق التقدم الاقتصادي، وهو ما يفسر عدم الانفتاح حول المسؤولية الاجتماعية للشركات من قبل مختلف الحكومات والنخب (Wirba, 2023).

لقد اعترفت الأدبيات المتعلقة بريادة الأعمال على نحو متزايد بأهمية الشركات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم في تعزيز النمو الاقتصادي العالمي. ويعتبر القطاع مساهما هاما في التحول إلى اقتصاد السوق، وذلك بسبب عمليات الإبداع، وزيادة التقدم التكنولوجي، والابتكار والتغييرات التنظيمية، وخلق فرص العمل، وتوليد الدخل، والقدرة التنافسية الاقتصادية، وغيرها من جوانب التنمية الاجتماعية بشكل عام، فضلا عن وكذلك التوسع الصناعي. وقد ساعدت الأبحاث المهمة في هذا الموضوع على تحسين رفاهية قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر، على الرغم من أن معظمها تعمل في الدول المتقدمة والصناعية. إحدى القضايا الرئيسية هي الافتقار إلى الأبحاث والأدبيات الداعمة حول الصعوبات والقيود التي تواجهها الشركات الصغيرة والمتوسطة في الدول النامية. وفي حين تم إجراء بعض الأبحاث على الشركات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم في الاقتصادات الناشئة والاقتصادات التي تمر بمرحلة انتقالية في جميع أنحاء العالم، فإن نطاق ونتائج هذه الدراسات يتباين بشكل كبير ولا يمكن مقارنتها بسبب أغراضها المتميزة. مارك وآخرون. (٢٠٠٦) يذكر أيضًا أن الأبحاث المتعلقة بنشاط ريادة الأعمال واسعة النطاق ومتعددة التخصصات بطبيعتها. وفي المملكة العربية السعودية، لم يتم إجراء سوى عدد قليل من الدراسات حول نمو المشروعات الصغيرة والمتوسطة وأنشطة ريادة الأعمال، على الرغم من أنها تعتبر استراتيجية تنوع قابلة للتطبيق لتوسيع القاعدة الإنتاجية للاقتصاد السعودي. وقد تم هذا البحث لملء هذه الفجوة. والغرض الرئيسي من هذا البحث، وهو الأول من نوعه الذي يمثل تجربة المملكة العربية السعودية، هو تقديم بيانات استكشافية وليس استنتاجات (Ahmad, 2022).

بدأت المملكة العربية السعودية مؤخراً سلسلة من الإصلاحات الطموحة لتسريع تحديث مؤسساتها الاقتصادية والاجتماعية، بما في ذلك تلك التي تستهدف زيادة دور المرأة السعودية في قطاع الأعمال والمجتمع. يبحث هذا البحث في كيفية وإلى أي درجة يلعب مديرو الموارد البشرية دوراً استراتيجياً في تطوير الحياة المهنية للمرأة وسط المتطلبات القانونية المتغيرة. وللقيام بذلك، نستخدم مقابلات شبه منظمة مع مديري الموارد البشرية، ونموذج الشراكة الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية، ورؤى من النظرية المؤسسية. ونتيجة لذلك، نقدم بيانات تجريبية توضح كيف يتحول مديرو الموارد البشرية السعوديون تدريجياً من مجرد الأنشطة الإدارية إلى الشراكات الإستراتيجية من أجل الحد من التمييز بين الجنسين وتعزيز الفرص الوظيفية للمرأة. ومع ذلك، فإن هذا التحول معقد بسبب عدم تكافؤ وتيرة التغيير عبر المؤسسات المعرفية والثقافية والمعيارية والتنظيمية، فضلا عن عدم التوافق بين صناعات السياسات وكبار

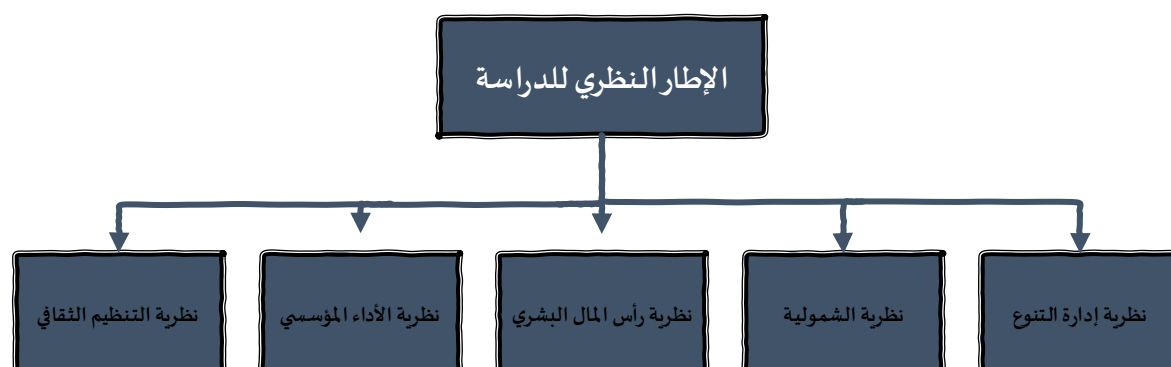
المديرين ومديري الموارد البشرية. وتتجلى هذه الانفصالات في صورة حواجز مؤسسية تعيق تحول أهداف الاقتصاد الكلي إلى مكاسب اجتماعية، فضلاً عن الممارسات الإدارية التي تعزز التطوير المهني للمرأة السعودية (Jiz, 2021). قدمت الأبحاث حول القيادة عبر الثقافات مساهمات كبيرة في قطاعي الصناعة والأعمال، ولكن ليس في التعليم العالي، وخاصة في المملكة العربية السعودية. تملأ هذه الدراسة البحثية فراغاً حاسماً من خلال دراسة الثقافات المجتمعية والتنظيمية وتأثيرها على المعتقدات والأفعال القيادية لعمداء الجامعات. وقد أجريت الدراسة في ثماني مؤسسات عامة كبرى مرتبطة بوزارة التربية والتعليم. تم جمع البيانات النوعية، بما في ذلك المقابلات مع خمسة عشر من عمداء الجامعات، وتمت معالجتها باستخدام التحليل الموضوعي التفسيري. تظهر نتائج الدراسة التأثير الثقافي على القيادة في سياق التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، مع تحديد تسعة مواضيع متميزة: تأثير الثقافة المجتمعية، والتوترات بين التقاليد والتغيير، والقيود في إعداد القيادة للعمداء، والبيئة المركزية، واللوائح الصارمة، سلطة الإدارة العليا، وميزات الاختيار والترقية، وعوامل السمعة، وقضايا الموارد البشرية. علاوة على ذلك، أدت هذه الخصائص إلى تحديد خمس ممارسات قيادية مشروطة ثقافياً: الاعتماد على السلطة، والافتقار إلى الحافز، والقيود في اتصالات العميد مع رؤوسه، واتخاذ القرارات الاستبدادية، والقيود في أساليب التخطيط. تقدم الدراسة عدداً من الإضافات إلى معرفتنا الحالية بالموضوع. وهذا ينطوي على تأثير الثقافة على ممارسة القيادة في هذا الإطار، وخاصة القيادة عبر الثقافات. علاوة على ذلك، من خلال معالجة المخاوف بشأن ما هو ضروري لكي يكون القادة ناجحين، تضيف الدراسة بعداً جديداً لفعالية القيادة، والتي تم بحثها على نطاق واسع من خلال النظر في ما يحتاجه القادة ليكونوا فعالين (Alsuoood, 2019).

تريد حكومات الخليج العربي تقليل اعتمادها على المغتربين من خلال تفعيل خطط التأميم. وباستخدام النظريات المؤسسية والشرعية، نريد تحسين فهمنا للعواقب التي قد تترتب على مثل هذه السياسات على الشركات المتعددة الجنسيات. استخدمنا بيانات من ١٥٧ شركة متعددة الجنسيات تعمل في المملكة العربية السعودية ووجدنا أن توطيد وظيفة إدارة الموارد البشرية (HRM) يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمستوى توطيد القوى العاملة. العوامل الرئيسية التي تمكن التوطيد، والتي يتم تعريفها على أنها ممارسات التوظيف والتدريب الموجهة نحو احتياجات السكان المحليين، وهذا يشمل التركيبة السكانية ووظيفة مدير الموارد البشرية. من الناحية النظرية، فإننا نضيف إلى الأدبيات المتعلقة بالمؤسسية والشرعية من خلال الكشف عن كيفية تأثير العوامل المؤسسية المختلفة على عملية اختيار ونقل أساليب إدارة الموارد البشرية من أجل التكيف مع البيئة المؤسسية لبيئة معينة. ويظهر بحثنا أيضاً أن الشركات المتعددة

الجنسيات من المرجح أن تنجح إذا اتبعت توصيات الحكومة، وشكل شراكات مع المؤسسات التعليمية المحلية لاستهداف المرشحين المناسبين للوظائف، والتكيف مع نقص المهارات والكفاءات المحلية من خلال الاستثمار في تدريب وتطوير العمال المحليين. النجاح من حيث توطين القوى العاملة والمصدقية (Darwish, 2022).

الإطار النظري

في دراسة أثر استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية، تلعب المنطلقات النظرية دورًا أساسيًا في توفير الأسس التي يركز عليها البحث. هذه المنطلقات توفر إطارًا مفاهيميًا يوجه البحث، ويحدد كيفية تحليل التأثيرات المحتملة لاستراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي. تشمل المنطلقات النظرية مجموعة من النظريات والمفاهيم التي تسهم في تفسير العلاقة بين التنوع والشمول من جهة، والأداء المؤسسي من جهة أخرى.



رسم توضيحي ١: الإطار النظري للدراسة

١. نظرية إدارة التنوع:

في إطار دراسة أثر استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية، تعتبر نظرية إدارة التنوع من المنطلقات النظرية الأساسية التي تشكل الركيزة لفهم العلاقة بين التنوع في بيئة العمل والأداء المؤسسي. توفر هذه النظرية إطارًا متكاملًا لتحليل كيف يمكن أن يسهم التنوع في تحسين الأداء داخل المؤسسات التعليمية من خلال تعزيز الابتكار، وتعزيز بيئة العمل، وتطوير جودة التعليم (Yadav, ٢٠٢٠).

تنطلق نظرية إدارة التنوع من الفرضية القائلة بأن التنوع في القوى العاملة يمكن أن يكون مصدرًا هامًا للابتكار والإبداع، وهو عامل محوري في تحسين الأداء المؤسسي. تنظر النظرية إلى التنوع كميزة تنافسية تمكن المؤسسات من الاستفادة من مجموعة واسعة من وجهات النظر والخبرات الثقافية والاجتماعية. في سياق الشركات التعليمية، يشمل ذلك تنوع الطلاب والمعلمين والموظفين في خلفياتهم الثقافية، والعرقية، والجندرية، والعمرية، والوظيفية.

تعتبر النظرية أن التنوع يساهم بشكل كبير في تعزيز الابتكار والإبداع داخل المؤسسات. عندما يكون هناك خليط من وجهات النظر والخبرات المختلفة، يتمكن الأفراد من تقديم أفكار جديدة ومبتكرة. في القطاع التعليمي، يمكن أن يؤدي ذلك إلى تطوير أساليب تعليمية جديدة، وتصميم برامج أكاديمية تتماشى مع احتياجات متنوعة للطلاب. من خلال دمج استراتيجيات إدارة التنوع، يمكن للشركات التعليمية أن تستفيد من تنوع الأفكار والخبرات لتحسين جودة التعليم وتطوير مناهج دراسية أكثر شمولية وفعالية.

من المنطلقات الأساسية لنظرية إدارة التنوع هو تأثيرها الإيجابي على بيئة العمل. بيئة العمل التي تحتفل بالتنوع وتعمل على دمج مختلف الفئات يمكن أن تؤدي إلى تحسين رضا الموظفين والطلاب على حد سواء. عندما يشعر الأفراد بأنهم مقبولون ويحظون بالتقدير بغض النظر عن خلفياتهم، فإن ذلك يساهم في خلق بيئة تعليمية داعمة ومحفزة. في الشركات التعليمية، يعزز ذلك من مستوى التفاعل الإيجابي بين الطلاب والمعلمين، مما ينعكس إيجابيًا على الأداء الأكاديمي والتعليمي.

تساهم استراتيجيات إدارة التنوع في تقليل التحيز والتحييزات الفردية التي قد تؤثر سلبًا على الأداء المؤسسي. من خلال تطبيق سياسات شاملة تهدف إلى تحقيق المساواة والعدالة، يمكن تقليل الانحيازات التي قد تؤدي إلى تمييز غير عادل. في المؤسسات التعليمية، يمكن أن يساعد ذلك في ضمان توفير فرص تعليمية متساوية لجميع الطلاب وتقديم دعم مخصص لاحتياجاتهم الفردية، مما يحسن من أداء الطلاب ويساهم في تحسين جودة التعليم.

تشير النظرية إلى أن التنوع يعزز من التفاعل الاجتماعي والتعاون بين الأفراد. في بيئة تعليمية متنوعة، يتعلم الطلاب من بعضهم البعض، ويطورون مهارات التفاعل والتعاون عبر الثقافات المختلفة. هذا التفاعل يعزز من قدرة الطلاب على العمل الجماعي، مما يمكن أن يساهم في تحسين أدائهم الأكاديمي وتطوير مهارات حياتية مهمة. كما أن هذا التفاعل يعزز من بيئة التعلم ويشجع على تبادل المعرفة والخبرات، مما يعود بالنفع على الأداء التعليمي الكلي.

من خلال تبني استراتيجيات إدارة التنوع، يمكن للمؤسسات التعليمية تحقيق أهدافها بشكل أكثر فعالية. تتضمن هذه الأهداف تحسين جودة التعليم، وزيادة رضا الطلاب والمعلمين، وتعزيز الابتكار والإبداع. من خلال دمج التنوع بشكل استراتيجي في العمليات التعليمية والإدارية، تستطيع المؤسسات تحقيق تحسينات ملموسة في الأداء المؤسسي وزيادة قدرتها على تلبية احتياجات الطلاب المتنوعة.

تطبيق نظرية إدارة التنوع في القطاع التعليمي بالمملكة العربية السعودية يتطلب تبني استراتيجيات شاملة تضمن دمج التنوع في جميع جوانب المؤسسة التعليمية. يشمل ذلك تصميم سياسات تعليمية تتماشى مع المبادئ التنوع والشمول، وتطوير برامج تدريبية تعزز من فهم وتقدير التنوع، وتوفير بيئة عمل تعليمية تشجع على المشاركة الفعالة لجميع الأفراد. كما يجب أن تتضمن هذه الاستراتيجيات آليات لتقييم فعالية التنوع والشمول في تحسين الأداء التعليمي وضمان تحقيق الأهداف الأكاديمية.

تعتبر نظرية إدارة التنوع من المنطلقات النظرية الأساسية في دراسة أثر استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي في قطاع الشركات التعليمية. توفر هذه النظرية إطاراً لفهم كيف يمكن أن يسهم التنوع في تعزيز الابتكار، تحسين بيئة العمل، وتقليل التحيزات، وتعزيز التفاعل الاجتماعي والتعاون. من خلال تبني استراتيجيات إدارة التنوع بفعالية، يمكن للمؤسسات التعليمية تحقيق تحسينات ملموسة في أدائها، مما يسهم في تحقيق أهدافها الأكاديمية والتعليمية بفعالية أكبر (Dwivedi، ٢٠٢٣).

٢. نظرية الشمولية:

في دراسة أثر استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية، تلعب نظرية الشمولية دوراً حيوياً في تقديم إطار نظري لفهم كيفية تأثير استراتيجيات الشمول على الأداء المؤسسي. تعتبر هذه النظرية جزءاً أساسياً من التحليل لأنها تسهم في تحديد كيفية تعزيز بيئة العمل التعليمية من خلال إدماج جميع الأفراد بفعالية ودون تمييز. تهدف نظرية الشمولية إلى تحقيق بيئة تعليمية يكون فيها الجميع قادراً على المشاركة بفعالية والتفاعل بشكل إيجابي، مما يعزز من جودة التعليم وأداء المؤسسات التعليمية (Nguyen، ٢٠٢١).

تعتمد نظرية الشمولية على مفهوم دمج جميع الأفراد في بيئة العمل أو التعليم بطريقة تضمن احترام وتقدير التنوع. الشمولية تتجاوز التنوع لتشمل المبادئ العملية التي تضمن أن جميع الأفراد يشعرون بالقبول والمساواة في فرص المشاركة والتقدم. في السياق التعليمي، الشمولية تعني تصميم بيئة تعليمية يمكن أن تستوعب وتدعم جميع الطلاب بغض النظر عن خلفياتهم الثقافية، الاجتماعية، أو الجندرية. هدف هذه النظرية هو خلق بيئة يشعر فيها كل فرد بالقيمة والاحترام، مما يعزز من قدرة الجميع على تقديم أفضل ما لديهم.

تعتبر الشمولية ضرورية لتحفيز التفاعل الإيجابي بين الأفراد من خلفيات متنوعة. عندما تكون بيئة التعليم شاملة، يتاح للطلاب والمعلمين فرصة التفاعل بشكل أكثر فعالية، مما يعزز من بناء علاقات إيجابية وتعاونية. هذا التفاعل يمكن أن يؤدي إلى تبادل المعرفة والخبرات بشكل أكثر ثراء، مما يساهم في تحسين جودة التعليم والتعلم. الشمولية تشجع على خلق بيئة تتيح لجميع الأفراد التعبير عن آرائهم والمساهمة في النقاشات، مما يعزز من مستوى التفكير النقدي والابتكار.

نظرية الشمولية تركز على تقليل التمييز وتعزيز المساواة بين الأفراد. في المؤسسات التعليمية، يمكن أن يتضمن ذلك تطوير سياسات وإجراءات تضمن معاملة الجميع بإنصاف، وتقديم دعم مخصص للطلاب الذين قد يواجهون تحديات إضافية بسبب خلفياتهم المختلفة. من خلال تطبيق مبادئ الشمولية، يمكن للمؤسسات التعليمية تقليل الفجوات التعليمية وضمان تقديم فرص متساوية لجميع الطلاب، مما يساهم في تحسين الأداء الأكاديمي بشكل عام. تؤدي الشمولية إلى تحسين رضا الموظفين والطلاب، مما يعزز من مستوى الالتزام والانتماء للمؤسسة. عندما يشعر الأفراد بأنهم مقبولون ويحظون بالتقدير، فإن ذلك يساهم في رفع مستويات الرضا الوظيفي والأكاديمي. في السياق التعليمي، يمكن أن يؤدي هذا إلى زيادة التزام الطلاب تجاه دراستهم وتحسين أدائهم الأكاديمي. كذلك، يمكن أن يساهم تحسين رضا الموظفين في تعزيز بيئة عمل إيجابية، مما ينعكس إيجابيًا على جودة التعليم والعمليات التعليمية. تعتبر الشمولية جزءًا أساسيًا من تحسين الأداء المؤسسي. من خلال تضمين جميع الأفراد بفعالية، يمكن للمؤسسات التعليمية تحقيق نتائج أفضل من حيث جودة التعليم والابتكار والإدارة. الشمولية تساعد على بناء فرق عمل قوية ومتنوعة تستطيع مواجهة التحديات بطرق مبتكرة وفعالة. في قطاع التعليم، يشمل ذلك تحسين البرامج الأكاديمية، تعزيز بيئة التعلم، وتطوير استراتيجيات تدريس تلبي احتياجات جميع الطلاب.

تتطلب استراتيجيات الشمولية تنفيذ إجراءات محددة لضمان دمج جميع الأفراد بفعالية. يشمل ذلك تطوير سياسات توجيهية تشجع على التنوع وتضمن معاملة الجميع بإنصاف، وتوفير التدريب والتوعية حول أهمية الشمولية. كما يجب أن تتضمن الاستراتيجيات تقييماً دورياً لفعالية الشمولية، وتطوير برامج دعم تتماشى مع احتياجات الأفراد المختلفين. في المؤسسات التعليمية، يمكن أن يشمل ذلك إنشاء لجان لمراقبة الشمولية وتقديم دعم مستمر للطلاب والمعلمين.

الشمولية تسهم في تحسين نتائج الطلاب من خلال تقديم بيئة تعليمية تشجع على المشاركة والتفاعل الفعال. عندما يتم تضمين جميع الطلاب في الأنشطة التعليمية والبرامج الدراسية، فإنهم يحصلون على فرصة أفضل لتحقيق النجاح الأكاديمي. الشمولية تساهم في توفير دعم مخصص للطلاب الذين قد يحتاجون إلى مساعدة إضافية، مما يعزز من قدرتهم على تحقيق أهدافهم التعليمية.

تعد نظرية الشمولية من المنطلقات النظرية الأساسية في دراسة أثر استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي في الشركات التعليمية. من خلال تعزيز التفاعل الإيجابي، تقليل التمييز، وتحسين الرضا والالتزام، تسهم الشمولية في تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق نتائج تعليمية متميزة. تطبيق مبادئ الشمولية يساهم في خلق بيئة تعليمية تدعم جميع الأفراد وتحقق أهدافها بشكل أكثر فعالية، مما يعزز من جودة التعليم وأداء المؤسسات التعليمية في المملكة العربية السعودية (Abdalkrim، ٢٠٢٢).

٣. نظرية رأس المال البشري:

في دراسة أثر استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية، تلعب نظرية رأس المال البشري دوراً محورياً في تقديم إطار تحليلي لفهم العلاقة بين استراتيجيات إدارة التنوع والشمول وأداء المؤسسات التعليمية. تقوم هذه النظرية على الفرضية القائلة بأن الاستثمار في الأفراد وتطوير مهاراتهم ومعارفهم يمكن أن يحقق تحسينات كبيرة في الأداء المؤسسي. تعتبر نظرية رأس المال البشري عنصراً أساسياً لفهم كيف يمكن أن تؤثر استراتيجيات إدارة التنوع والشمول في تحسين القدرات البشرية وبالتالي الأداء المؤسسي للمؤسسات التعليمية (Ayoko، ٢٠٢٤).

تعرف نظرية رأس المال البشري الأفراد كأصول مهمة للمؤسسات، حيث يشمل ذلك معارفهم، مهاراتهم، وقدراتهم التي تساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية. رأس المال البشري هو مجموعة من القدرات التي يتمتع بها الأفراد والتي يمكن أن تضيف قيمة للمؤسسات. في السياق التعليمي، يتضمن رأس المال البشري كلاً من المعلمين والطلاب والإداريين، ويشمل كافة المهارات والمعارف التي يمتلكونها والتي يمكن أن تساهم في تحسين جودة التعليم وتعزيز الأداء الأكاديمي.

تعتبر نظرية رأس المال البشري أن الاستثمار في الأفراد من خلال التدريب والتعليم والتطوير المهني يساهم في زيادة قدرتهم على الأداء بشكل أفضل. هذا الاستثمار يمكن أن يشمل برامج تدريبية وتطويرية تعزز من مهارات الأفراد ومعارفهم. في قطاع الشركات التعليمية، يشمل ذلك تقديم فرص تعليمية مستمرة للمعلمين والموظفين، وتحسين مهاراتهم في تكنولوجيا التعليم وأساليب التدريس الحديثة. هذا النوع من الاستثمار يعزز من قدرة الأفراد على أداء مهامهم بشكل أكثر فعالية ويزيد من قدرتهم على الابتكار وتحقيق نتائج أفضل.

تؤكد نظرية رأس المال البشري أن التنوع يمكن أن يساهم بشكل إيجابي في تعزيز رأس المال البشري. عندما يكون هناك تنوع في القوى العاملة، يتمكن الأفراد من تبادل خبراتهم ومعارفهم من خلفيات متنوعة، مما يساهم في تحسين المهارات الجماعية والقدرات الإبداعية. في قطاع التعليم، التنوع يتيح الفرصة لتطوير برامج تعليمية تلبى احتياجات الطلاب المتنوعة وتعزز من جودة التعليم. إدماج التنوع والشمول بشكل فعال يمكن أن يعزز من رأس المال البشري ويحقق تحسينات ملموسة في الأداء الأكاديمي والتعليمي.

تنص نظرية رأس المال البشري على أن تحسين مهارات الأفراد ومعارفهم يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي. في المؤسسات التعليمية، يمكن أن يساهم تحسين رأس المال البشري في زيادة فعالية استراتيجيات التعليم والتعلم، وتحقيق نتائج أكاديمية أفضل، وتعزيز الابتكار في المناهج الدراسية. الأفراد المؤهلون والمدرّبون بشكل جيد يمكنهم تقديم قيمة إضافية للمؤسسة من خلال تحسين جودة التعليم وزيادة رضا الطلاب وأولياء الأمور.

استراتيجيات الشمول تلعب دوراً مهماً في تعزيز رأس المال البشري من خلال توفير بيئة تعليمية تدعم جميع الأفراد وتضمن مشاركتهم الفعالة. بيئة شاملة تشجع على تطوير مهارات ومعارف جميع الأفراد دون تمييز تساهم في تحسين رأس المال البشري بشكل كبير. في المؤسسات التعليمية، يمكن أن تشمل استراتيجيات الشمول تقديم دعم مخصص للطلاب والمعلمين من خلفيات مختلفة، وتطوير برامج تعليمية تلبى احتياجات متنوعة.

تعتبر قياسات فعالية استراتيجيات إدارة التنوع والشمول جزءًا أساسيًا من تطبيق نظرية رأس المال البشري. من خلال تقييم كيفية تأثير هذه الاستراتيجيات على تحسين مهارات الأفراد وزيادة قدرتهم على الأداء، يمكن للمؤسسات التعليمية قياس مدى نجاحها في تحقيق أهدافها الأكاديمية والتعليمية. قياسات فعالية استراتيجيات التنوع والشمول تشمل تقييم التقدم في تطوير المهارات، تحسين الأداء الأكاديمي، وزيادة رضا الطلاب والمعلمين.

يتطلب تحسين الأداء المؤسسي تحقيق توازن بين الاستثمار في رأس المال البشري وتطبيق استراتيجيات الشمول. المؤسسات التعليمية التي تستثمر بشكل مستمر في تدريب وتطوير الأفراد مع ضمان بيئة شاملة تدعم التنوع، يمكن أن تحقق تحسينات ملحوظة في أدائها. هذا التوازن يساهم في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات التعليمية ويضمن تحقيق نتائج أكاديمية متميزة.

تعد نظرية رأس المال البشري من المنطلقات النظرية الأساسية في دراسة أثر استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي في قطاع الشركات التعليمية. من خلال فهم كيفية تأثير استراتيجيات التنوع والشمول على تحسين مهارات الأفراد وزيادة قدرتهم على الأداء، يمكن للمؤسسات التعليمية تحقيق تحسينات ملحوظة في جودة التعليم والأداء الأكاديمي. الاستثمار في رأس المال البشري وتعزيز الشمولية يساهمان في تحقيق نتائج أكاديمية متميزة ويعززان من القدرة التنافسية للمؤسسات التعليمية في المملكة العربية السعودية (Alshawadfy، ٢٠٢٣).

٤. نظرية الأداء المؤسسي:

في دراسة أثر استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية، تُعتبر نظرية الأداء المؤسسي من الركائز الأساسية لفهم كيف يمكن أن تؤثر استراتيجيات التنوع والشمول على الأداء العام للمؤسسات التعليمية. تهدف هذه النظرية إلى تقديم إطار نظري لتحليل العلاقة بين استراتيجيات إدارة التنوع والشمول وتحسين الأداء المؤسسي، الذي يشمل جوانب متعددة مثل الفعالية والكفاءة والجودة في المؤسسات التعليمية (Chaudhry، ٢٠٢٤).

الأداء المؤسسي هو مدى قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها بنجاح وفعالية. يتضمن ذلك مجموعة من الجوانب التي تشمل تحقيق الأهداف الاستراتيجية، تحسين جودة الخدمات والمنتجات، وكفاءة استخدام الموارد. في سياق المؤسسات التعليمية، يشمل الأداء المؤسسي تقديم التعليم بجودة عالية، تحسين النتائج الأكاديمية للطلاب، وزيادة

رضا الطلاب وأولياء الأمور. الأداء المؤسسي يعكس قدرة المؤسسة على تلبية احتياجات المجتمع الأكاديمي وتحقيق رؤيتها وأهدافها الاستراتيجية.

استراتيجيات إدارة التنوع والشمول يمكن أن تؤثر بشكل كبير على الأداء المؤسسي من خلال تعزيز البيئة التعليمية وتحسين تفاعل الأفراد داخل المؤسسة. الشمولية تعني تضمين جميع الأفراد وتقدير خلفياتهم وتجاربهم المتنوعة، مما يؤدي إلى تحسين جودة التعليم وتطوير بيئة تعليمية أكثر إبداعاً وفعالية. التنوع يعزز من التفكير الإبداعي والابتكار، مما يساهم في تحسين استراتيجيات التعليم والتعلم وتقديم حلول جديدة للتحديات التعليمية.

تؤكد نظرية الأداء المؤسسي على أن التنوع داخل المؤسسة يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإبداع والابتكار. في المؤسسات التعليمية، يمكن أن يساهم التنوع في توفير وجهات نظر متنوعة، مما يعزز من تطوير أساليب تدريس جديدة ومبتكرة. عندما يتم دمج استراتيجيات الشمول بشكل فعال، يمكن أن يؤدي ذلك إلى تحسين جودة التعليم وخلق بيئة تعليمية تشجع على تبادل الأفكار والخبرات.

يمكن لاستراتيجيات إدارة التنوع والشمول أن تساهم في تحسين فعالية وكفاءة الأداء المؤسسي. من خلال تعزيز الشمولية وتقدير التنوع، يمكن للمؤسسات التعليمية تحسين قدرتها على تلبية احتياجات الطلاب وتقديم تعليم متكامل يلبي متطلبات جميع الأفراد. هذا التحسين في الكفاءة والفعالية ينعكس في جودة التعليم والنتائج الأكاديمية، مما يساهم في تحقيق الأداء المؤسسي المثلى.

تعتبر الشمولية جزءاً أساسياً من تحسين التفاعل والتعاون بين الأفراد داخل المؤسسات. في المؤسسات التعليمية، يعزز التفاعل الإيجابي والتعاون بين الطلاب والمعلمين والإداريين من تحسين بيئة التعليم وتطوير مهارات الأفراد. استراتيجيات إدارة التنوع والشمول تساهم في خلق بيئة تعليمية تشجع على التعاون والتفاعل الفعال، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الأكاديمي والمؤسسي بشكل عام.

يعتبر قياس الأداء المؤسسي جزءاً هاماً من تحليل تأثير استراتيجيات التنوع والشمول. يشمل ذلك استخدام مؤشرات أداء محددة لقياس مدى نجاح الاستراتيجيات في تحسين جودة التعليم، زيادة رضا الطلاب والمعلمين، وتحقيق الأهداف المؤسسية. يمكن أن تشمل هذه المؤشرات معدلات النجاح الأكاديمي، نتائج الاستطلاعات، والتقييمات الداخلية والخارجية للأداء.

يتطلب تحقيق الأداء المؤسسي المثلى تحقيق توازن بين استراتيجيات إدارة التنوع والشمول وتطوير الأداء المؤسسي. يجب أن تكون استراتيجيات التنوع والشمول متكاملة مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة وتساهم في تحسين جودة التعليم وتعزيز الأداء العام. من خلال دمج استراتيجيات الشمول بشكل فعال في الاستراتيجيات المؤسسية، يمكن تحقيق نتائج أكاديمية ممتازة وتحسين الأداء المؤسسي بشكل عام.

تلعب استراتيجيات الشمولية دورًا كبيرًا في تعزيز رضا الأفراد داخل المؤسسة. في المؤسسات التعليمية، رضا الطلاب والمعلمين يؤثر بشكل مباشر على الأداء الأكاديمي والجودة التعليمية. عندما يشعر الأفراد بالقبول والتقدير، يزداد مستوى رضاهم وانخراطهم في العملية التعليمية، مما يؤدي إلى تحسين النتائج الأكاديمية والأداء المؤسسي.

يمكن لاستراتيجيات إدارة التنوع والشمول أن تساهم في تطوير استراتيجيات الأداء المؤسسي من خلال تحسين عمليات التعليم والتعلم. يمكن أن تشمل هذه الاستراتيجيات تطوير برامج تدريبية للمعلمين، تحسين المناهج الدراسية لتلبية احتياجات متنوعة، وتقديم دعم مخصص للطلاب. هذا التوجيه يساهم في تعزيز جودة التعليم وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل أكثر فعالية.

تعتبر نظرية الأداء المؤسسي من الأسس النظرية الأساسية لفهم كيفية تأثير استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء العام للمؤسسات التعليمية. من خلال تعزيز التنوع والشمولية، يمكن تحسين جودة التعليم، زيادة رضا الطلاب والمعلمين، وتعزيز الأداء الأكاديمي والمؤسسي بشكل عام. استراتيجيات الشمول تلعب دورًا مهمًا في تحسين فعالية وكفاءة الأداء المؤسسي، مما يساهم في تحقيق الأهداف التعليمية والتطويرية للمؤسسات التعليمية في المملكة العربية السعودية (F.Dieffenbacher، ٢٠٢٤).

٥. نظرية التنظيم الثقافي:

في دراسة أثر استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية، تُعتبر نظرية التنظيم الثقافي من المنطلقات النظرية المهمة التي تساعد في فهم كيف يمكن أن تؤثر استراتيجيات التنوع والشمول على الأداء المؤسسي. تسلط هذه النظرية الضوء على كيفية تكوين الثقافة التنظيمية داخل المؤسسات وكيفية تأثير هذه الثقافة على سلوك الأفراد وأداء المؤسسة ككل. النظرية تفترض أن الثقافة

التنظيمية تلعب دورًا حاسمًا في تشكيل بيئة العمل، مما يؤثر على كيفية إدارة التنوع وتعزيز الشمولية في المؤسسات التعليمية (Psychol، ٢٠٢٣).

التنظيم الثقافي يشير إلى مجموعة القيم والمعتقدات والرموز والممارسات التي تشكل بيئة العمل داخل المؤسسة. هذه الثقافة تتجسد في الطريقة التي يتفاعل بها الأفراد داخل المنظمة، وكيفية اتخاذ القرارات، والأساليب التي يتم بها التعامل مع التحديات والفرص. في المؤسسات التعليمية، الثقافة التنظيمية تشمل قيم التعليم والتعلم، كيفية التعامل مع الطلاب، وأساليب إدارة الموارد البشرية. الثقافة التنظيمية تؤثر بشكل مباشر على كيفية تنفيذ استراتيجيات التنوع والشمول ومدى فعاليتها في تحسين الأداء المؤسسي.

تعتبر الثقافة التنظيمية عاملاً رئيسيًا في تحديد كيفية تنفيذ استراتيجيات إدارة التنوع والشمول. إذا كانت الثقافة التنظيمية تدعم قيم التنوع والشمول، فإن استراتيجيات إدارة التنوع من المرجح أن تكون أكثر فعالية. على العكس، إذا كانت الثقافة التنظيمية تركز على معايير محددة ومحدودة، فقد تواجه استراتيجيات التنوع والشمول تحديات في التنفيذ. فهم كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على تنفيذ استراتيجيات التنوع يمكن أن يساعد المؤسسات التعليمية في تطوير بيئة تعليمية تدعم التنوع وتعزز من فعالية استراتيجيات الشمولية.

بناء ثقافة شاملة يتطلب تبني قيم وممارسات تدعم التنوع وتعزز من مشاركة جميع الأفراد. في المؤسسات التعليمية، يشمل ذلك تطوير سياسات وأدوات تدعم الشمولية وتضمن قبول جميع الأفراد من خلفيات ثقافية وتجريبية متنوعة. بناء الثقافة الشاملة يتطلب التزامًا من القيادة والمؤسسات في تطوير بيئة تعليمية تشجع على التفاهم والاحترام المتبادل، مما يساهم في تحسين الأداء الأكاديمي وتوفير بيئة تعليمية إيجابية.

الثقافة التنظيمية تؤثر بشكل كبير على الأداء المؤسسي. عندما تكون الثقافة التنظيمية داعمة للتنوع والشمول، فإنها تعزز من رضا الموظفين والطلاب، وتزيد من مستويات التفاعل والتعاون داخل المؤسسة. هذه الديناميكيات تؤدي إلى تحسين جودة التعليم، وزيادة فعالية الإدارة، وتعزيز الأداء العام للمؤسسة. في قطاع الشركات التعليمية، الثقافة التنظيمية التي تدعم التنوع والشمول يمكن أن تؤدي إلى نتائج أكاديمية أفضل وتعزيز بيئة تعليمية مبتكرة وفعالة. القيادة تلعب دورًا حاسمًا في تشكيل وتعزيز الثقافة التنظيمية. القادة في المؤسسات التعليمية يمكنهم تعزيز قيم التنوع والشمول من خلال اتخاذ قرارات استراتيجية وتطبيق سياسات تدعم بيئة تعليمية شاملة. القيادة المؤثرة يمكن

أن تلهم الموظفين والطلاب وتدعم تنفيذ استراتيجيات التنوع والشمول، مما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.

تقييم الثقافة التنظيمية يعد خطوة مهمة في فهم تأثير استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي. يشمل ذلك تحليل كيفية إدراك الأفراد للثقافة التنظيمية، مدى توافق قيم التنوع والشمول مع الثقافة السائدة، وفعالية السياسات والإجراءات المطبقة. تقييم الثقافة التنظيمية يمكن أن يساعد المؤسسات التعليمية في تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وتطوير استراتيجيات أكثر فعالية لتعزيز التنوع والشمول.

تواجه المؤسسات التعليمية تحديات مختلفة عند محاولة تنفيذ استراتيجيات التنوع والشمول في ظل ثقافة تنظيمية قد تكون مقاومة للتغيير. هذه التحديات قد تشمل مقاومة الأفراد للتغيير، عدم وضوح السياسات، وغياب التفاهم حول فوائد التنوع والشمول. فهم هذه التحديات يمكن أن يساعد في تطوير استراتيجيات للتعامل معها وتحقيق نتائج إيجابية في تحسين الأداء المؤسسي.

دمج استراتيجيات الشمول في الثقافة التنظيمية يتطلب جهدًا مستمرًا من القيادة والأفراد داخل المؤسسة. يشمل ذلك إدماج قيم التنوع والشمول في جميع جوانب العمل، بدءًا من عمليات التوظيف والتدريب، وصولاً إلى تقييم الأداء. هذا الدمج يعزز من فعالية استراتيجيات التنوع والشمول ويساهم في تحقيق أداء مؤسسي أفضل من خلال تحسين بيئة العمل وزيادة التعاون والإبداع.

تعد نظرية التنظيم الثقافي من الأسس النظرية المهمة لفهم تأثير استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي في قطاع الشركات التعليمية. الثقافة التنظيمية تلعب دورًا حاسمًا في تشكيل بيئة العمل وتعزيز استراتيجيات التنوع والشمول. من خلال بناء ثقافة شاملة وداعمة للتنوع، يمكن تحسين الأداء الأكاديمي وتعزيز جودة التعليم في المؤسسات التعليمية. فهم تأثير الثقافة التنظيمية على تنفيذ استراتيجيات التنوع والشمول يمكن أن يساعد المؤسسات التعليمية في تحقيق نتائج أكاديمية متميزة وتعزيز بيئة تعليمية إيجابية ومبتكرة (Kumar، ٢٠٢١).

تطبيق المنطلقات النظرية في البحث:

من خلال تطبيق هذه المنطلقات النظرية، يسعى البحث إلى تقديم تفسير شامل لكيفية تأثير استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي في قطاع الشركات التعليمية. هذه المنطلقات توفر الأدوات اللازمة لفهم العلاقة بين

التنوع والشمول والأداء، وتساعد في بناء نموذج نظري يوضح كيف يمكن أن تسهم استراتيجيات إدارة التنوع في تحقيق نتائج إيجابية على مستوى الأداء المؤسسي. كما أنها تتيح للباحثين والمهتمين في المجال التعليمي تطوير سياسات واستراتيجيات تعزز من فعالية التنوع والشمول، مما يسهم في تحسين جودة التعليم وتعزيز الابتكار في القطاع. تعتبر المنطلقات النظرية في هذه الدراسة أساسية لفهم كيفية تأثير استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي في الشركات التعليمية. من خلال تقديم إطار مفاهيمي مدروس، تسهم هذه المنطلقات في توجيه البحث وتحليل النتائج بشكل يعكس الواقع الفعلي ويقدم رؤى مفيدة لتحسين الأداء المؤسسي في قطاع التعليم.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

في الفصل الثالث من هذا البحث الذي يستعرض أثر استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية، سيتم تناول التفاصيل الأساسية التي تحدد كيفية إجراء البحث وتقديم النتائج المرتقبة. هذا الفصل يُعنى بتوضيح الإطار المنهجي الذي سيعتمد لتنفيذ الدراسة، والذي يتضمن شرحًا مفصلاً للمنهجية المتبعة وطرق البحث المعتمدة، كما يستعرض مجتمع البحث الذي سيتم التركيز عليه، بالإضافة إلى حدود البحث من الناحية البشرية والزمانية والمكانية.

تعتبر المنهجية وطرق البحث الأساس الذي يُبنى عليه التحليل وإنتاج النتائج في أي دراسة علمية. في هذا الفصل، سيتم تحديد الأساليب البحثية التي سيتم استخدامها لجمع وتحليل البيانات المتعلقة باستراتيجيات إدارة التنوع والشمول وأثرها على الأداء المؤسسي. توضيح المنهجية يتضمن تحديد النهج البحثي الذي سيعتمد عليه البحث، سواء كان كمياً أو نوعياً أو مزيجاً من الاثنين، وكيفية اختيار الأدوات المناسبة لجمع البيانات وتحليلها. هذه المرحلة مهمة لأنها تحدد كيفية تقويم صحة وموثوقية النتائج التي سيتم الحصول عليها، وتضمن أن تكون الأساليب المتبعة تتماشى مع الأهداف البحثية وتساعد في تقديم رؤى دقيقة ومفيدة حول موضوع الدراسة.

مجتمع البحث هو المجموعة المستهدفة التي سيتم جمع البيانات منها، والتي في هذه الحالة تشمل الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية. تحديد مجتمع البحث بدقة يساعد في ضمان أن النتائج المستخلصة تعكس الواقع الفعلي للسياق المحدد. فهم وتحديد خصائص مجتمع البحث يُعتبر أمراً حيوياً لتجنب التحيز في النتائج ولضمان أن البيانات المجمعة تتوافق مع الأهداف البحثية. كذلك، يساهم تحديد مجتمع البحث في اختيار العينة المناسبة التي يمكن تعميم النتائج عليها بفعالية.

تحديد حدود البحث يشمل توضيح القيود الزمانية والمكانية والبشرية التي قد تؤثر على الدراسة. من الناحية البشرية، سيتم تحديد الفئات المستهدفة والخصائص التي سيتم التركيز عليها، مثل الموظفين أو الإدارة في الشركات التعليمية. من الناحية الزمانية، سيتم تحديد الإطار الزمني الذي سيجري فيه البحث، مما يؤثر على كيفية جمع وتحليل البيانات ضمن فترة زمنية معينة. أما من الناحية المكانية، فسيتم تحديد المواقع الجغرافية التي سيتم إجراء البحث فيها، مما يؤثر على توجيه الجهود البحثية وتوفير نظرة دقيقة حول كيفية تأثير استراتيجيات التنوع والشمول في سياقات معينة.

توضيح هذه العناصر في الفصل الثالث هو أمر حاسم لأنه يؤسس للكيفية التي سيتم بها إجراء البحث والتعامل مع البيانات. يوفر هذا الفصل أيضًا إطارًا للبحث يمكن من خلاله تقييم مدى فعالية المنهجيات المتبعة، وفهم نطاق التطبيق والقيود التي قد تؤثر على نتائج الدراسة. من خلال تقديم هذا الشرح المفصل، يسعى البحث إلى ضمان أن جميع الجوانب المتعلقة بإعداد البحث وتمويله وتنفيذه واضحة ومبنية على أسس علمية قوية، مما يعزز من مصداقية الدراسة وفعالية تطبيق نتائجها في مجال الشركات التعليمية.

المنهجية وطرق البحث

تُعدّ المنهجية وتقنيات البحث من المكونات الأساسية للدراسات الكمية، حيث توفر الأساس العلمي لتنظيم البيانات وتفسيرها بطريقة منهجية. وتسعى الدراسة حول تقنيات إدارة التنوع والشمول في القطاع التعليمي بالملكة العربية السعودية إلى تقديم معرفة دقيقة وشاملة حول كيفية تنفيذ هذه الاستراتيجيات، فضلاً عن اكتشاف الارتباطات الكمية بين العوامل.

- تصميم الدراسة

يتطلب تصميم المنهج الوصفي التحليلي هيكلًا دقيقًا لجمع البيانات، فضلاً عن الأساليب المستخدمة لتحقيق أهداف البحث. قد يكون تصميم البحث مقطعيًا أو طوليًا، مع تحديد التقنية حسب طبيعة المتغيرات وهدف الدراسة. على سبيل المثال، قد يتكون البحث من مسح مستقبلي واحد لتقييم درجة التنوع والشمول في المؤسسات التعليمية، أو قد يكون دراسة طويلة الأمد لتقييم تأثير تطبيق أساليب معينة على الأداء التنظيمي بمرور الوقت. يمكن أيضًا استخدام طريقة شبه تجريبية لتقييم كيفية تأثير المعالجات المختلفة على التنوع والشمول عبر عدة مجموعات.

- جمع البيانات

في البحث الكمي، يتم جمع البيانات من خلال استخدام أدوات المسح مثل الاستبيانات المرسلة إلى مجموعات مختلفة من العمال والمديرين في المؤسسات التعليمية. يتم اختيار العينة باستخدام معايير محددة مسبقًا لضمان تمثيل النتائج ومشروعية الاستنتاجات. بالإضافة إلى الاستطلاعات، يمكن استخدام المقابلات الرسمية أو مجموعات التركيز لجمع المعلومات حول الأفكار والخبرات من وجهات نظر متنوعة. يمكن أيضًا استخدام البيانات الثانوية من التقارير المؤسسية وسجلات الموارد البشرية لتحديد الاتجاهات والأنماط في التنوع والشمول.

- أدوات القياس

يتطلب البحث الكمي في موضوع إدارة التنوع والشمول استخدام تقنيات موحدة وموثقة لتقييم جوانب مختلفة من التنوع والشمول داخل المؤسسات التعليمية. على سبيل المثال، يمكن استخدام المقاييس المعمول بها لتقييم مقدار التنوع بين الجنسين والثقافات داخل الشركات، وكذلك مدى تنفيذ سياسات النوع الاجتماعي والشمول. يمكن أيضًا استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) للتنوع والشمول لتقييم فعالية هذه التدابير على أداء المنظمة.

- تحليل البيانات

اعتمادًا على نوع البيانات التي تم الحصول عليها والأسئلة التي طرحت في الدراسة، يتم استخدام مناهج إحصائية متطورة لتقييمها. يمكن استخدام تحليل الانحدار لإنشاء ارتباطات كمية بين المتغيرات المختلفة، بالإضافة إلى مناهج تحليل المكونات لفهم الجوانب العديدة للتنوع والشمول وتأثيرها على الأداء التنظيمي. علاوة على ذلك، يمكن استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية لفحص التفاعلات المعقدة بين المتغيرات والتحقيق في التأثيرات الوسيطة والمعدلة.

- الصحة والموثوقية

تضع الأبحاث الكمية أهمية كبيرة على صحة وموثوقية البيانات التي تم جمعها، مما يضمن موثوقية الأدوات المستخدمة وصحة النتائج المستخلصة من الدراسات. تلعب الجوانب المعرفية والإجرائية دورًا مهمًا في ضمان جودة البحث وصحة النتائج. يتم استخدام اختبارات الصلاحية الداخلية والخارجية، بالإضافة إلى اختبارات الموثوقية مثل ألفا كرونباخ، لضمان موثوقية الأدوات والنتائج.

مجتمع البحث

في إطار دراسة أثر استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية، يُعتبر تحديد مجتمع البحث أحد الأسس الجوهرية التي تبنى عليها الدراسة. مجتمع البحث يشير إلى مجموعة الأفراد أو الكيانات التي يتم استهدافها لجمع البيانات وتحليل النتائج الخاصة بالدراسة، وهو بمثابة العين التي من خلالها يمكن النظر إلى الظواهر المدروسة وفهمها بشكل شامل. في هذه الدراسة، يُركز المجتمع البحثي على الشركات التعليمية التي تشمل المدارس والجامعات والكليات ومراكز التدريب المهني في المملكة. يشمل مجتمع البحث في هذه الدراسة جميع المؤسسات التعليمية التي تسهم في تقديم خدمات التعليم والتدريب، مما يجعله مجتمعاً متنوعاً وذا طبيعة متعددة الأبعاد. تتنوع هذه المؤسسات من حيث الحجم والهيكل التنظيمي ونوع الخدمات التعليمية المقدمة، مما يوفر بيئة مثالية لدراسة كيفية تأثير استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي. هذا التنوع يتيح فهم أعمق للتحديات والفرص التي تواجهها المؤسسات التعليمية المختلفة عند تطبيق استراتيجيات التنوع والشمول، ويعزز من قدرة الدراسة على تقديم توصيات مبنية على تحليل شامل للبيانات المستخلصة

تتسم الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية بتنوع واسع يشمل المدارس الحكومية والخاصة، الجامعات، الكليات، ومراكز التدريب المهني، مما يعكس تنوع الاحتياجات والتحديات المتعلقة بتطبيق استراتيجيات التنوع والشمول. هذا التنوع في المؤسسات التعليمية يشمل اختلافات في حجم المؤسسات، من مدارس صغيرة إلى جامعات كبيرة، ويعكس تنوع الهيكل التنظيمي وطرق تقديم الخدمات التعليمية. كما يتفاوت نوع الخدمات المقدمة بين التعليم الأساسي والتعليم العالي والتدريب المهني، مما يعكس تنوع الخلفيات الثقافية والتجريبية للأفراد المنتسبين لتلك المؤسسات.

فهم الخصائص الخاصة بكل نوع من أنواع المؤسسات التعليمية هو أمر أساسي لتطوير استراتيجيات إدارة التنوع والشمول. على سبيل المثال، قد تحتاج الجامعات إلى استراتيجيات مختلفة مقارنة بالمدارس الثانوية بسبب اختلاف طبيعة الطلاب ومتطلبات التعليم. المدارس قد تركز على تنوع الطلاب في الصفوف الدراسية، بينما الجامعات قد تحتاج إلى استراتيجيات تدعم التنوع في البحث الأكاديمي والتعاون الدولي. التقييم الدقيق لهذه الخصائص يساعد في تصميم استراتيجيات فعالة تتناسب مع كل نوع من المؤسسات التعليمية وتلبي احتياجاتها الخاصة. عند اختيار عينة البحث من مجتمع البحث، يتم تحديد المؤسسات التعليمية التي توفر بيئة متنوعة من حيث عدد الطلاب والموظفين، التخصصات الدراسية، والموقع الجغرافي. الاختيار المنهجي للعينة يضمن أن تكون النتائج ممثلة لجميع جوانب المجتمع البحثي. يمكن استخدام أساليب اختيار عشوائي أو هدفية لضمان التمثيل المناسب، مما يعزز من موثوقية النتائج المستخلصة ويتيح تقديم توصيات مبنية على بيانات دقيقة وشاملة. جمع البيانات من مجتمع البحث يتطلب استخدام أساليب متنوعة مثل الاستقصاءات والمقابلات ومراجعة الوثائق. هذه الأساليب تتيح جمع معلومات حول كيفية تطبيق استراتيجيات إدارة التنوع والشمول، وتقييم مدى فعاليتها في تحسين الأداء المؤسسي. تحليل البيانات يساهم في الكشف عن الأنماط والاتجاهات التي توضح كيفية تأثير هذه الاستراتيجيات على الأداء الأكاديمي والإداري للمؤسسات التعليمية.

تواجه الدراسة عدة تحديات عند التعامل مع مجتمع البحث، مثل اختلاف مستويات الالتزام بسياسات التنوع والشمول بين المؤسسات وصعوبات في الحصول على بيانات دقيقة. قد تختلف استجابة الأفراد والمؤسسات بناءً على خلفياتهم وتجاربهم الشخصية، مما يتطلب استراتيجيات لتجاوز هذه التحديات وضمان جمع بيانات موثوقة ومفيدة. يتعين على الباحثين التعامل مع هذه التحديات بمرونة واتخاذ خطوات لضمان دقة البيانات التي يتم جمعها.

يعتبر دعم المجتمع المحلي، بما في ذلك الهيئات التعليمية والإداريين والمعلمين، عنصراً حاسماً في نجاح الدراسة. من خلال توفير معلومات دقيقة والتعاون في تطبيق استراتيجيات التنوع والشمول، يمكن تعزيز نتائج الدراسة وتوفير رؤى قيمة حول كيفية تحسين الأداء المؤسسي. دعم المجتمع المحلي يساهم في ضمان أن تكون الدراسة شاملة وفعالة، مما يعزز من تحقيق أهداف البحث وتقديم توصيات ملائمة لمجتمع الشركات التعليمية.

يعتبر تحديد مجتمع البحث وتفهم خصائصه أمراً أساسياً في دراسة "أثر استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية". يوفر هذا التحديد إطاراً شاملاً لتحليل تأثير استراتيجيات التنوع والشمول ويعزز من قدرة الدراسة على تقديم رؤى دقيقة وفعالة لتحسين الأداء المؤسسي في المؤسسات التعليمية.

حجم العينة:

لقد تم إنشاء الاستبيان وتوزيعه على أصحاب المصالح والمعنيين بإدارة التنوع الشامل للقطاع التعليمي في المملكة العربية السعودية. بعد أن تم نشر الاستبانة على أصحاب المصالح بالاستعانة بجوجل فورم، فقد حصلنا على ١٧٤ رداً من المستجيبين في التجربة. سيتم الاعتماد على برنامج SPSS ذو الحزمة الإحصائية من أجل التحليل والتوصل إلى نتائج البحث

أدوات الدراسة:

في إطار دراسة استراتيجيات إدارة التنوع والشمول في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية، تُعدّ أدوات الدراسة أساسية لجمع البيانات وتحليلها بطريقة تفصيلية ومنهجية. يتضمن استخدام الأدوات المناسبة ضمان تحقيق أهداف البحث وفهم عميق لتأثيرات التنوع والشمول على أداء المؤسسات التعليمية والمجتمع بشكل عام.

- استبيانات

تُعدّ الاستطلاعات واحدة من أهم الأدوات لجمع البيانات في البحث الكمي. وتُستخدم الاستطلاعات لتقييم أفكار الناس ومواقفهم تجاه سياسات التنوع والشمول القائمة، فضلاً عن مدى رضاهم عن هذه السياسات وردود أفعالهم تجاهها. ويتم تنظيم الاستطلاعات بعناية لمعالجة عدة أبعاد للتنوع، بما في ذلك الجنس والعرق والعمر والخلفية

التعليمية. وللحصول على بيانات نوعية، قد تحتوي الاستطلاعات على أسئلة مغلقة (مثل الاختيار من متعدد) وأسئلة مفتوحة.

- الخوارزميات والأساليب الإحصائية

وتتضمن أدوات البحث خوارزميات إحصائية معقدة وطرق لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها. يمكن الحصول على أدلة كمية قوية حول تأثير مبادرات التنوع والشمول على أداء المؤسسات التعليمية باستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة مثل اختبار t ، وتحليل التباين، وتحليل الانحدار. يمكن أيضاً استخدام أساليب تحليل البيانات الضخمة والمجموعات لتحديد الأنماط والاتجاهات.

- الصحة والموثوقية

يضع البحث الكمي قيمة عالية على جودة وموثوقية البيانات التي تم الحصول عليها. ومن الضروري التأكد من جودة الأدوات المستخدمة وكذلك صحة البيانات المتحصل عليها من الدراسات الإحصائية. إن ضمان موثوقية وصحة البحث أمر بالغ الأهمية لإنتاج نتائج موثوقة وعملية في سياق إدارة التنوع والشمول. تُستخدم معايير الصلاحية والموثوقية للتحقق من دقة وموثوقية الأدوات والنتائج، مثل أدوات الاختبار المسبق وتقييم استقرار القياس بمرور الوقت.

حدود البحث

حدود الدراسة في مجال استراتيجيات إدارة التنوع والشمول في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية تُعد أساسية لتحديد نطاق البحث والتركيز على الجوانب الأساسية التي تؤثر على تنفيذ هذه الاستراتيجيات وفعاليتها. تشمل حدود الدراسة البشرية، الزمانية، والمكانية العديد من العوامل المهمة التي يجب مراعاتها لضمان صحة النتائج وتطبيقية الاستنتاجات.

١. الحدود البشرية:

يركز البحث على الأشخاص الذين يعملون في المؤسسات التعليمية، مثل الإداريين والمدرسين وغيرهم من الموظفين الإداريين. ويتمثل هدف الدراسة في فهم تجاربهم ووجهات نظرهم بشكل أفضل بشأن مبادرات إدارة التنوع والشمول، فضلاً عن قياس تأثير هذه الجهود على مشاركتهم في العمل وسعادتهم. كما تم تسليط الضوء على العوامل الرئيسية المتعلقة بالتجارب البشرية وتأثيرها على النتائج التنظيمية. بالإضافة إلى ذلك، قد تشمل الحدود البشرية ما يلي:

- يشمل التنوع الديموغرافي العمر والجنس والدرجة التعليمية.
- يشمل التنوع الوظيفي العديد من المهام والواجبات داخل المؤسسات التعليمية.
- الخبرة ومستويات العمل: لضمان شمول النتائج، يشتمل البحث على عينة من الأفراد بدرجات متفاوتة من الخبرة والحالة الوظيفية.

٢. الحدود الزمانية:

يتناول البحث الفترة من ٢٠٢٢ إلى ٢٠٢٤ لتحديد الاتجاهات والتقدم المحرز في تنفيذ مبادرات التنوع والشمول داخل المؤسسات التعليمية. ويقيم كيف تغيرت السياسات والممارسات بمرور الوقت، مما يساعد في فهم العناصر التي تحدد نجاح أو فشل هذه التدابير. وعلاوة على ذلك، فإن النظر في الفترات الزمنية يساعد في تقديم أفكار التحسين التي تزيد من فعالية السياسات المنفذة. وتشمل الأطر الزمنية:

- التحليل على مدار الفترات الزمنية، مثل مقارنة النتائج قبل وبعد تطبيق قواعد معينة.
- يتضمن تقييم التأثير الزمني تحليل تأثير المبادرات على المدى القصير والطويل.
- يجب أخذ التغييرات السياقية، مثل التغييرات الاقتصادية أو المجتمعية، في الاعتبار أثناء التخطيط وتنفيذ الاستراتيجيات.

٣. الحدود المكانية:

تتركز الدراسة على شركات التعليم في المملكة العربية السعودية. يتم التركيز على السياق الثقافي والاقتصادي والقانوني الذي يؤثر على تطبيق وفعالية استراتيجيات إدارة التنوع والشمول في هذا السوق الخاص. يُعتبر فهم الحدود المكانية أساسياً لتحليل التحديات الفريدة والفرص المتاحة في سياق الأعمال التعليمية في المملكة، وبالتالي يساهم في تقديم توصيات محلية تتناسب مع الظروف المحلية وتعزز من نجاح استراتيجيات إدارة التنوع والشمول. وتشمل الحدود المكانية:

- تشمل الدراسة مناطق مختلفة داخل المملكة لضمان تنوع النتائج وشموليتها.
- تحليل تأثير العوامل الثقافية المحلية على تطبيق ونجاح الاستراتيجيات.
- دراسة تأثير الفروق بين المؤسسات التعليمية في المناطق الحضرية والريفية.

- التحديات المحتملة
- قد يواجه الباحثون صعوبة في الوصول إلى بيانات كافية من بعض المؤسسات التعليمية.
- قد يكون من الصعب ضمان تمثيلية كافية لجميع فئات الموظفين.
- التغيرات السريعة في السياسات الحكومية أو الاقتصادية قد تؤثر على نتائج الدراسة وتفسيرها.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

مقدمة

في الفصل الرابع من هذا البحث، الذي يتناول أثر استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية، سيتم تقديم تحليل شامل للبيانات التي تم جمعها، واستعراض النتائج التي تم التوصل إليها، وتقديم التوصيات المبنية على هذه النتائج. يشكل هذا الفصل مرحلة حاسمة في البحث حيث يترجم المعلومات التي تم جمعها إلى رؤى عملية وقابلة للتنفيذ.

تحليل البيانات هو الخطوة الأساسية التي تحول الأرقام والمعلومات إلى مفاهيم قابلة للتفسير والتطبيق. في هذا الفصل، سيتم استعراض الطرق التي تم بها تحليل البيانات المتعلقة باستراتيجيات إدارة التنوع والشمول، والتأثيرات المحتملة لهذه الاستراتيجيات على الأداء المؤسسي. سيشرح ذلك استخدام الأساليب الإحصائية والنوعية لتحليل مدى تأثير التنوع والشمول على مختلف جوانب الأداء، مثل الابتكار، والرضا الوظيفي، وفعالية العمليات. أهمية هذه الخطوة تكمن في القدرة على تقديم تفسير دقيق ومبني على الأدلة للبيانات المجمعة، مما يساعد في كشف الأنماط والعلاقات التي قد تكون غير واضحة في البداية. من خلال تحليل البيانات بشكل منهجي، يمكن للبحث أن يقدم رؤى قوية حول كيف يمكن أن تسهم استراتيجيات التنوع والشمول في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز التميز في القطاع التعليمي.

عرض النتائج هو الجزء الذي يوفر للقارئ الفهم الواضح للتأثيرات التي تم اكتشافها من خلال التحليل. في هذا الفصل، سيتم تقديم النتائج بطريقة منظمة توضح كيف أن استراتيجيات إدارة التنوع والشمول تؤثر على الأداء المؤسسي في الشركات التعليمية. ستتضمن هذه النتائج استعراضاً للتغيرات الملحوظة، مقارنةً بالتوقعات الأولية والأدبيات السابقة. أهمية عرض النتائج تكمن في تقديم معلومات ملموسة وقابلة للتطبيق يمكن أن تستند إليها القرارات والإجراءات المستقبلية. كما يساعد هذا العرض على تقديم صورة واضحة حول ما إذا كانت استراتيجيات التنوع والشمول تؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي أم لا، وبالتالي يساهم في توجيه السياسات والإجراءات في الشركات التعليمية بشكل أكثر فعالية.

بناءً على نتائج التحليل، سيتم تقديم توصيات عملية يمكن أن توجه الشركات التعليمية نحو تحسين استراتيجياتها في مجال التنوع والشمول. هذه التوصيات ستكون مبنية على الأدلة المستخلصة من البيانات والنتائج التي تم التوصل إليها، وتهدف إلى تحقيق تحسينات ملموسة في الأداء المؤسسي. أهمية تقديم التوصيات تكمن في قدرتها على توفير

إرشادات محددة وقابلة للتنفيذ تساعد الشركات على تعزيز استراتيجياتها بطريقة تعود بالنفع على الأداء العام. من خلال تقديم توصيات قائمة على نتائج البحث، يساهم هذا الفصل في توجيه الشركات التعليمية نحو تبني أفضل الممارسات والتقنيات التي تساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة فعالية الأداء.

يشكل هذا الفصل أهمية خاصة لأنه يربط بين النظرية والتطبيق، ويقدم دليلاً عملياً على كيفية تطبيق استراتيجيات التنوع والشمول في الواقع العملي. من خلال التحليل الشامل والنتائج المدعومة بالأدلة والتوصيات المستندة إلى هذه النتائج، يتمكن الباحث من تقديم مساهمة قيمة في تحسين الأداء المؤسسي في القطاع التعليمي بالمملكة العربية السعودية. وهذا يعزز من فعالية استراتيجيات إدارة التنوع والشمول ويعزز من تطوير بيئات تعليمية أكثر شمولية وتنوعاً، مما يساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية وتحسين الأداء العام.

يوفر الفصل الرابع من هذا البحث إطاراً عملياً ومبنيًا على الأدلة لتقييم وتطبيق استراتيجيات إدارة التنوع والشمول في الشركات التعليمية، ويعزز من تقديم رؤى وتوصيات يمكن أن تساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق نتائج ملموسة في القطاع التعليمي.

تحليل البيانات

- جمع البيانات

لقد تم انشاء الاستبيان وتوزيعه على أصحاب المصالح والمعنيين بإدارة التنوع الشامل للقطاع التعليمي في المملكة العربية السعودية. بعد ان تم نشر الاستبانة على أصحاب المصالح بالاستعانة بجوجل فورم، فقد حصلنا على ١٧٤ ردا من المستجيبين في التجربة. سيتم الاعتماد على برنامج SPSS ذو الحزمة الإحصائية من اجل التحليل والتوصل الى نتائج البحث.

- أهمية الوصف الإحصائي للبيانات

تساعد الإحصائيات في اكتساب المعرفة المتعلقة بالبيانات الكمية ذات الصلة. ويقدم بيانات معقدة في أشكال رسومية وجدولية ومصورة لتسهيل الفهم. يسمح بوصف وفهم أكثر دقة. قد تساعد التحليلات الإحصائية في تحديد:

- التلخيص: تعمل المقاييس الإحصائية مثل المتوسط والوسيط والوضع والانحراف المعياري على تقليل مجموعات البيانات الضخمة إلى قيم بسيطة، مما يجعلها أكثر وضوحًا.
- تساعد الإحصائيات الوصفية في الكشف عن الأنماط والاتجاهات في البيانات، مما يوفر نظرة ثاقبة حول توزيع البيانات وسلوكها.
- الأحكام المستنيرة: من خلال تلخيص الحقائق وتفسيرها، توفر الأوصاف الإحصائية أساسًا لإصدار أحكام مستنيرة. ويستخدم رجال الأعمال والسياسيون والعلماء هذه التحليلات لتوجيه استراتيجياتهم.
- إدارة المخاطر: يتيح لك فهم تقلب البيانات وتوزيعها تحديد المخاطر والشكوك، وهو أمر بالغ الأهمية لاتخاذ القرارات في مجالات مثل الأعمال المصرفية والتأمين.
- التواصل الفعال: الملخصات الإحصائية تجعل البيانات المعقدة واضحة وموجزة لأصحاب المصلحة الذين قد يفتقرون إلى الكفاءة لتقييم البيانات الأولية.
- اكتشاف الحالات الشاذة: إن فهم السلوك المعتاد للبيانات يجعل من السهل تحديد الحالات الشاذة والقيم المتطرفة والأخطاء التي قد تشير إلى مخاوف تتعلق بجودة البيانات.

- التحقق من الاتساق: يمكن استخدام الإحصائيات الوصفية لتقييم اتساق وموثوقية البيانات، والتأكد من صحتها وجديرة بالثقة للدراسة المستقبلية.
- التحضير للتحليل: الإحصائيات الوصفية مطلوبة قبل الإحصائيات الاستدلالية، والتي تستلزم توليد تنبؤات أو تعميمات حول مجتمع ما بناءً على عينة.
- اختبار الفرضيات: يقدمون الخلفية والمعلومات الأساسية المطلوبة لاختبار الفرضيات والتقنيات الإحصائية الاستدلالية الأخرى (byjus, 2024).

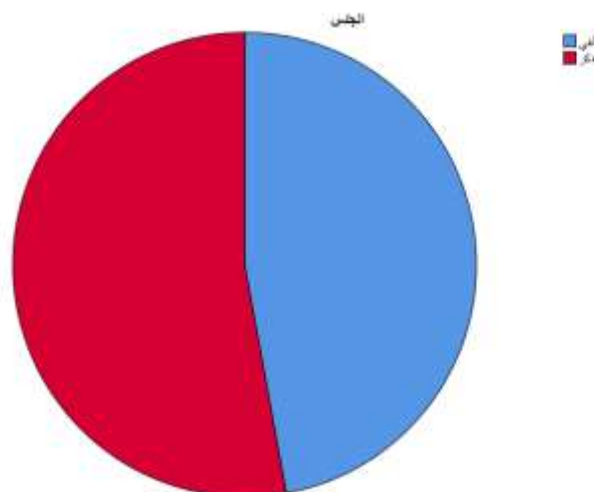
النتائج

- أجناس المشاركين في التجربة

إن جمع البيانات من كلا الجنسين يساعد في تكوين رؤية متكاملة وكاملة للموضوع قيد الدراسة، ويعتبر مرحلة حيوية في جمع البيانات الصحيحة. نقوم بتحسين جودة البحث وشموليته من خلال عكس التنوع والواقع الفعلي، في حين أن استبعاد أحد الجنسين قد يؤدي إلى نتائج غير كاملة أو مضللة.

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أنثي	82	47.1	47.1	47.1
	ذكر	92	52.9	52.9	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

جدول ١: الوصف الإحصائي لأجناس المشاركين في التجربة.



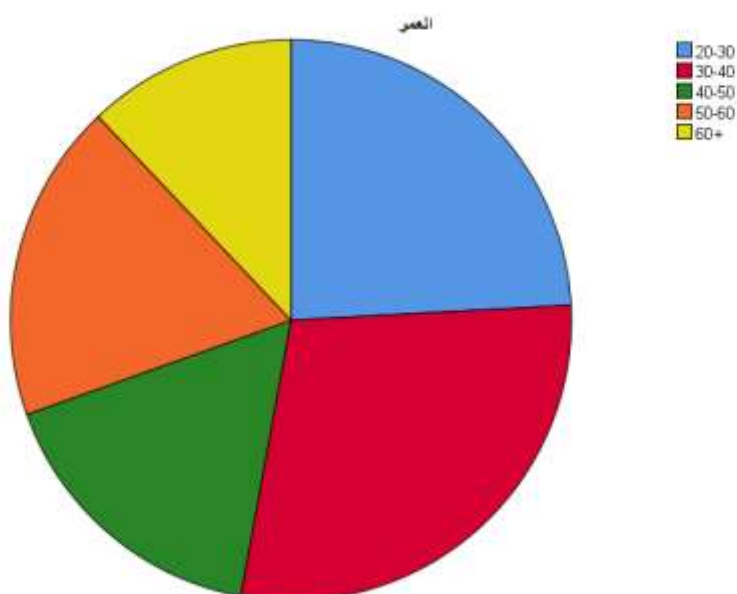
رسم توضيحي ٢: الوصف الإحصائي لأجناس المشاركين في التجربة

- عمر المشاركين في التجربة

يعكس التنوع العمري تجارب وأفكار متنوعة، والتي يمكن أن تساهم بشكل كبير في فهم شامل ومتعمق للدراسة، وتحسين المشاركة والشمولية، وتحقيق فهم متوازن وشامل من خلال تنوع وجهات النظر والخبرات.

العمر		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	42	24.1	24.1	24.1
	30-40	50	28.7	28.7	52.9
	40-50	29	16.7	16.7	69.5
	50-60	32	18.4	18.4	87.9
	60+	21	12.1	12.1	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

جدول ٢: الوصف الإحصائي لأعمار المشاركين في التجربة.



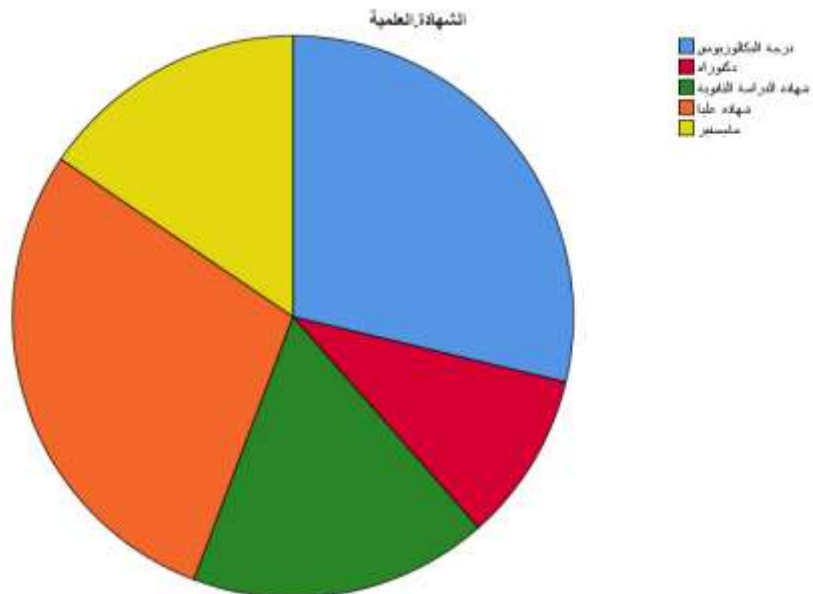
رسم توضيحي 3: الوصف الإحصائي لأعمار المشاركين بالتجربة

- الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

يعد استجواب جميع الدرجات الأكاديمية للمشاركين في الاستطلاع في دراسة حول استراتيجيات إدارة التنوع والشمول في بيئة الأعمال في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية خطوة مهمة نحو جمع بيانات كاملة وموثوقة. يمكن أن يساعد ذلك في بناء سياسات وبرامج فعالة تلبي احتياجات الجميع وتوقعاتهم، وبالتالي زيادة فعالية مبادرات إدارة التنوع والشمول في مكان العمل.

الشهادة العلمية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	درجة البكالوريوس	50	28.7	28.7	28.7
	دكتوراه	17	9.8	9.8	38.5
	شهادة الدراسة الثانوية	30	17.2	17.2	55.7
	شهادة عليا	50	28.7	28.7	84.5
	ماجستير	27	15.5	15.5	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

جدول ٣: الوصف الإحصائي للدرجة العلمية لدى المشاركين في التجربة.



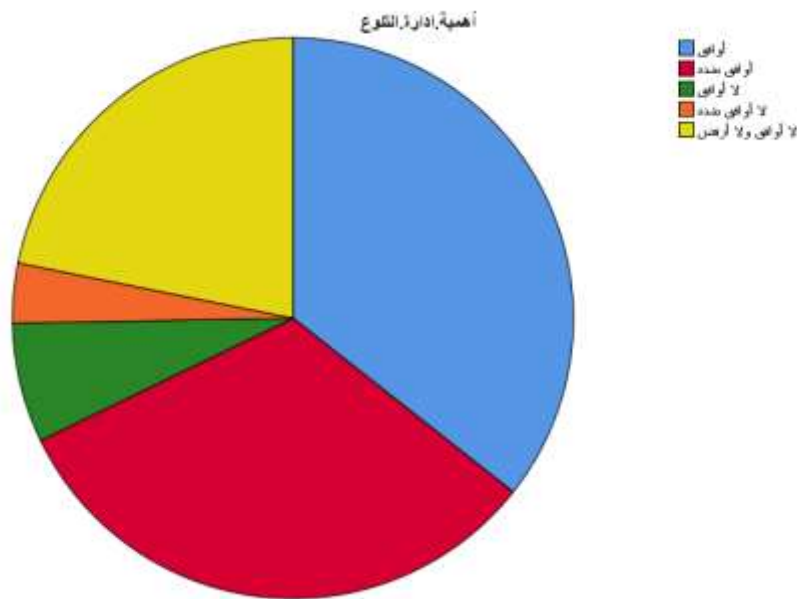
رسم توضيحي ٤: الوصف الإحصائي للدرجة العلمية لدى المشاركين في التجربة

- هل تعتبر أن إدارة التنوع والشمول أمر ضروري في بيئة الأعمال؟

من خلال تحليل البيانات الناتجة عن تجربة الاستبانة وجدنا نسبي الموافقة والموافقة بشدة تساوى ٦٧,٨% من إجمالي عدد المشاركين في التجربة مما يثبت لنا أن إدارة التنوع والشمول تعتبر نهج عمل مهم يساعد المؤسسات على اكتساب مزايا تنافسية طويلة المدى. يمكن للشركات التي تخلق بيئة عمل شاملة ومتنوعة وأن تحفز الإبداع، وتزيد الأداء المالي، وتجذب المواهب وتحتفظ بها، وتعزز العلاقات مع العملاء والمجتمع.

أهمية إدارة التنوع					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	62	35.6	35.6	35.6
	أوافق بشدة	56	32.2	32.2	67.8
	لا أوافق	12	6.9	6.9	74.7
	لا أوافق بشدة	6	3.4	3.4	78.2
	لا أوافق ولا أرفض	38	21.8	21.8	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

جدول ٤: الوصف الاحصائي لإدارة التنوع والشمول في بيئة الاعمال.



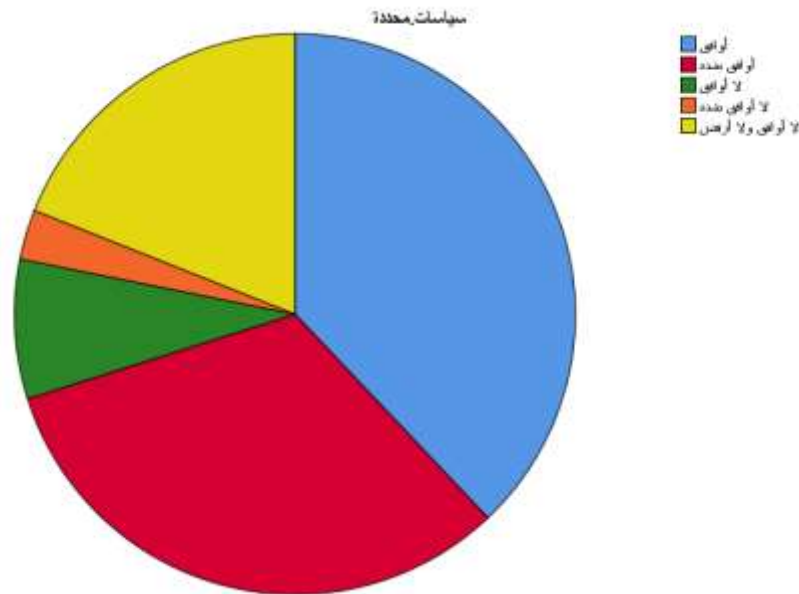
رسم توضيحي ٥: الوصف الاحصائي لإدارة التنوع والشمول في بيئة الاعمال

- هل تؤمن بأهمية وجود سياسات محددة لإدارة التنوع والشمول في الشركة التعليمية؟

ومن الواضح أن سياسات إدارة التنوع والشمول في الشركة التعليمية تساعد على تعزيز بيئة تعليمية وعملية كاملة وعادلة. ولا يؤدي ذلك إلى تحسين جودة التعليم والخدمات المقدمة فحسب، بل إنه يعزز أيضاً سمعة المؤسسة، ويوظف المواهب ويحافظ عليها، ويضمن الامتثال للقوانين والمعايير المحلية والدولية، وكان رد المستجيبين إيجابياً بخصوص ذلك الرأي حيث حصلنا من تجربة الاستبانة بعد تحليل بياناتها على نسبة إجمالية ٧٠,١% من الموافقين والموافقين بشدة.

سياسات محددة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	66	37.9	37.9	37.9
	أوافق بشدة	56	32.2	32.2	70.1
	لا أوافق	14	8.0	8.0	78.2
	لا أوافق بشدة	5	2.9	2.9	81.0
	لا أوافق ولا أرفض	33	19.0	19.0	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

جدول ٥: الوصف الاحصائي لأهمية وجود سياسات محددة لإدارة التنوع والشمول في الشركة التعليمية.



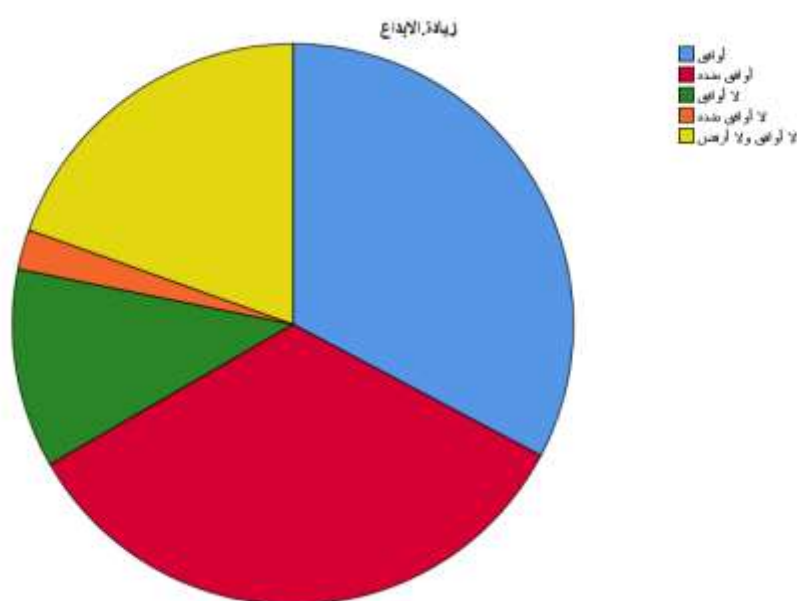
رسم توضيحي ٦: الوصف الاحصائي لأهمية وجود سياسات محددة لإدارة التنوع والشمول في الشركة التعليمية

- هل تعتقد أن التنوع في الموظفين يؤدي إلى زيادة الإبداع والابتكار في العمل؟

بعد تحليل بيانات الاستبانة وجدنا أن نسبة الموافقة بشدة على ذلك الرأي ٣٣,٩% حيث أن الإبداع والابتكار في مكان العمل يعزز تنوع الموظفين من خلال الجمع بين مجموعة متنوعة من الأفكار ووجهات النظر والخبرات. يمكن أن يؤدي ذلك إلى إنشاء حلول جديدة، وتحسين العمليات، وتوفير المنتجات والخدمات التي تلبى احتياجات مجموعة واسعة من العملاء. ونتيجة لذلك، يعد التنوع في مكان العمل أمراً بالغ الأهمية لتحقيق النجاح والتميز في السوق التنافسية.

زيادة الإبداع					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	57	32.8	32.8	32.8
	أوافق بشدة	59	33.9	33.9	66.7
	لا أوافق	20	11.5	11.5	78.2
	لا أوافق بشدة	4	2.3	2.3	80.5
	لا أوافق ولا أرفض	34	19.5	19.5	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

جدول ٦: الوصف الإحصائي للتنوع في الموظفين يؤدي إلى زيادة الإبداع والابتكار في العمل



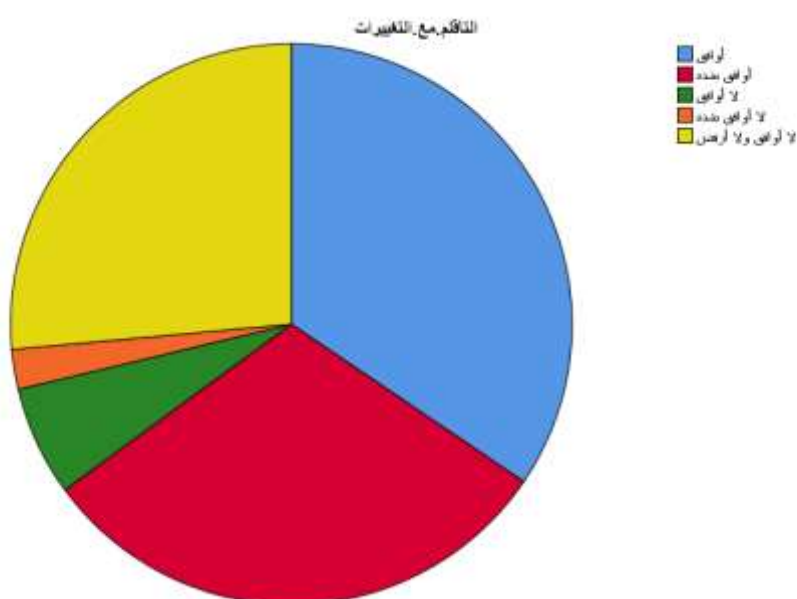
رسم توضيحي ٧: الوصف الإحصائي للتنوع في الموظفين يؤدي إلى زيادة الإبداع والابتكار في العمل

- هل توافق على أن التنوع يعزز القدرة على التأقلم مع التغيرات السريعة في السوق؟

يعمل التنوع على تحسين القدرة على الاستجابة للتغيرات السريعة في السوق من خلال تقديم مجموعة واسعة من الخبرات والأفكار والمواهب التي تساعد في التكيف السريع والناجح. وهذا يزيد من مرونة الشركات واستجابتها للمشاكل والفرص المتغيرة، مما يسمح لها بالمنافسة والازدهار في مناخ أعمال ديناميكي، وأتت نتيجة التحليل بنسبة إجمالية ٦٤,٩% من عدد المشاركين في تجربة الاستبانة ما بين الموافقين والموافقين بشدة تأكيداً على ذلك الرأي.

التأقلم مع التغيرات					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	60	34.5	34.5	34.5
	أوافق بشدة	53	30.5	30.5	64.9
	لا أوافق	11	6.3	6.3	71.3
	لا أوافق بشدة	4	2.3	2.3	73.6
	لا أوافق ولا أرفض	46	26.4	26.4	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

جدول ٧: الوصف الاحصائي للتنوع يعزز القدرة على التأقلم مع التغيرات السريعة في السوق



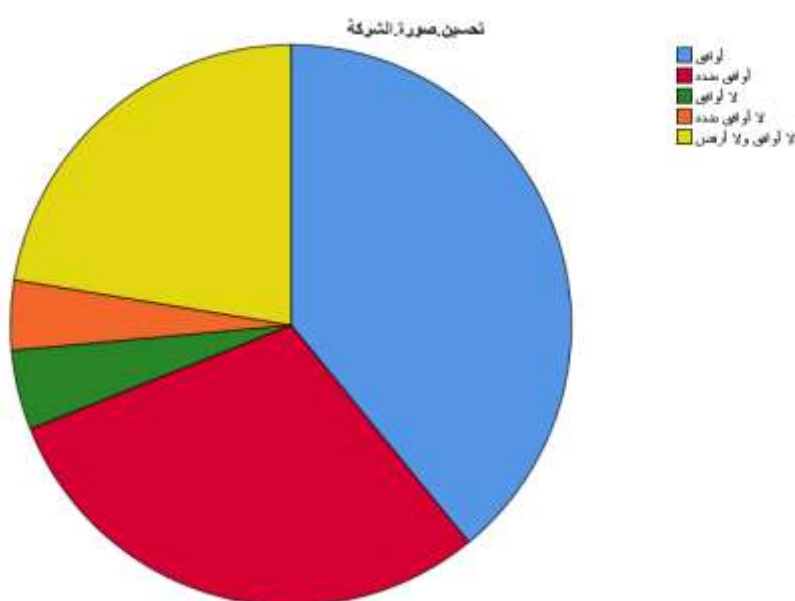
رسم توضيحي ٨: الوصف الاحصائي للتنوع يعزز القدرة على التأقلم مع التغيرات السريعة في السوق

- هل ترى أن التنوع في الفريق يساهم في تحسين صورة الشركة التعليمية أمام المجتمع؟

من خلال تحليل البيانات الناتجة عن تجربة الاستبانة وجدنا نسبي الموافقة والموافقة بشدة تساوي ٦٩% من إجمالي عدد المشاركين في التجربة مما يثبت لنا إن التنوع في الفريق لا يؤدي فقط إلى تحسين فعالية الشركة التعليمية وابتكارها، ولكنه يساعد أيضًا على تحسين سمعتها في المجتمع. تكتسب الشركات التي تتبنى سياسات التنوع والشمول سمعة طيبة وثقة مجتمعية، مما يؤدي إلى شراكات مجتمعية أقوى وزيادة الدعم من التركيبة السكانية المتنوعة. وهذا يدل على تفاني الشركة في تحقيق الإنصاف والعدالة، وتعزيز سمعتها كمؤسسة تعليمية ذات سمعة طيبة.

تحسين صورة الشركة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	68	39.1	39.1	39.1
	أوافق بشدة	52	29.9	29.9	69.0
	لا أوافق	8	4.6	4.6	73.6
	لا أوافق بشدة	7	4.0	4.0	77.6
	لا أوافق ولا أرفض	39	22.4	22.4	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

جدول ٨: الوصف الاحصائي للتنوع في الفريق يساهم في تحسين صورة الشركة التعليمية أمام المجتمع.



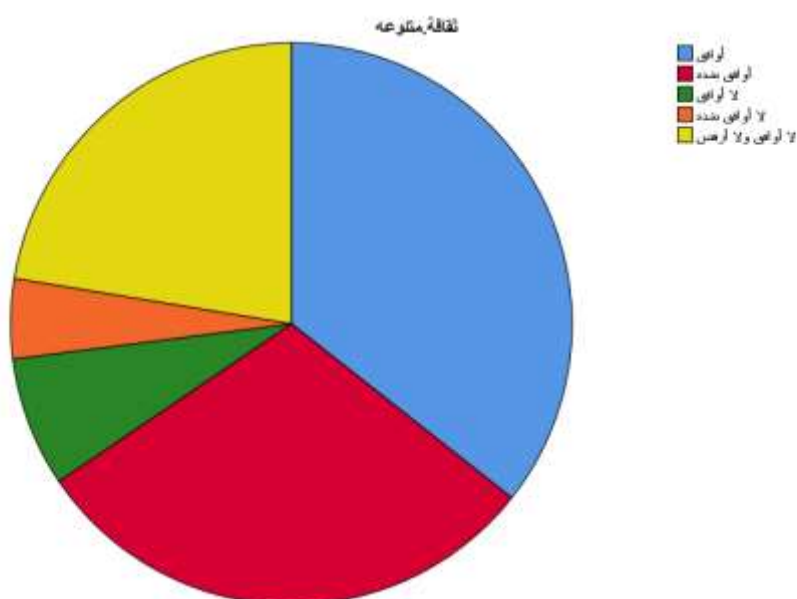
رسم توضيحي 9: الوصف الاحصائي للتنوع في الفريق يساهم في تحسين صورة الشركة التعليمية أمام المجتمع

- هل ترون أن وجود ثقافة متنوعة في الشركة التعليمية يزيد من جاذبية التوظيف للمواهب؟

إن الثقافة المتنوعة في مؤسسة تعليمية تخلق جو عمل شامل ومحترم يقدر التنوع والابتكار، مما يجعله مرغوبًا أكثر لتوظيف المواهب. ينجذب الموظفون المحتملون إلى الشركات التي توفر إمكانيات التقدم والتعلم، والتوازن الصحي بين العمل والحياة، والسمعة الإيجابية في المجتمع. ونتيجة لذلك، فإن جذب أفضل المواهب والحفاظ عليها يتطلب ثقافة متنوعة وشاملة، وجاءت نتيجة الاستبانة بعد تحليل بياناتها بموافقة الأغلبية على ذلك الرأي.

ثقافة متنوعة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	62	35.6	35.6	35.6
	أوافق بشدة	52	29.9	29.9	65.5
	لا أوافق	13	7.5	7.5	73.0
	لا أوافق بشدة	8	4.6	4.6	77.6
	لا أوافق ولا أرفض	39	22.4	22.4	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

جدول ٨: الوصف الاحصائي لوجود ثقافة متنوعة في الشركة التعليمية يزيد من جاذبية التوظيف للمواهب.



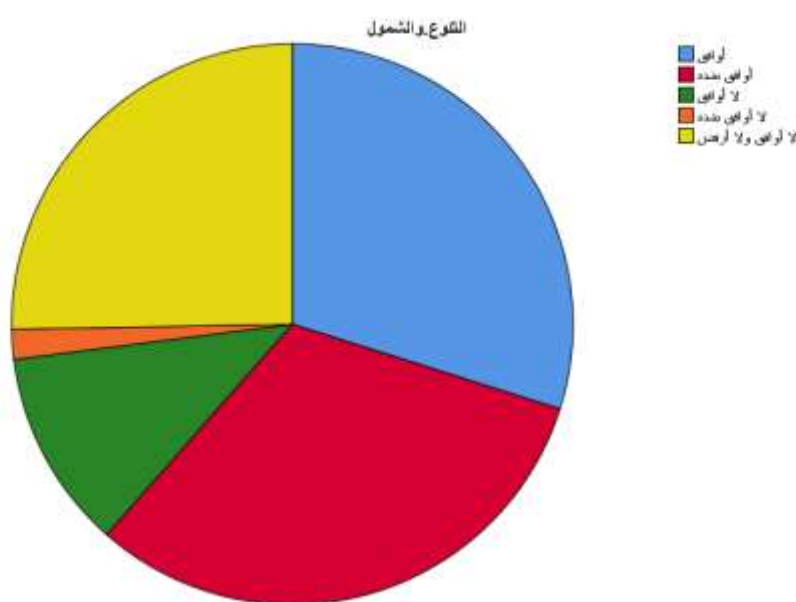
رسم توضيحي ١٠: الوصف الاحصائي لوجود ثقافة متنوعة في الشركة التعليمية يزيد من جاذبية التوظيف للمواهب

- هل تتوقع أن اتباع استراتيجيات التنوع والشمول يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين عن العمل؟

يؤدي تنفيذ استراتيجيات التنوع والشمول إلى تحسين رضا الموظفين من خلال تعزيز ثقافة مكان العمل العادلة والشاملة التي ترضي جميع الأفراد. إن هذا الشعور بالانتماء والاحترام، إلى جانب الإمكانات العادلة للتقدم والمساعدة المتبادلة، يعمل على تحسين الرضا الوظيفي ويضيف إلى الأداء والإنتاجية.

التنوع والشمول					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	52	29.9	29.9	29.9
	أوافق بشدة	55	31.6	31.6	61.5
	لا أوافق	20	11.5	11.5	73.0
	لا أوافق بشدة	3	1.7	1.7	74.7
	لا أوافق ولا أرفض	44	25.3	25.3	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

جدول ٩: الوصف الاحصائي لاتباع استراتيجيات التنوع والشمول يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين عن العمل.



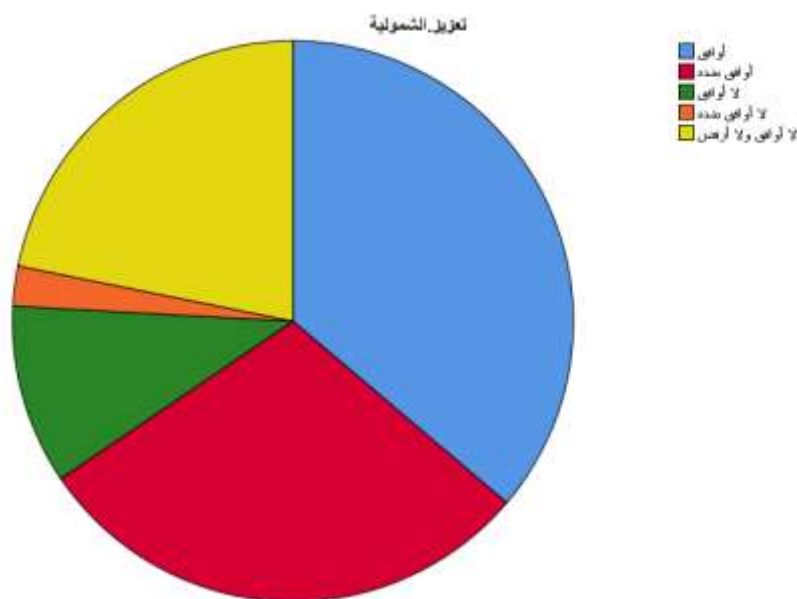
رسم توضيحي ١١: الوصف الاحصائي لاتباع استراتيجيات التنوع والشمول يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين عن العمل

- هل تشعر بأن هناك حاجة لتعزيز الشمولية في اتخاذ القرارات داخل الشركات التعليمية؟

إن تعزيز عملية صنع القرارات الشاملة داخل المؤسسات التعليمية له فوائد عديدة، بما في ذلك تحسين الأداء التنظيمي والتقدم نحو التميز والنجاح في بيئة عمل متغيرة ديناميكياً، وجاءت نتيجة الاستبانة بعد تحليل بياناتها بموافقة الأغلبية على ذلك الرأي.

تعزيز الشمولية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	63	36.2	36.2	36.2
	أوافق بشدة	51	29.3	29.3	65.5
	لا أوافق	18	10.3	10.3	75.9
	لا أوافق بشدة	4	2.3	2.3	78.2
	لا أوافق ولا أرفض	38	21.8	21.8	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

جدول ١٠: الوصف الاحصائي لتعزيز الشمولية في اتخاذ القرارات داخل الشركات التعليمية



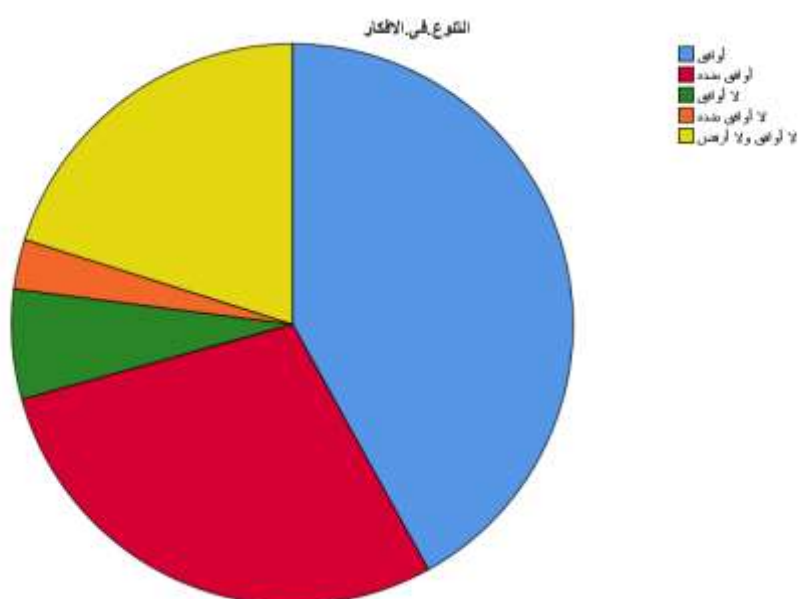
رسم توضيحي ١٢: الوصف الاحصائي لتعزيز الشمولية في اتخاذ القرارات داخل الشركات التعليمية

- هل تعتقد أن التنوع في الأفكار يؤدي إلى تحسين عمليات الابتكار داخل الشركة التعليمية؟

أظهر رد الأغلبية من المستجيبين لتجربة الاستبانة الخاصة بموضوع بحثنا الموافقة على أن تنوع الأفكار يعد أمراً حيوياً في زيادة عمليات الابتكار داخل الشركات التعليمية لأنه ينشط التفكير الابتكاري ويحفز العمل الجماعي ويقدم حلولاً جديدة ومبتكرة تعمل على تحسين التطور والتقدم الشامل للمؤسسة.

التنوع في الافكار					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	73	42.0	42.0	42.0
	أوافق بشدة	50	28.7	28.7	70.7
	لا أوافق	11	6.3	6.3	77.0
	لا أوافق بشدة	5	2.9	2.9	79.9
	لا أوافق ولا أرفض	35	20.1	20.1	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

جدول ١١: الوصف الاحصائي للتنوع في الأفكار يؤدي إلى تحسين عمليات الابتكار داخل الشركة التعليمية



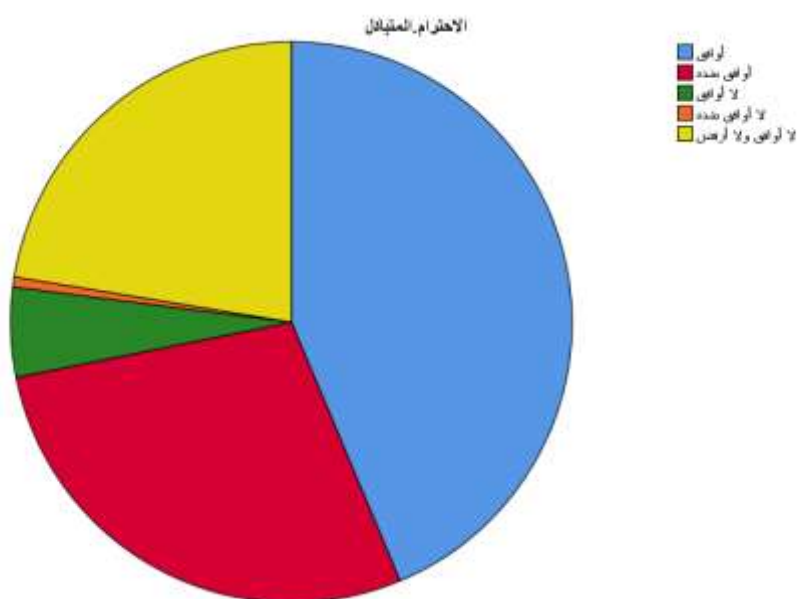
رسم توضيحي ١٣: الوصف الاحصائي للتنوع في الأفكار يؤدي إلى تحسين عمليات الابتكار داخل الشركة التعليمية

- هل توافق على أن الاحترام المتبادل بين مختلف الثقافات يعزز التعاون داخل الفريق؟

إن للاحترام المتبادل بين الثقافات المختلفة آثار إيجابية عميقة على التعاون داخل الفريق، حيث يساهم في تحسين التواصل وبناء الثقة وتعزيز احترام التنوع، مما يعزز بدوره الفعالية والإنتاجية والابتكار داخل الشركة أو المؤسسة التعليمية، وكانت نتيجة تحليل بيانات تجربة الاستبانة كما هي موضحة في الجدول أدناه داعمة لذلك الرأي.

الاحترام المتبادل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	76	43.7	43.7	43.7
	أوافق بشدة	49	28.2	28.2	71.8
	لا أوافق	9	5.2	5.2	77.0
	لا أوافق بشدة	1	.6	.6	77.6
	لا أوافق ولا أرفض	39	22.4	22.4	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

جدول ١٢: الوصف الإحصائي للاحترام المتبادل بين الثقافات المختلفة.



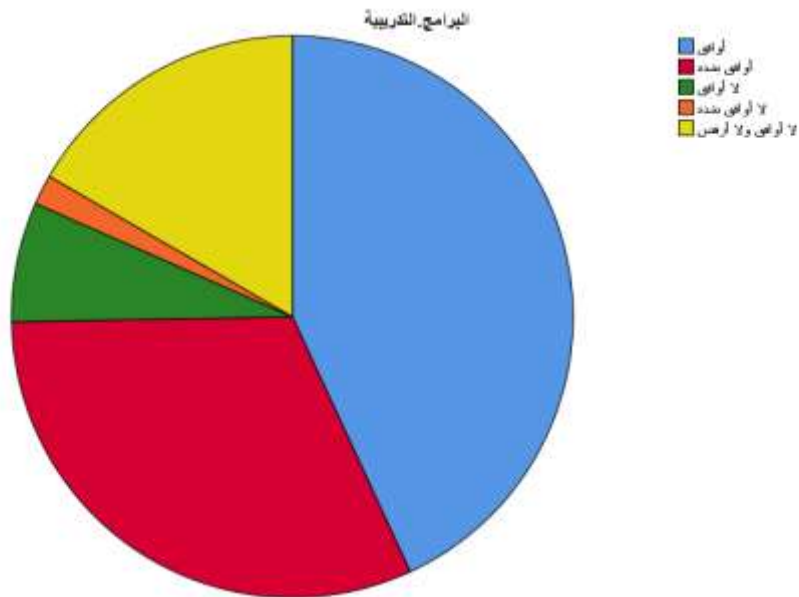
رسم توضيحي ١٤: الوصف الإحصائي للاحترام المتبادل بين الثقافات المختلفة

- هل تؤيد وجود برامج تدريبية لتعزيز الوعي بالتنوع والشمول في الشركة التعليمية؟

يعد وجود برامج تدريبية لتعزيز الوعي بالتنوع والشمول في شركة تعليمية أمراً حيوياً لتحسين الأداء التنظيمي وتعزيز الثقافة الداخلية وتمكين الفريق من تحقيق النجاح والتفوق في بيئة متغيرة ومتنوعة، وجاءت نسبة الموافقة لذلك الرأي بنسبة ٤٣,١% من عدد المشاركين في تجربة الاستبانة.

البرامج التدريبية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	75	43.1	43.1	43.1
	أوافق بشدة	55	31.6	31.6	74.7
	لا أوافق	12	6.9	6.9	81.6
	لا أوافق بشدة	3	1.7	1.7	83.3
	لا أوافق ولا أرفض	29	16.7	16.7	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

جدول ١٣: الوصف الاحصائي لوجود برامج تدريبية لتعزيز الوعي بالتنوع والشمول في الشركة التعليمية



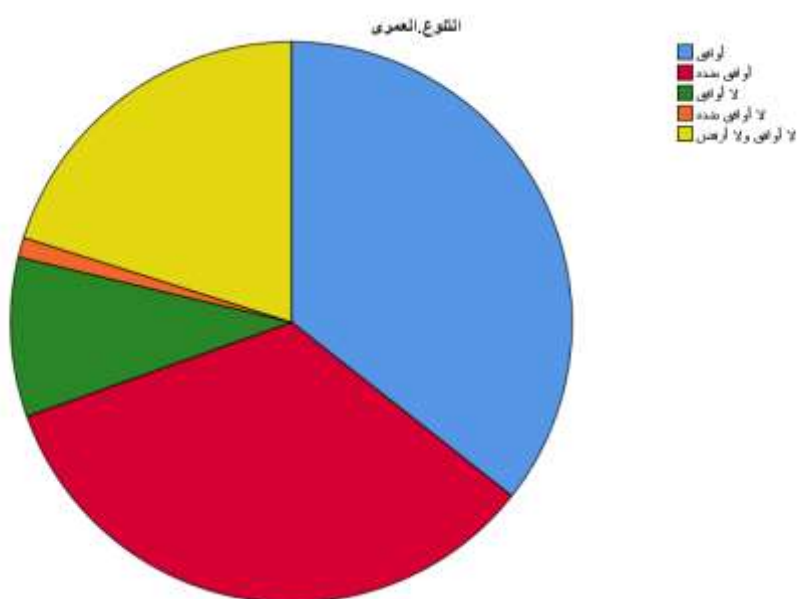
رسم توضيحي ١٥: الوصف الاحصائي لوجود برامج تدريبية لتعزيز الوعي بالتنوع والشمول في الشركة التعليمية

- هل ترون أن التنوع العمري يمكن أن يساهم في تحسين فهم السوق واحتياجات العملاء؟

يعد التنوع العمري جانبًا مهمًا في تعزيز فهم توجهات السوق وتحديد احتياجات العملاء بشكل دقيق، وقد تستخدمه الشركات لتحسين استراتيجياتها التسويقية وتقديم منتجات وخدمات أفضل وأكثر فعالية لعملائها. وجاءت نتيجة تحليل البيانات في الجدول أدناه مؤكدة لذلك الرأي.

التنوع العمري					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	62	35.6	35.6	35.6
	أوافق بشدة	59	33.9	33.9	69.5
	لا أوافق	16	9.2	9.2	78.7
	لا أوافق بشدة	2	1.1	1.1	79.9
	لا أوافق ولا أرفض	35	20.1	20.1	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

جدول ١٤: الوصف الاحصائي للتنوع العمري يمكن أن يساهم في تحسين فهم السوق واحتياجات العملاء.



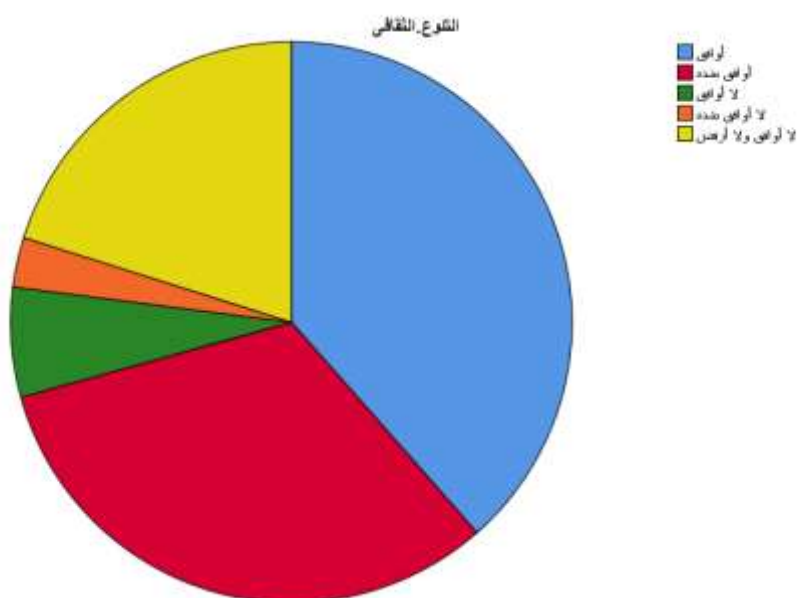
رسم توضيحي 16: الوصف الاحصائي للتنوع العمري يمكن أن يساهم في تحسين فهم السوق واحتياجات العملاء

- هل تعتقد أن التنوع الثقافي يمكن أن يزيد من قدرة الشركة التعليمية على التوسع دولياً؟

يعد التنوع الثقافي ميزة تنافسية مهمة للشركات التعليمية التي تتطلع إلى التوسع دولياً لأنه يساعدها على تعميق فهمها للسوق الدولية، وتحسين استراتيجياتها التسويقية، وتصميم مناهج تعليمية تلبي تنوع الطلاب حول العالم. وجاءت نتيجة تحليل بيانات تجربة الاستبانة في الجدول أدناه مؤكدة على صحة ذلك الرأي.

التنوع الثقافي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	67	38.5	38.5	38.5
	أوافق بشدة	56	32.2	32.2	70.7
	لا أوافق	11	6.3	6.3	77.0
	لا أوافق بشدة	5	2.9	2.9	79.9
	لا أوافق ولا أرفض	35	20.1	20.1	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

جدول ١٥: الوصف الاحصائي للتنوع الثقافي يمكن أن يزيد من قدرة الشركة التعليمية على التوسع دولياً



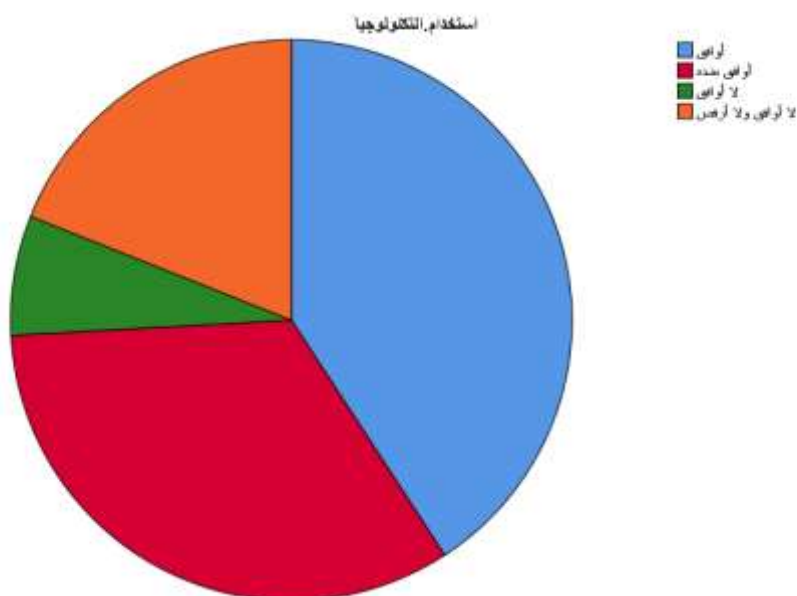
رسم توضيحي ١٧: الوصف الاحصائي للتنوع الثقافي يمكن أن يزيد من قدرة الشركة التعليمية على التوسع دولياً

- هل ترى أن استخدام التكنولوجيا يمكن أن يساعد في إدارة التنوع والشمول في الشركة التعليمية؟

يمكن أن تساعد التكنولوجيا في إدارة التنوع والشمول في شركة التعليم من خلال تحسين التواصل والتفاعل، وتوفير موارد تعليمية متنوعة، وتحليل احتياجات الطلاب، وتعزيز الشفافية والإنصاف، وتشجيع التعلم مدى الحياة لكل من الموظفين والطلاب، وكانت نسبة الموافقة على ذلك الرأي تمثل ٤٠,٨% من عدد المشاركين في الاستبانة.

استخدام التكنولوجيا					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	71	40.8	40.8	40.8
	أوافق بشدة	58	33.3	33.3	74.1
	لا أوافق	12	6.9	6.9	81.0
	لا أوافق ولا أرفض	33	19.0	19.0	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

جدول ١٦: الوصف الاحصائي لاستخدام التكنولوجيا يمكن أن يساعد في إدارة التنوع والشمول في الشركة التعليمية



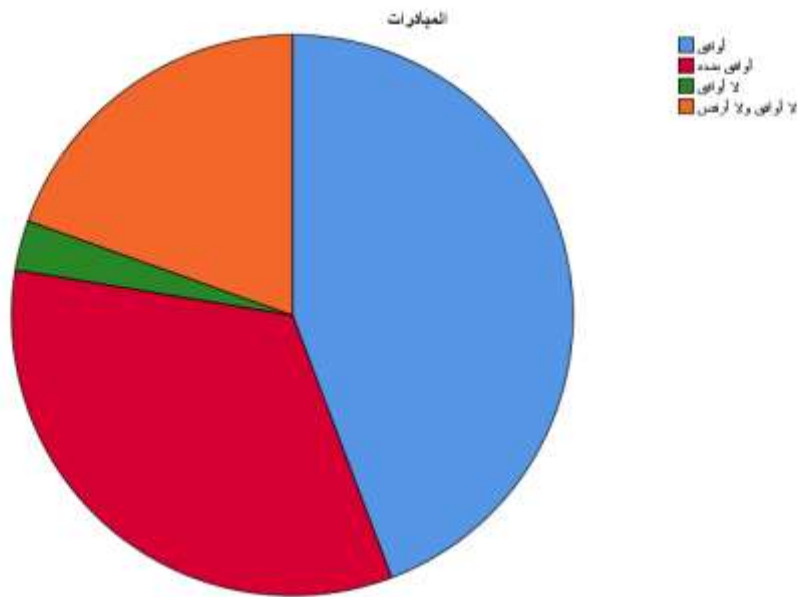
رسم توضيحي ١٨: الوصف الاحصائي لاستخدام التكنولوجيا يمكن أن يساعد في إدارة التنوع والشمول في الشركة التعليمية

- هل تؤمن بضرورة وجود مبادرات لتعزيز التنوع اللغوي داخل الشركة التعليمية؟

جاءت الموافقة على هذا الرأي بنسبة ٤٤,٣% ونسبة الموافقة بشدة ٣٣,٣% من عدد المشاركين في الاستبانة، حيث ان مبادرات تعزيز التنوع اللغوي يمكنها أن تساعد في تحسين التواصل الفعال وتعزيز الاحترام الثقافي وتشجيع التعلم المستمر والتفكير الإبداعي داخل المنظمة التعليمية. هذه الأنشطة ليست ضرورية فحسب، بل تعمل أيضًا على تحسين جودة التعليم ومكانة الشركة في سوق التعليم.

المبادرات					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	77	44.3	44.3	44.3
	أوافق بشدة	58	33.3	33.3	77.6
	لا أوافق	5	2.9	2.9	80.5
	لا أوافق ولا أرفض	34	19.5	19.5	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

جدول ١٧: الوصف الاحصائي لوجود مبادرات لتعزيز التنوع اللغوي داخل الشركة التعليمية



رسم توضيحي ١٩: الوصف الاحصائي لوجود مبادرات لتعزيز التنوع اللغوي داخل الشركة التعليمية

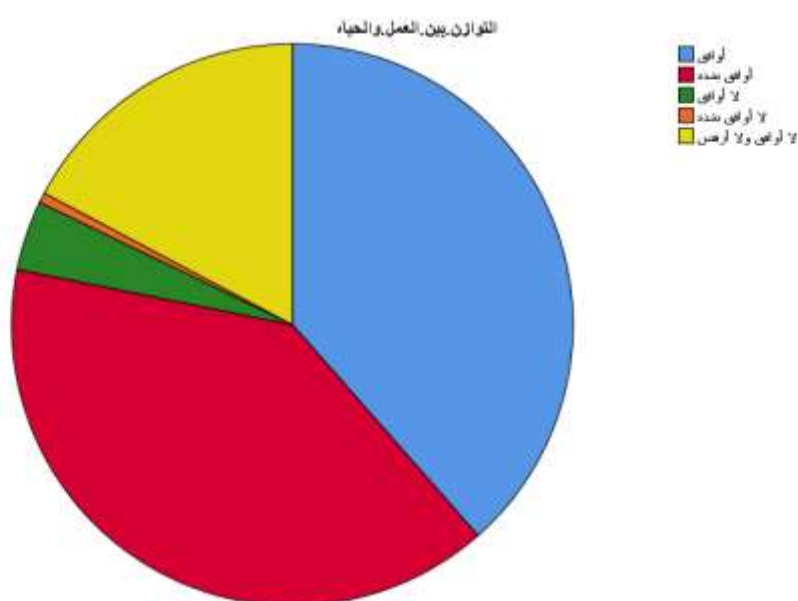
- هل ترى أن وجود توازن بين العمل والحياة الشخصية يمكن أن يزيد من رغبة الموظفين في البقاء في

الشركة التعليمية؟

يعد تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية أمراً بالغ الأهمية لتعزيز رغبة الموظفين في البقاء مع الشركة التعليمية، فضلاً عن تحسين الرضا الوظيفي والصحة العامة، مما يحسن أداء الموظف وإنتاجيته في العمل، وجاءت نسبي الموافقة والموافقة بشدة ٧٨,٢% من إجمالي عدد المشاركين تأكيداً على صحة ذلك الرأي.

التوازن بين العمل والحياة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	67	38.5	38.5	38.5
	أوافق بشدة	69	39.7	39.7	78.2
	لا أوافق	7	4.0	4.0	82.2
	لا أوافق بشدة	1	.6	.6	82.8
	لا أوافق ولا أرفض	30	17.2	17.2	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

جدول ١٨: الوصف الاحصائي لوجود توازن بين العمل والحياة الشخصية يمكن أن يزيد من رغبة الموظفين في البقاء في الشركة التعليمية



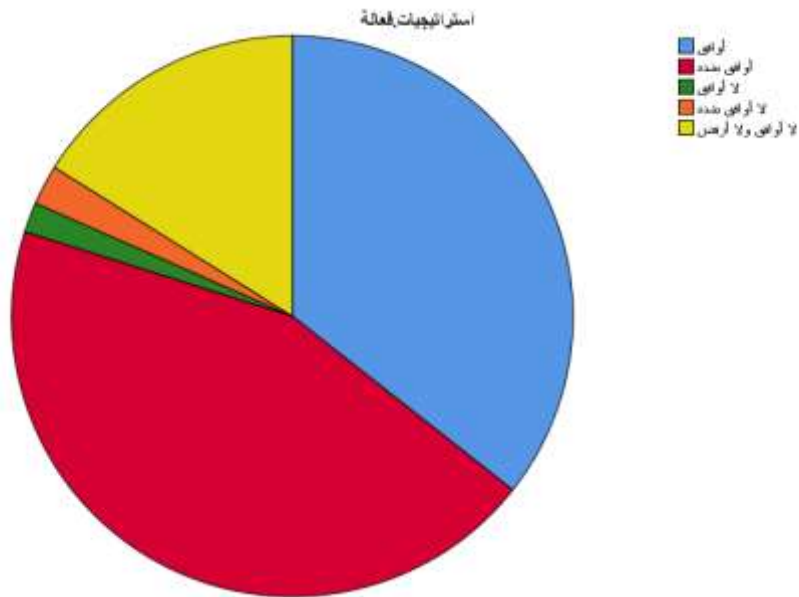
رسم توضيحي ٢٠: الوصف الاحصائي لوجود توازن بين العمل والحياة الشخصية يمكن أن يزيد من رغبة الموظفين في البقاء في الشركة التعليمية

هل تتوقع أن تكون الشركات التعليمية الناجحة هي التي تعتمد استراتيجيات فعالة لإدارة التنوع والشمول؟

إن استراتيجيات إدارة التنوع والشمول حاسمة لنجاح الشركات التعليمية لأنها تساهم في خلق بيئة تعليمية تشجع الاحترام والتعاون والتعلم المستمر، وبالتالي تحسين جودة التعليم وتحقيق التميز التنافسي في السوق التعليمية، وكانت نسبة الموافقة بشدة تساوي ٤٤,٣% ونسبة الموافقة تساوي ٣٥,٦% من عدد المشاركين.

استراتيجيات فعالة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	62	35.6	35.6	35.6
	أوافق بشدة	77	44.3	44.3	79.9
	لا أوافق	3	1.7	1.7	81.6
	لا أوافق بشدة	4	2.3	2.3	83.9
	لا أوافق ولا أرفض	28	16.1	16.1	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

جدول ١٩: الوصف الاحصائي للشركات التعليمية الناجحة هي التي تعتمد استراتيجيات فعالة لإدارة التنوع والشمول.



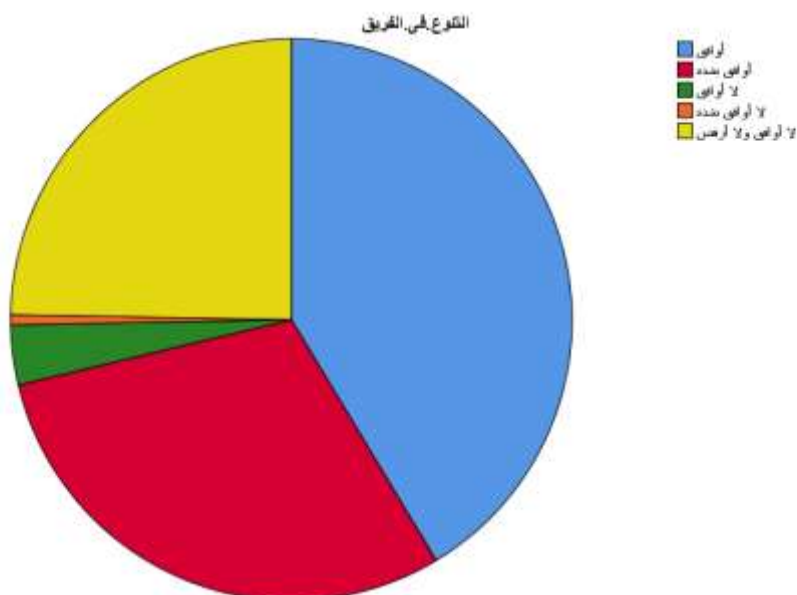
رسم توضيحي 21: الوصف الاحصائي للشركات التعليمية الناجحة هي التي تعتمد استراتيجيات فعالة لإدارة التنوع والشمول

- هل ترون أن التنوع في الفريق يمكن أن يزيد من مرونة الشركة التعليمية في التعامل مع التحديات؟

إن التنوع في الفريق يزيد بشكل كبير من مرونة الشركة التعليمية، مما يسمح لها بالتكيف مع المشكلات المتنوعة وتحقيق الابتكار وتحسين التفاعل الاجتماعي والثقافي، وكل ذلك يساهم في نجاحها واستمرارها في السوق التعليمية.

التنوع في الفريق					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	72	41.4	41.4	41.4
	أوافق بشدة	52	29.9	29.9	71.3
	لا أوافق	6	3.4	3.4	74.7
	لا أوافق بشدة	1	.6	.6	75.3
	لا أوافق ولا أرفض	43	24.7	24.7	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

جدول ٢٠: الوصف الإحصائي للتنوع في الفريق يمكن أن يزيد من مرونة الشركة التعليمية في التعامل مع التحديات.



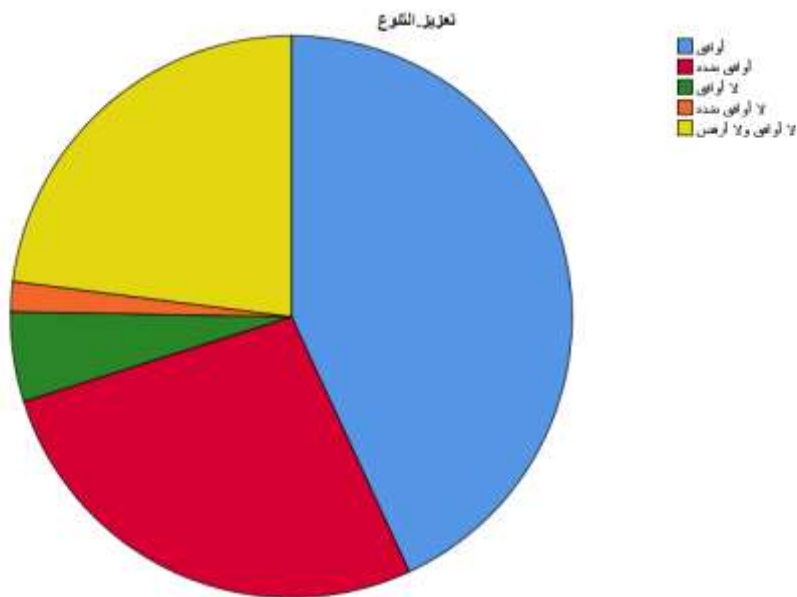
رسم توضيحي ٢٢: الوصف الإحصائي للتنوع في الفريق يمكن أن يزيد من مرونة الشركة التعليمية في التعامل مع التحديات

- هل تعتقد أن تعزيز التنوع يمكن أن يقلل من الصراعات داخل الفرق العمل؟

إن تعزيز التنوع في فرق العمل يمكن أن يساعد في تقليل الصراعات وتحسين جودة العمل الجماعي لعدة أسباب، بما في ذلك زيادة التفاهم والاحترام، وتحسين التواصل الفعال، والتفكير متعدد الأبعاد، والتفاعل الاجتماعي الإيجابي، وكلها تفيد أداء الشركة وتساعد على تحقيق أهدافها. أهداف أكثر فعالية واستدامة.

تعزيز التنوع					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	75	43.1	43.1	43.1
	أوافق بشدة	47	27.0	27.0	70.1
	لا أوافق	9	5.2	5.2	75.3
	لا أوافق بشدة	3	1.7	1.7	77.0
	لا أوافق ولا أرفض	40	23.0	23.0	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

جدول ٢١: الوصف الاحصائي لتعزيز التنوع يمكن أن يقلل من الصراعات داخل الفرق العمل.



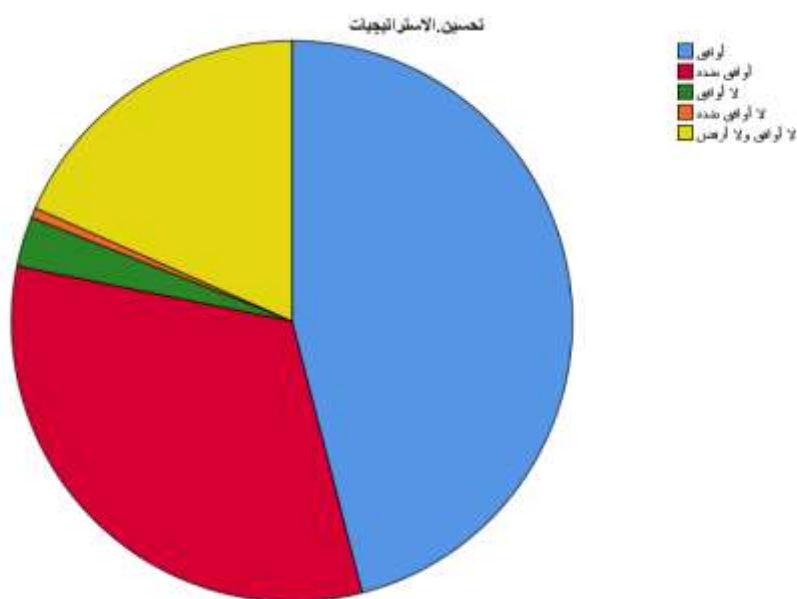
رسم توضيحي 23: الوصف الاحصائي لتعزيز التنوع يمكن أن يقلل من الصراعات داخل الفرق العمل

- هل تعتقد أن هناك حاجة لتحسين الاستراتيجيات الحالية لإدارة التنوع والشمول في الشركات التعليمية؟

إن تحسين الاستراتيجيات الحالية لإدارة التنوع والشمول في المنظمات التعليمية ليس ضروريا فحسب، بل إنه أمر بالغ الأهمية أيضا لتحقيق النجاح والاستمرارية في مجال التعليم، لأنه يعزز الابتكار، ويحسن الأداء، ويعزز التفاعل الاجتماعي داخل الفرق

تحسين الاستراتيجيات		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	80	46.0	46.0	46.0
	أوافق بشدة	56	32.2	32.2	78.2
	لا أوافق	5	2.9	2.9	81.0
	لا أوافق بشدة	1	.6	.6	81.6
	لا أوافق ولا أرفض	32	18.4	18.4	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

جدول ٢٢: الوصف الاحصائي لتحسين الاستراتيجيات الحالية لإدارة التنوع والشمول في الشركات التعليمية



رسم توضيحي ٢٤: الوصف الاحصائي لتحسين الاستراتيجيات الحالية لإدارة التنوع والشمول في الشركات التعليمية

• مصداقية وموثوقية البيانات

ألفا كرونباخ هو مقياس لموثوقية الاتساق الداخلي الذي يحدد مدى ارتباط مجموعة من العناصر أو المتغيرات في مقياس أو استبيان ببعضها البعض. إنه يشير إلى الدرجة التي تقيم بها جميع العناصر الموجودة على المقياس نفس الفكرة أو المفهوم الأساسي. ألفا كرونباخ عبارة عن إحصائية تستخدم بانتظام في الأبحاث والمسوحات لتقييم الموثوقية الداخلية للقياسات، مما يضمن أن البيانات التي تم الحصول عليها متسقة وجديرة بالثقة. تشير درجة ألفا كرونباخ العالية (عادة أكثر من ٠,٧ أو ٠,٨) إلى أن عناصر المقياس مرتبطة بقوة ويمكن استخدامها لقياس البناء المقصود. قد يساعد ألفا كرونباخ الباحثين والمحللين على تحديد جودة البيانات واعتماديتها. تشير قيمة ألفا كرونباخ المرتفعة للمقياس أو الاستبيان إلى أن البيانات التي تم الحصول عليها متسقة وموثوقة، مما يضيف مصداقية لنتائج الدراسة واستنتاجاتها. في الختام، ألفا كرونباخ أمر بالغ الأهمية لضمان الاتساق الداخلي وموثوقية البيانات المكتسبة عن طريق المقاييس أو الاستبيانات في التحقيقات البحثية. تزيد قيمة ألفا كرونباخ المرتفعة من مصداقية نتائج الدراسة وموثوقية البيانات قيد الدراسة (Hwui, 2018).

من خلال الحصول على معامل Cronbach's Alpha والذي يساوي ٠.795، حيث يقترب بشدة من الواحد الصحيح، يمكن ان يدل على قوة مصداقية وموثوقية البيانات، وإمكانية تعميم نتائج التجربة في مجتمع آخر

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	174	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	174	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول ٢٣: تحليل البيانات.

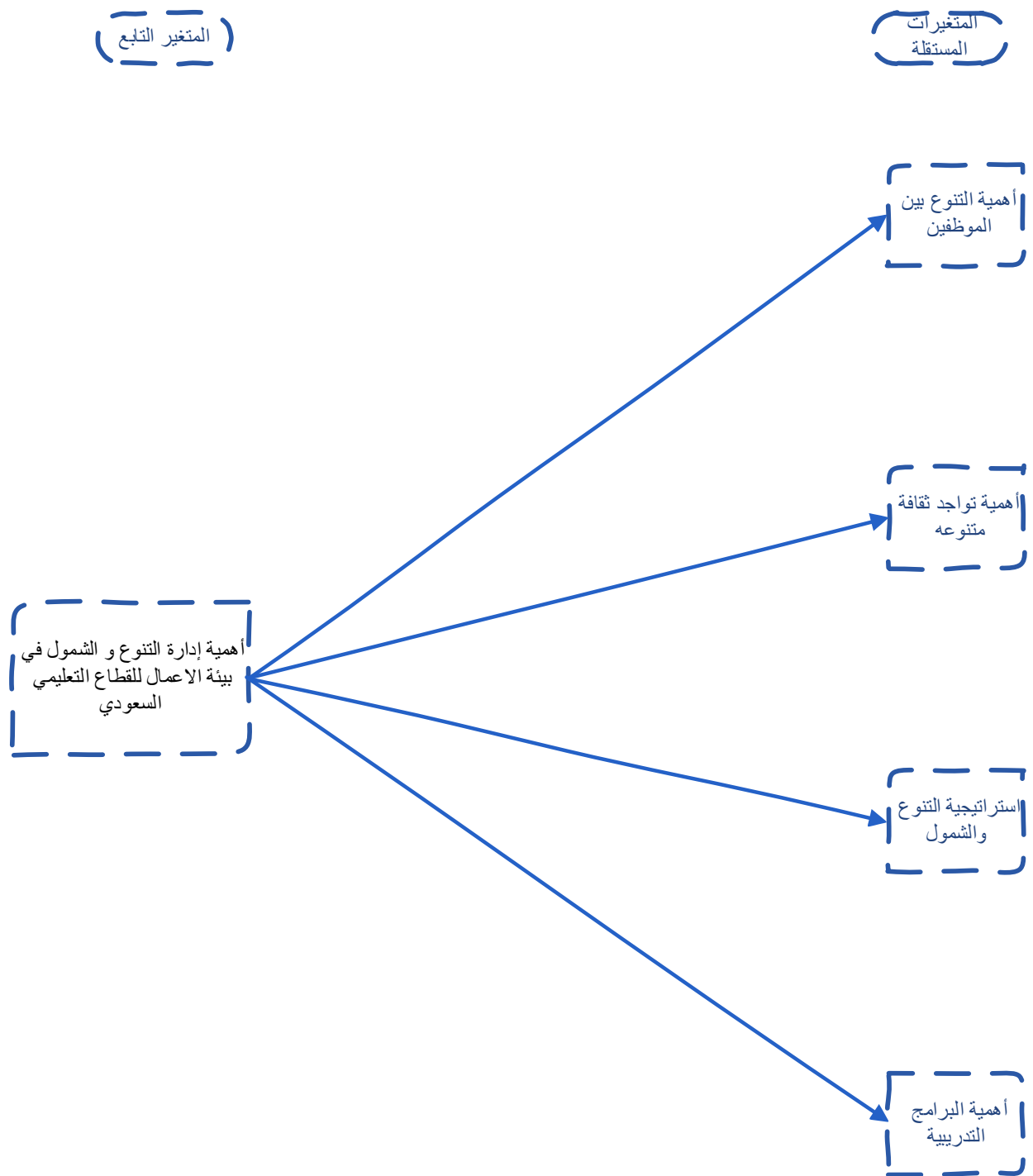
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.795	.787	23

جدول ٢٤: مصداقية وموثوقية البيانات.

• متغيرات الدراسة

في تلك الدراسة سندسعى الى تأثير بعض المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، والتي يمكنها ان تؤثر على أهمية إدارة التنوع والشمول في القطاع التعليمي في المملكة العربية السعودية:

- تأثير أهمية التنوع بين الموظفين
- أهمية الثقافة المتنوعة والمتعددة بين الموظفين
- أهمية استراتيجية التوع والشمول
- أهمية توفير البرامج التدريبية



رسم توضيحي ٢٥ : متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة

- تأثير التنوع بين الموظفين وزيادة الأبداع على استراتيجيات إدارة التنوع والشمول في بيئة الأعمال في قطاع

الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية

قد يتمتع الموظفون في صناعة التعليم بالشركات بمجموعة واسعة من المهارات والخبرات والخلفيات التعليمية. قد يؤدي الاستفادة من هذا التنوع إلى أفكار مبتكرة، وعمليات أفضل لصنع القرار، ومكان عمل أكثر ديناميكية. إن تنوع الموظفين في قطاع التعليم المؤسسي في المملكة العربية السعودية لديه القدرة على التأثير بشكل كبير على أساليب إدارة التنوع والشمول. وفيما يلي بعض الجوانب الهامة التي يجب مراعاتها:

- **التنوع الثقافي:** سكان المملكة العربية السعودية متنوعون، حيث يأتي الناس من خلفيات ثقافية وأعراق وبلدان عديدة. قد يؤدي احتضان التنوع الثقافي إلى تحسين جو العمل وطرح وجهات نظر جديدة على الطاولة.
- **استراتيجيات الشمول:** تعد استراتيجيات التنوع والشمول الفعالة ضرورية لضمان شعور جميع العمال بالتقدير والاحترام والاندماج في مكان العمل. وقد يشمل ذلك تعزيز بيئة من الانفتاح والتسامح والاحترام المتبادل، وتقديم التدريب على الوعي بالتنوع، ومعالجة التحيزات اللاواعية.
- **دعم القيادة:** يعد دعم القيادة القوي أمراً بالغ الأهمية لتعزيز برامج التنوع والشمول داخل الشركة. يجب على القادة تعزيز التنوع بنشاط، وأن يكونوا قدوة إيجابية من خلال تبني الشمول، وتحميل أنفسهم والآخرين مسؤولية تعزيز ثقافة متنوعة وشاملة في مكان العمل.
- **مشاركة الموظفين:** المشاركة في جهود التنوع والشمول قد تساعد العمال على الشعور بالانتماء والملكية. تشجيع التواصل المفتوح، وتشجيع مدخلات العمال، وإدراجهم في عمليات صنع القرار للمساعدة في إنشاء مكان عمل أكثر شمولاً (Abaker, 2018).

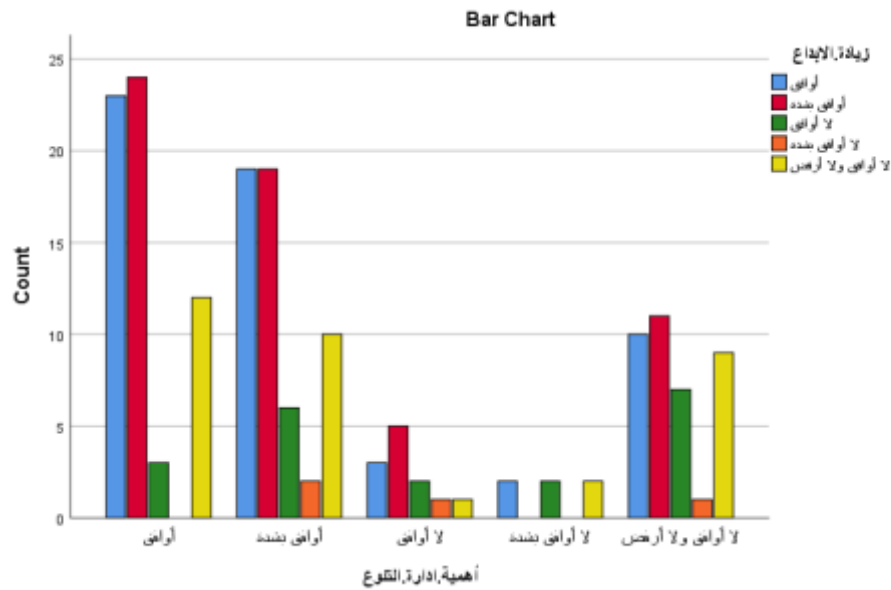
وبشكل عام، فإن تنوع القوى العاملة له تأثير كبير على أساليب إدارة التنوع والشمول في قطاع الأعمال التعليمية في المملكة العربية السعودية. قد تقوم المنظمات ببناء بيئة عمل أكثر شمولاً وإبداعاً من خلال التعرف على القدرات والخلفيات والخبرات المختلفة للعاملين فيها واستخدامها، مما يؤدي إلى نتائج أعمال أفضل. بناء على انخفاض درجة الحرية بين المتغيرات والتي تساوى ٣، ويمكن ان تدل على تقارب المتغيرات وقلة التشتت بينهم. إضافة الى ان نسبة

الموافقة والموافقة بشدة بين المتغيرين كبيرة، مما يرجح الى أهمية التنوع بين الموظفين من اجل زيادة الابداع وانشاء استراتيجية التنوع والشمول.

أظهرت البيانات أن درجة الحرية (df) المرتبطة بتأثير التنوع بين الموظفين وزيادة الإبداع على استراتيجيات إدارة التنوع والشمول تساوي ٣. تعكس درجة الحرية هذه أن النموذج الإحصائي المستخدم في الدراسة يشمل ثلاث متغيرات أساسية يتم تحليلها لقياس العلاقة بين التنوع والإبداع والكيفية التي تؤثر بها استراتيجيات إدارة التنوع والشمول على الأداء المؤسسي. من الناحية الإحصائية، تعتبر درجة الحرية بمثابة عدد القيم التي يمكن أن تتنوع دون أن تتأثر بالقيود المفروضة على النموذج، وبالتالي فهي تعكس درجة تعقيد التحليل وقدرته على كشف الروابط بين المتغيرات. تشير درجة الحرية المنخفضة نسبياً إلى أن هناك عدداً محدداً من العوامل يتم أخذها في الاعتبار، مما قد يؤدي إلى تقليل القدرة على استكشاف تأثيرات أكثر تعقيداً أو متعددة الجوانب بين المتغيرات. في الوقت نفسه، يمكن أن تعكس درجة الحرية هذه وجود مستوى معين من التشبث في البيانات، حيث أن درجة الحرية تتعلق بالاختلافات الممكنة في العينات أو العوامل التي يمكن أن تؤثر على النتائج، مما يشير إلى أن هناك درجة من التباين في كيفية تأثير هذه العوامل على النتائج. باختصار، درجة الحرية التي تساوي ٣ تعكس تركيزاً على عدد محدود من المتغيرات مع إمكانية وجود تباين في البيانات، مما يسلط الضوء على الحاجة إلى تفسير دقيق للنتائج ومعالجة التباين لضمان استنتاجات موثوقة حول العلاقة بين استراتيجيات إدارة التنوع والشمول والأداء المؤسسي في القطاع التعليمي.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	16.450 ^a	٣	.422
Likelihood Ratio	18.868	٣	.276
Linear-by-Linear Association	2.455	1	.117
N of Valid Cases	174		
a. 14 cells (56.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .14.			

جدول ٢٥: اختبار كاي اسكوير لتأثير التنوع بين الموظفين وزيادة الإبداع على استراتيجيات إدارة التنوع والشمول في بيئة الأعمال في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية.



رسم توضيحي ٢٦: اختبار كاي اسكوير لتأثير التنوع بين الموظفين وزيادة الابداع على استراتيجيات ادارة التنوع والشمول في بيئة الأعمال في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية

• تأثير الثقافة المتنوعة والمتعددة على استراتيجيات إدارة التنوع والشمول في بيئة الأعمال في قطاع

الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية

تتطلب إدارة التنوع والشمول في بيئة الأعمال، وخاصة في قطاع التعليم المؤسسي في المملكة العربية السعودية، فهمًا

لكيفية تأثير الثقافات المختلفة على التكتيكات التنظيمية. وفيما يلي بعض الجوانب الهامة التي يجب مراعاتها:

• الحساسية والوعي الثقافي: المملكة العربية السعودية دولة متنوعة، تضم أشخاصًا من أصول ثقافية

متعددة. إن فهم الاختلافات الثقافية وقبولها أمر بالغ الأهمية لتعزيز التنوع والشمول في مكان العمل. لإنشاء

بيئة عمل شاملة، يجب على المنظمات تقديم تدريب على الحساسية الثقافية لموظفيها.

• يجب على مؤسسات التعليم المؤسسي تقديم مبادرات تنوعيه مخصصة تعكس الثقافة والقيم

السعودية: ويجب أن تستهدف هذه البرامج الاختلافات الثقافية الفريدة وأن تدمجها في مبادرات أوسع للتنوع

والشمول.

- التزام القيادة: يعد الالتزام القيادي القوي أمراً ضرورياً لإدارة جهود التنوع والشمول بشكل فعال. يجب على القادة في قطاع التعليم المؤسسي الدعوة إلى التنوع، وأن يكونوا قدوة جيدة من خلال قبول الثقافات الأخرى، وتعزيز السياسات الشاملة داخل مؤسساتهم.

- يعد التواصل الفعال والعمل الجماعي من المكونات الحاسمة لإدارة التنوع في مكان العمل: تشجيع التواصل المفتوح، وإتاحة الفرصة للقاءات بين الثقافات، وتطوير التعاون بين الموظفين من مختلف الخلفيات لتعزيز العمل الجماعي والإبداع.

- السياسات والإجراءات: يجب على المنظمات تطوير سياسات وإجراءات لتشجيع التنوع والشمول في مكان العمل. وينطوي ذلك على سن قواعد تكافؤ الفرص، وعمليات التوظيف والترقية العادلة، وتعزيز مكان عمل آمن وشامل لجميع العمال، بغض النظر عن الخلفية الثقافية.

- التدريب والتطوير: من الضروري تزويد العمال بمجموعة متنوعة من برامج التدريب وفرص تحسين كفاءتهم الثقافية ومعارفهم. قد يساعد هذا العاملين على تعلم القدرات المطلوبة للأداء بنجاح في بيئة متنوعة مع المساهمة أيضاً في نجاح المنظمة (Alateeg, 2024).

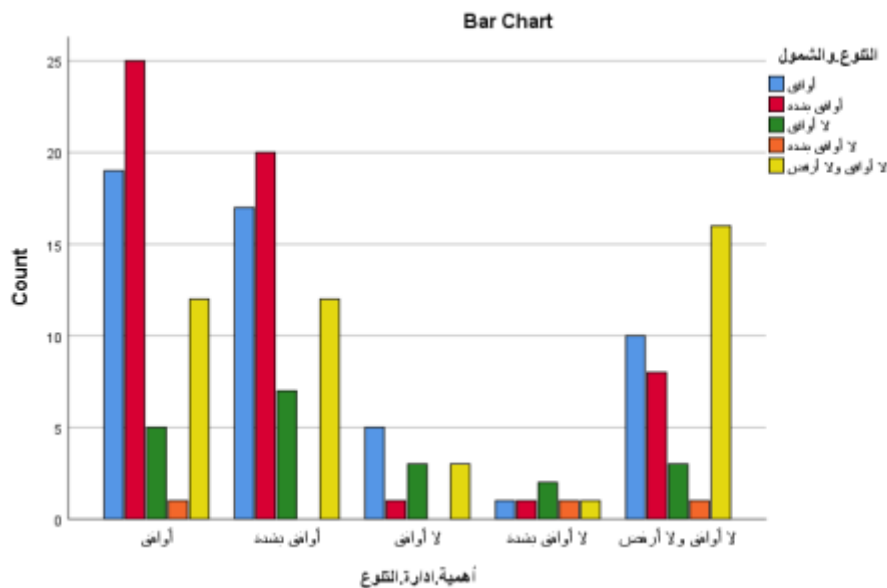
يمكن للشركات في قطاع التعليم المؤسسي في المملكة العربية السعودية إنشاء بيئة عمل أكثر شمولاً وترحيباً لجميع العاملين من خلال تنفيذ هذه الأساليب ومراعاة تأثير الثقافات المختلفة على جهود التنوع والشمول. بناءً على انخفاض درجة الحرية بين المتغيرات والتي تساوي ٤، ويمكن أن تدل على تقارب المتغيرات وقلة التشتب بينهم. إضافة إلى أن نسبة الموافقة والموافقة بشدة بين المتغيرين كبيرة، مما يرجح إلى أهمية الثقافة المتنوعة والمتعددة بين الموظفين من أجل زيادة الإبداع وإنشاء استراتيجية التنوع والشمول.

كشفت البيانات أن درجة الحرية لتأثير الثقافة المتنوعة والمتعددة على استراتيجيات إدارة التنوع والشمول تساوي ٤. هذه الدرجة تعكس عدد العوامل أو المتغيرات التي تُعتبر مستقلة أو التي يمكن أن تتغير دون أن تتأثر بالقيود المفروضة على النموذج الإحصائي. من حيث قوة الترابط بين متغيرات الدراسة، تعكس درجة الحرية هذه مدى تعقيد العلاقة بين الثقافة المتنوعة واستراتيجيات إدارة التنوع والشمول، حيث إن وجود أربع متغيرات يعني أن هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على كيفية تنفيذ استراتيجيات التنوع والشمول في بيئة الأعمال التعليمية. إن درجة الحرية ذات القيمة الأعلى، مثل ٤، تشير إلى أن النموذج يمكنه تحليل تأثيرات أكثر تعقيداً بين المتغيرات، مما يعزز من القدرة على

فحص الروابط العميقة بين الثقافة المتنوعة واستراتيجيات التنوع والشمول بشكل شامل. من ناحية أخرى، تعكس درجة الحرية أيضاً درجة التشتت في البيانات؛ حيث أن زيادة عدد المتغيرات قد تعني أن هناك تبايناً أكبر في البيانات يمكن أن يؤثر على النتائج. هذا التباين قد يشير إلى أن التأثيرات المدروسة لا تكون ثابتة عبر جميع العوامل، مما يتطلب معالجة دقيقة للتباين لضمان الحصول على نتائج دقيقة وموثوقة. باختصار، درجة الحرية التي تساوي ٤ تعكس تعقيداً متقدماً في العلاقة بين الثقافة المتنوعة واستراتيجيات إدارة التنوع والشمول، مما يساهم في توفير رؤى أعمق حول كيفية تأثير هذه العوامل على الأداء المؤسسي في قطاع الشركات التعليمية، مع التأكيد على أهمية التعامل مع تباين البيانات لضمان دقة التحليل وموثوقية النتائج.

Chi-Square Tests			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	53.750 ^a	٤	.000
Likelihood Ratio	34.183	٤	.005
Linear-by-Linear Association	6.571	1	.010
N of Valid Cases	174		

جدول ٢٦: اختبار كاي اسكوير لتأثير الثقافة المتنوعة والمتعددة على استراتيجيات إدارة التنوع والشمول في بيئة الأعمال في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية.



رسم توضيحي ٢٧: اختبار كاي اسكوير لتأثير الثقافة المتنوعة والمتعددة على استراتيجيات إدارة التنوع والشمول في بيئة الأعمال في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية.

- أهمية استراتيجية التنوع والشمول بيئة الأعمال في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية

لا يمكن التقليل من أهمية سياسة التنوع والشمول في عالم الأعمال، وخاصة في القطاع التعليمي للشركات في المملكة العربية السعودية. وفيما يلي بعض العناصر الحاسمة التي تؤكد على أهمية احتضان التنوع والشمول في هذه الحالة:

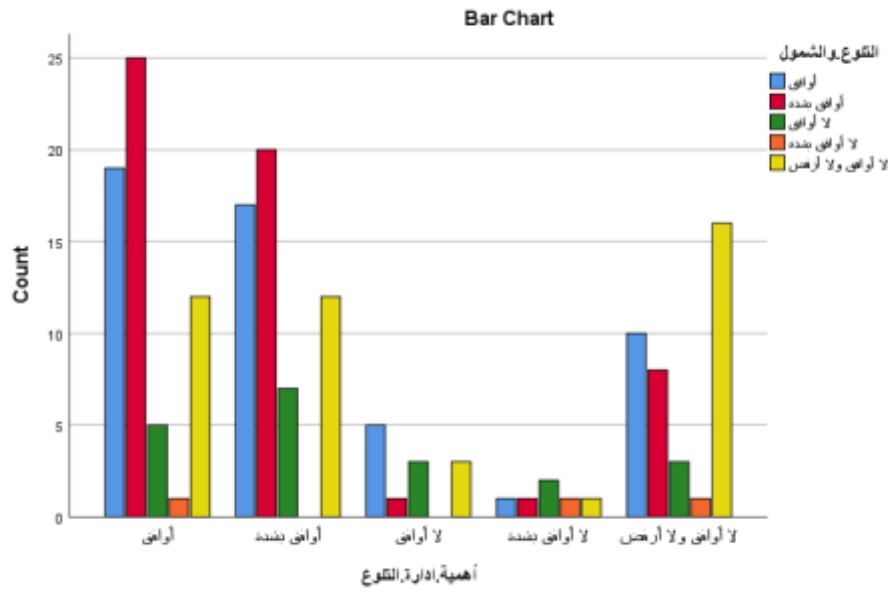
- التمثيل: قد يساعد طاقم العمل المتنوع الذي يمثل العديد من الأصول والثقافات والآراء المؤسسات التعليمية على خدمة طلابها المتنوعين بشكل أفضل. قد يساهم هذا التنوع في خلق بيئة تعليمية أكثر شمولاً يشعر فيها الطلاب بأنهم ممثلون ومفهومون.
- إن تبني التنوع قد يعزز الابتكار والإبداع: عندما يجتمع أشخاص من خلفيات متنوعة معاً، فإنهم يجلبون أفكاراً ووجهات نظر جديدة إلى الطاولة، مما يؤسس لثقافة مبتكرة داخل الشركة.
- الوصول إلى الأسواق: تسمح القوى العاملة المتنوعة للمؤسسات التعليمية بفهم ومعالجة متطلبات الجسم الطلابي المتنوع بشكل أفضل. قد يعمل هذا على توسيع نطاق المنظمة وجذب جمهور أكبر.
- مشاركة الموظفين: قد يؤدي تنفيذ استراتيجية قوية للتنوع والشمول إلى تعزيز مشاركة الموظفين ورضاهم. الموظفون الذين يشعرون بالتقدير والتقدير لشخصياتهم هم أكثر عرضة للتحفيز والتفاني في وظائفهم.
- القدرة التنافسية العالمية: في عالم اليوم المعولم، أصبحت الشركات التي تقدر التنوع والشمول أكثر قدرة على المنافسة على نطاق عالمي. يمكن للمؤسسات التعليمية السعودية تحسين قدرتها التنافسية على مستوى العالم من خلال توظيف موظفين يفهمون الثقافات الأخرى ويتفاعلون معها.
- الامتثال القانوني: تضمن استراتيجيات التنوع والشمول الامتثال القانوني لقوانين ولوائح مكافحة التمييز. قامت العديد من الدول، بما في ذلك المملكة العربية السعودية، بتنفيذ تشريعات لتشجيع التنوع ومكافحة التمييز في مكان العمل.
- الواجب الاجتماعي: قبول التنوع والشمول هو مثال للواجب الاجتماعي. تتحمل المؤسسات التعليمية مسؤولية خلق جو شامل وترحيبي لجميع الأشخاص، بغض النظر عن خلفيتهم (Allehyani, 2022).

في الختام، يعد دمج مبادرات التنوع والشمول في بيئة الأعمال، لا سيما في قطاع التعليم المؤسسي في المملكة العربية السعودية، أمراً بالغ الأهمية لإنشاء مكان عمل أكثر شمولاً وإبداعاً وتنافسية على المستوى الدولي. يمكن تقدير واحترام وجهات نظر الأفراد وتاريخهم المختلفة، مما يسمح للمؤسسات التعليمية بتقديم خدمة أفضل لطلابها وموظفيها والمجتمع ككل. بناء على انخفاض درجة الحرية بين المتغيرات والتي تساوي ٤، ويمكن ان تدل على تقارب المتغيرات وقلة التشتت بينهم. إضافة الى ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة بين المتغيرين كبيرة، مما يرجح الى أهمية انشاء استراتيجية التنوع والشمول في المنظمات التعليمية في المملكة العربية السعودية.

توصل التحليل إلى أن درجة الحرية لأهمية استراتيجية التنوع والشمول في بيئة الأعمال تساوي ٤. تعكس درجة الحرية هذه عدد العوامل أو المتغيرات المستقلة التي تؤخذ في الاعتبار عند تحليل تأثيرات استراتيجيات التنوع والشمول على الأداء المؤسسي، مما يوفر لنا مؤشراً هاماً على طبيعة التحليل وقوة الترابط بين متغيرات الدراسة. عندما تكون درجة الحرية ٤، فهذا يعني أن النموذج الإحصائي يتيح لنا فحص تأثير أربعة متغيرات رئيسية أو عوامل قد تكون لها تأثيرات مستقلة أو متداخلة على أهمية استراتيجيات التنوع والشمول. في هذا السياق، يشير الرقم إلى أن هناك تنوعاً في العوامل التي يتم تحليلها، مما يعزز من قدرة النموذج على الكشف عن الترابطات المعقدة بين الاستراتيجيات والتأثيرات المتوقعة على الأداء المؤسسي. من حيث قوة الترابط، درجة الحرية ٤ تعكس قدرة التحليل على الكشف عن تأثيرات متعددة الأبعاد وتفاعل العوامل المختلفة مع بعضها البعض. وهذا يوفر رؤية أكثر شمولية حول كيفية تأثير استراتيجيات التنوع والشمول على الأداء المؤسسي من خلال مراعاة عدة جوانب أو متغيرات. من جهة أخرى، درجة الحرية تعكس أيضاً درجة التشتت في البيانات؛ حيث أن زيادة عدد المتغيرات قد تعني وجود تباين أكبر في النتائج، مما يسلط الضوء على الحاجة إلى التعامل مع التباين والتأكد من دقة التحليل. قد يعني ذلك أيضاً أن هناك تبايناً ملحوظاً في كيفية تأثير استراتيجيات التنوع والشمول على الأداء المؤسسي، مما يتطلب دراسة دقيقة لضمان أن النتائج تعكس بدقة العلاقات الفعلية بين المتغيرات. في الختام، تعكس درجة الحرية ٤ درجة تعقيد وتحليل عميق للعوامل المؤثرة، مما يوفر فهماً أعمق للتأثيرات المحتملة لاستراتيجيات التنوع والشمول على الأداء المؤسسي في قطاع الشركات التعليمية، مع التركيز على أهمية مراعاة التباين في البيانات لضمان الحصول على نتائج موثوقة وذات دلالة إحصائية.

Chi-Square Tests			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	26.949 ^a	٤	.042
Likelihood Ratio	22.277	٤	.134
Linear-by-Linear Association	6.180	1	.013
N of Valid Cases	174		
a. 14 cells (56.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .10.			

جدول ٢٧: اختبار كاي اسكوير لأهمية استراتيجية التنوع والشمول بيئة الأعمال في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية



رسم توضيحي ٢٨: اختبار كاي اسكوير لأهمية استراتيجية التنوع والشمول بيئة الأعمال في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية

- تأثير انشاء برامج تدريبية على استراتيجيات إدارة التنوع والشمول في بيئة الأعمال في قطاع الشركات

التعليمية في المملكة العربية السعودية

إن تطوير برامج التدريب على أساليب إدارة التنوع والشمول لديه القدرة على تغيير مناخ الأعمال بشكل كبير في قطاع

الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية. فيما يلي بعض التأثيرات المحتملة:

- **زيادة المعرفة والفهم:** قد تساعد برامج التدريب العمال والإدارة على فهم تحديات التنوع والشمول بشكل أفضل، بما في ذلك التحيزات والقوالب النمطية والاختلافات الثقافية. قد يساعد هذا في تعزيز جو أكثر شمولاً ولطفًا في مكان العمل.
- **زيادة مشاركة الموظفين:** قد يساعد التدريب على التنوع والشمول الموظفين على الشعور بمزيد من التقدير والمشاركة. عندما يشعر الأفراد بالتقدير والمشاركة، فمن المرجح أن يكونوا مدفوعين ومخلصين لوظائفهم.
- **تعزيز التعاون الجماعي:** قد تساعد برامج التدريب على خلق ثقافة التعاون والعمل الجماعي بين الموظفين من خلفيات مختلفة. قد تتعاون الفرق بشكل أكثر نجاحًا من خلال تشجيع التواصل المفتوح والتفاهم.
- **جذب المواهب والاحتفاظ بها:** غالبًا ما تجتذب المنظمات التي تقدر التنوع والشمول المواهب المتميزة من خلفيات متنوعة. يميل الموظفون أكثر إلى البقاء في شركة تعترف بأفكارهم الفردية وتروج لها.
- **اتخاذ قرارات أفضل:** قد تؤدي القوى العاملة المتنوعة والشاملة إلى عمليات صنع قرار أكثر إبداعًا وفعالية. قد تقوم المنظمات ببناء خطط أكثر شمولاً وفعالية من خلال الجمع بين الأفراد ذوي الخلفيات والآراء المتنوعة.
- **السمعة الإيجابية للشركة:** غالبًا ما يُنظر إلى الشركات التي تشارك في برامج التدريب على التنوع والشمول بشكل إيجابي من قبل العمال والعملاء وأصحاب المصلحة. قد يساعد هذا في تحسين سمعة المنظمة وصورة العلامة التجارية (Esmail, 2019).

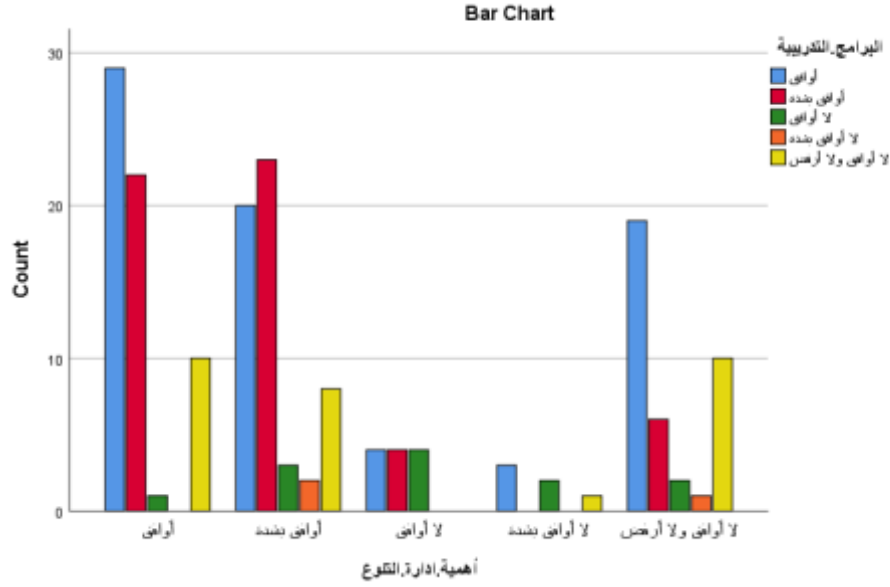
بشكل عام، قد يساعد تطوير برامج التدريب على إدارة التنوع والشمول قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية على أن يصبح أكثر شمولاً وابتكارًا ونجاحًا. بناء على انخفاض درجة الحرية بين المتغيرات والتي تساوي ٥، ويمكن أن تدل على تقارب المتغيرات وقلة التششت بينهم. إضافة الى ان نسبة الموافقة والموافقة بشدة بين المتغيرين كبيرة، مما يرجح الى توفير برامج تدريبية من أجل زيادة الابداع وانشاء استراتيجيات التنوع والشمول.

تبين أن درجة الحرية لتأثير إنشاء برامج تدريبية على استراتيجيات إدارة التنوع والشمول تساوي ٥. تعكس درجة الحرية هذه مدى تعقيد النموذج الإحصائي المستخدم في الدراسة، حيث تشير إلى عدد العوامل أو المتغيرات التي يمكن أن تتنوع بشكل مستقل عند تقييم تأثير إنشاء برامج تدريبية على استراتيجيات التنوع والشمول. عندما تكون درجة الحرية ٥، فإن ذلك يعني أن هناك خمسة متغيرات رئيسية يتم تحليلها والتي يمكن أن تؤثر بشكل مستقل أو متداخل على

العلاقة بين برامج التدريب واستراتيجيات إدارة التنوع والشمول. من حيث قوة الترابط بين متغيرات الدراسة، تعكس درجة الحرية ٥ قدرة النموذج على التعامل مع تأثيرات متعددة الأبعاد بين البرامج التدريبية واستراتيجيات التنوع والشمول، مما يشير إلى وجود ترابط معقد يتطلب تحليلاً عميقاً للكشف عن التأثيرات الفعلية والعلاقات المتداخلة بين هذه المتغيرات. هذا يسمح بفحص كيف يمكن أن تؤثر برامج التدريب على فعالية استراتيجيات التنوع والشمول في بيئة الأعمال التعليمية، مما يعزز من فهم كيفية تحسين الأداء المؤسسي من خلال تدخلات تدريبية. من ناحية أخرى، تعكس درجة الحرية أيضاً درجة التشتت في البيانات؛ حيث أن وجود خمسة متغيرات يمكن أن يعني أن هناك تبايناً أكبر في النتائج المحتملة، مما يشير إلى أن البيانات قد تحتوي على تباين ملحوظ حول كيفية تأثير برامج التدريب على استراتيجيات التنوع والشمول. هذا يتطلب معالجة دقيقة لضمان أن النتائج تعكس بدقة العلاقات الفعلية وعدم التأثير بالتباين الكبير في البيانات. بشكل عام، تعكس درجة الحرية ٥ قدرة النموذج الإحصائي على تحليل تأثيرات متعددة الأبعاد بدقة، مما يوفر رؤى معمقة حول كيفية تأثير برامج التدريب على استراتيجيات إدارة التنوع والشمول والأداء المؤسسي في قطاع الشركات التعليمية، مع التأكيد على أهمية تحليل التباين لضمان الحصول على نتائج موثوقة ودقيقة.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	36.535 ^a	٥	.002
Likelihood Ratio	34.097	٥	.005
Linear-by-Linear Association	1.377	1	.241
N of Valid Cases	174		
a. 15 cells (60.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .10.			

جدول ٢٨: اختبار كاي اسكوير لتأثير انشاء برامج تدريبية على استراتيجيات ادارة التنوع والشمول في بيئة الأعمال في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية



رسم توضيحي ٢٩: اختبار كاي اسكوير لتأثير انشاء برامج تدريبية على استراتيجيات ادارة التنوع والشمول في بيئة الأعمال في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية

• تحليل التباين الأحادي

في تحليل التباين سنسعى إلى دراسة تأثير كل من (أهمية التنوع بين الموظفين من اجل الابداع، والثقافة المتنوعة بين الموظفين، و استراتيجية التنوع والشمول، والبرامج التدريبية) على استراتيجيات ادارة التنوع والشمول في بيئة الأعمال في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية.

عند إجراء تحليل التباين لدراسة تأثير المتغيرات المتعلقة بالتنوع على استراتيجيات إدارة التنوع والشمول في قطاع الشركات التعليمية في المملكة العربية السعودية، يجب أخذ العديد من القضايا في الاعتبار. عند دراسة تأثير تنوع الموظفين على الإبداع والثقافة المتنوعة واستراتيجية التنوع والشمول وبرامج التدريب، ضع في اعتبارك النقاط الحاسمة التالية:

قيمة التنوع في الإبداع: وفقًا للأبحاث، فإن وجود قوة عاملة متنوعة قد يعزز الإبداع والابتكار في المنظمة. يمكن للشركات تطوير ثقافة إبداعية وحل المشكلات باستخدام وجهات النظر والمواهب والخبرات الفريدة لعمالها. تعزز ثقافة مكان العمل المتنوعة مجموعة متنوعة من الأفكار والآراء والقيم، مما يؤدي إلى بيئة عمل ديناميكية وجذابة. إن تحليل تأثير الثقافات المتعددة على المناخ التنظيمي والتعاون والتواصل قد يسلط الضوء على كيفية استخدام التنوع كميزة استراتيجية في مشهد الشركات في المملكة العربية السعودية.

خطة التنوع والشمول: يعد بناء وتنفيذ خطة شاملة للتنوع والشمول أمرًا بالغ الأهمية لبناء مكان عمل شامل يشعر فيه جميع العمال بالتقدير والاحترام. إن تقييم فعالية الاستراتيجيات والسياسات الحالية لتعزيز التنوع والشمول قد يساعد شركات قطاع التعليم السعودي في تحسين جهود إدارة التنوع والشمول.

تعد برامج التدريب حيوية لزيادة الوعي وتطوير الكفاءة الثقافية وتشجيع التنوع والشمول داخل الشركات: إن تحليل تأثير برامج التدريب على مواقف الموظفين وإجراءاتهم وثقافتهم التنظيمية قد يساعد في تحديد مجالات التطوير وتقييم فعالية جهود التنوع في بيئة الشركات في المملكة العربية السعودية.

يمكن للمؤسسات في قطاع التعليم المؤسسي السعودي الحصول على رؤى قيمة حول العلاقة بين التنوع والشمول من خلال إجراء تحليل دقيق يأخذ في الاعتبار التفاعل بين هذه العوامل وتطوير استراتيجيات تعزز مكان عمل أكثر تنوعًا وشمولًا وابتكارًا.

ANOVA ^{a,b}					
Source	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	62.982	16	3.936	1.797	.036
Residual	343.822	157	2.190		
Total	406.805	173			
a. Dependent Variable: أهمية.إدارة.التنوع					
b. Model: (Intercept), التنوع، الشمول، البرامج. التدريبية، زيادة.الابداع، ثقافة. متنوعة، التنوع. والشمول، البرامج. التدريبية، (Intercept)					

جدول ٢٩: تحليل أنوفا، ب.

Bayes Factor Model Summary ^{a,b}				
Bayes Factor ^c	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.000	.393	.155	.069	1.48
a. Method: JZS				
b. Model: (Intercept), التدريبية، البرامج، الشمول، التنوع، ثقافة، متنوعة، الابداع، زيادة.الابداع، ثقافة، متنوعة، التنوع، الشمول، البرامج، التدريبية، (Intercept)				
c. Bayes factor: Testing model versus null model (Intercept).				

جنول ٣٠: نموذج عامل بايز ا، ب.

التوصيات

- أوصت الدراسة بتعزيز السياسات المؤسسية التي تدعم التنوع والشمول كأولوية استراتيجية داخل الشركات التعليمية. يتطلب ذلك وضع خطط واضحة ومحددة لتعزيز التوازن الجندري وتنوع الخلفيات الثقافية والتعليمية والخبرات العملية بين الموظفين. ينبغي أن تشمل هذه السياسات تطوير معايير توظيف عادلة تعطي الأولوية للكفاءة والمهارات بدلاً من الخلفيات الثقافية أو الجندرية، مما يضمن بيئة عمل متوازنة ومتنوعة تساهم في تعزيز الإبداع والابتكار داخل المؤسسة.
- من المهم توفير برامج تدريبية دورية تهدف إلى زيادة وعي الموظفين بأهمية التنوع والشمول في مكان العمل. هذه البرامج يجب أن تركز على فوائد التنوع في تعزيز الابتكار وتحسين الأداء المؤسسي، مع تزويد الموظفين بالمهارات اللازمة للتعامل مع التنوع الثقافي والجندري بشكل إيجابي. من شأن هذه الجهود أن تعزز من الاندماج الوظيفي وتزيد من تفاعل الموظفين وتعاونهم ضمن فرق العمل المتنوعة.
- تلعب القيادة دوراً حاسماً في تفعيل استراتيجيات التنوع والشمول. أوصت الدراسة بضرورة تشجيع القيادات الإدارية على تبني أساليب قيادية شمولية تركز على الاحتواء ودعم جميع الموظفين بغض النظر عن خلفياتهم. يجب أن يتضمن ذلك توفير فرص متساوية للتطور الوظيفي والتقدير والاعتراف بجهود جميع الأفراد، مما يعزز من الشعور بالانتماء ويزيد من مستوى الولاء الوظيفي.
- أوصت الدراسة بتطوير استراتيجيات تواصل فعالة تضمن التواصل المستمر والواضح بين جميع الموظفين، وتعزز من فهمهم لاستراتيجيات وسياسات الشركة تجاه التنوع والشمول. يمكن تحقيق ذلك من خلال إنشاء قنوات تواصل مفتوحة ومتعددة اللغات، وضمان أن تكون الرسائل المؤسسية شاملة وتمثل صوت جميع الأفراد داخل المؤسسة.
- التنوع والشمول يتطلبان بيئة عمل داعمة ومشجعة تضمن راحة الموظفين وقدرتهم على التعبير عن آرائهم ومشاركتهم الفعالة. لذا، توصي الدراسة بتوفير مساحات عمل مرنة ومتنوعة، وتقديم الدعم اللازم للموظفين من خلال سياسات توازن بين العمل والحياة الشخصية، وخدمات دعم مثل الاستشارات النفسية والاجتماعية التي تلبى احتياجات جميع الموظفين.
- أوصت الدراسة بضرورة وضع آليات لقياس وتقييم تأثير استراتيجيات التنوع والشمول على الأداء المؤسسي بشكل دوري. يتضمن ذلك استخدام مؤشرات أداء محددة مثل مستويات الرضا الوظيفي، والإنتاجية،

ومعدل الاحتفاظ بالموظفين، ومعدلات الابتكار. يساعد ذلك في تحديد المجالات التي تتطلب تحسينات أو تعديلات في السياسات والإجراءات المتبعة.

- لضمان تحقيق أقصى استفادة من استراتيجيات التنوع والشمول، يمكن للشركات التعليمية التعاون مع مؤسسات المجتمع المدني والجهات الحكومية التي تهتم بتعزيز هذه المفاهيم. يمكن أن يشمل ذلك شراكات في برامج تدريبية، أو مبادرات توعوية، أو تبادل للخبرات والممارسات الفضلى في هذا المجال.

المراجع

المراجع العربية

التنوع الثقافي وآليات تعزيزه بالتعليم قبل الجامعي في العالم المعاصر. (2020). رشاد، ع. ا Retrieved from https://jfe.journals.ekb.eg/article_124829_25f2e3cce7f0c4991f6089a7e8833b23.pdf

المراجع الأجنبية

- Abaker, M. O. (2018). Organizational policies and diversity management in Saudi Arabia. 41(1). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/327119676_Organizational_policies_and_diversity_management_in_Saudi_Arabia
- Abalkhai, J. M. (2017). Women and leadership: challenges and opportunities in Saudi higher education. 22(2). Retrieved from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/CDI-03-2016-0029/full/html>
- Abdalkrim, G. (2022). Analyzing external environmental, strategic alliance, and strategic alliance of Kingdom of Saudi Arabia firms – an empirical research. 40(4). Retrieved from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/AGJSR-07-2022-0115/full/html>
- Ahmad, S. Z. (2022). Micro, small and medium-sized enterprises development in the Kingdom of Saudi Arabia: Problems and constraints. Retrieved from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/20425961211276606/full/html>
- Akbar, H. (2023). Women's leadership gamut in Saudi Arabia's higher education sector. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/gwao.13003>
- Aladwey, L. M. (2023). Does the Cultural Dimension Influence the Relationship between Firm Value and Board Gender Diversity in Saudi Arabia, Mediated by ESG Scoring? 16(12). Retrieved from <https://www.mdpi.com/1911-8074/16/12/512>
- Alateeg, S. (2024). The Impact of Organizational Culture on Organizational Innovation with mediation role of Strategic Leadership in Saudi Arabia. 13(2), 843-858. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/377206682_The_Impact_of_Organizational_Culture_on_Organizational_Innovation_with_mediation_role_of_Strategic_Leadership_in_Saudi_Arabia
- Albassam, B. A. (2019). Building an effective knowledge management system in Saudi Arabia using the principles of good governance. 64. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0301420719304593>
- Alfalih. (2016). RELIGION, CULTURE AND MANAGEMENT: A COMPARATIVE STUDY OF THE IMPACT OF ISLAM AND SAUDI CULTURE ON HRM PRACTICES OF INDIGENOUS AND FOREIGN OWNED AND MANAGED CORPORATIONS IN SAUDI ARABIA. Retrieved from <https://wlv.openrepository.com/handle/2436/618494>
- Alfarran, A. (2020). Institutional barriers to women's employment in Saudi Arabia. 37(7), 47-61. Retrieved from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EDI-08-2017-0159/full/html>

- Ali, A. (2020). Business and Management Environment in Saudi Arabia. Retrieved from <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780203883518/business-management-environment-saudi-arabia-abbas-ali>
- Allehyani, S. H. (2022). Equity, Diversity and Inclusion: Practioners' perspectives toward reforming Early Childhood curriculum in Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/359589530_Equity_Diversity_and_Inclusion_Practioners'_perspectives_toward_reforming_Early_Childhood_curriculum_in_Saudi_Arabia
- Almahdi, H. K. (2020). DIVERSIFICATION OF SMALL BUSINESS IN SAUDI ARABIA POSES SIGNIFICANT CHALLENGES TO MEETS THE NEEDS OF CULTURALLY DIVERSE WORKFORCE: REIIEW STUDY. 7(8). Retrieved from <https://www.academia.edu/download/64474587/IRJHRSS2%20August20-9639.pdf>
- Alshawadfy, L. M. (2023). Does the Cultural Dimension Influence the Relationship between Firm Value and Board Gender Diversity in Saudi Arabia, Mediated by ESG Scoring? Retrieved from <https://www.mdpi.com/1911-8074/16/12/512>
- Alswood. (2019). AN EXPLORATION OF LEADERSHIP IN THE CULTURAL CONTEXT OF SAUDI ARABIAN HIGHER EDUCATION. Retrieved from <https://eprints.hud.ac.uk/id/eprint/34846/>
- Asel, H. A. (2020). Corporate Governance in Saudi Higher Education According to 2030 Saudi Vision. 1(1). Retrieved from <https://jhsr.co.nz/jhsr/jhsr200003.pdf>
- Ayoko, O. B. (2024). Diversity, Inclusion, and Human Resource Management: A call for more belongingness and intersectionality research. Retrieved from <https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-management-and-organization/article/diversity-inclusion-and-human-resource-management-a-call-for-more-belongingness-and-intersectionality-research/B9CB79D7ACA004D6978130C4420E5DA2>
- byjus. (2024). Statistics Definition. Retrieved from <https://byjus.com/maths/statistics-definition/#:~:text=Importance%20of%20Statistics&text=Statistics%20helps%20in%20gathering%20information,description%20and%20a%20better%20understanding>
- Chaudhry, I. S. (2024). Do workforce diversity, inclusion practices, & organizational characteristics contribute to organizational innovation? Evidence from the U.A.E. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/363298592_Do_workforce_diversity_inclusion_practices_organizational_characteristics_contribute_to_organizational_innovation_Evidence_from_the_UAE
- Darwish, T. K. (2022). Bringing it all back home: the HRM role in workforce localisation in MNEs in Saudi Arabia. 3721-3745. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2022.2148551>
- Duchek, S. (2020). The role of diversity in organizational resilience: a theoretical framework. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s40685-019-0084-8>
- Dwivedi, Y. K. (2023). Opinion Paper: “So what if ChatGPT wrote it?” Multidisciplinary perspectives on opportunities, challenges and implications of generative conversational AI for research, practice and policy. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0268401223000233>

- Ebad, R. (2018). Transformation of higher education sector through massive open online courses in Saudi Arabia. 220-231. Retrieved from <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=667665>
- Eskandarany, A. (2021). Assessing the Impact of Increasing Diversity on Boardroom Effectiveness in Saudi Listed Companies. Retrieved from <https://etheses.whiterose.ac.uk/16497/>
- Esmail, H. (2019). The Impact of Cultural Diversity on Economic Development in Saudi Arabia – Empirical Study. 12(2). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/332105720_The_Impact_of_Cultural_Diversity_on_Economic_Development_in_Saudi_Arabia_-_Empirical_Study
- F.Dieffenbacher, S. (2024). Value Creation Definition, Model, and Examples in Business. Retrieved from <https://digitalleadership.com/blog/value-creation/>
- Hussain Alhejji, E. S. (2016). The Impact of Formal and Informal Distance on Gender Equality Approaches: The Case of a British MNC in Saudi Arabia. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/tie.21828>
- Hwui, C. S. (2018). Examining the reliability and validity of research instruments using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). 17(2). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/324497902_Examining_the_reliability_and_validity_of_research_instruments_using_partial_least_squares_structural_equation_modeling_PLS-SEM
- Jiz, M. (2021). Board gender diversity and firms' social engagement in the Gulf Cooperation Council (GCC) countries. 41(2). Retrieved from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EDI-02-2021-0041/full/html>
- Kumar, R. (2021). Impacts of Plastic Pollution on Ecosystem Services, Sustainable Development Goals, and Need to Focus on Circular Economy and Policy Interventions. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/17/9963>
- Nawaz. (2020). How Diversity Element Affects the Employee Satisfaction on Workplace. A Research on Al Yusr Industrial Contracting Co. (AYTB), Oil & Gas Industry, Jubail, Saudi Arabia. 8(4). Retrieved from <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=105838>
- Nawaz, K. (2020). How Diversity Element Affects the Employee Satisfaction on Workplace. A Research on Al Yusr Industrial Contracting Co. (AYTB), Oil & Gas Industry, Jubail, Saudi Arabia. Retrieved from https://www.scirp.org/html/4-2830458_105838.htm
- Nguyen, T. N. (2021). Impact of diversity management on organizational performance in hotel organizations: a conceptual framework. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/355781318_Impact_of_diversity_management_on_organizational_performance_in_hotel_organizations_a_conceptual_framework
- Psychol, C. (2023). Role of adaptive leadership in learning organizations to boost organizational innovations with change self-efficacy. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10132955/>
- Rafaqat, S. (2022). The Impact of Workforce Diversity on Organizational Performance: A Review. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/362510061_The_Impact_of_Workforce_Diversity_on_Organizational_Performance_A_Review

Saleh, A. (2016). Developing a model to predict the performance of small and medium-sized enterprises: the case of the kingdom of Saudi Arabia. Retrieved from <https://e-space.mmu.ac.uk/257/>

Tlaiss, H. A. (2016). Chapter 8: Human resource management in Saudi Arabia. Retrieved from <https://www.elgaronline.com/display/edcoll/9781784719517/9781784719517.00016.xml>

Turi, J. A. (2022). Diversity impact on organizational performance: Moderating and mediating role of diversity beliefs and leadership expertise. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9578724/>

Wirba, A. V. (2023). Corporate Social Responsibility (CSR): The Role of Government in promoting CSR. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s13132-023-01185-0>

Wuttaphan, N. (2017). HUMAN CAPITAL THEORY: THE THEORY OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT, IMPLICATIONS, AND FUTURE. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/344166132_HUMAN_CAPITAL_THEORY_THE_THEORY_OF_HUMAN_RESOURCE_DEVELOPMENT_IMPLICATIONS_AND_FUTURE

Yadav, S. (2020). Diversity management: a systematic review. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/341416156_Diversity_management_a_systematic_review

الملاحق

الاستبانة

• الاسئلة العامة

- العمر
- الجنس
- الدرجة

• أسئلة الاستبانة

- ✓ هل تعتبر أن إدارة التنوع والشمول أمر ضروري في بيئة الأعمال؟
- ✓ هل تؤمن بأهمية وجود سياسات محددة لإدارة التنوع والشمول في الشركة التعليمية؟
- ✓ هل تعتقد أن التنوع في الموظفين يؤدي إلى زيادة الإبداع والابتكار في العمل؟
- ✓ هل توافق على أن التنوع يعزز القدرة على التأقلم مع التغيرات السريعة في السوق؟
- ✓ هل ترى أن التنوع في الفريق يساهم في تحسين صورة الشركة التعليمية أمام المجتمع؟
- ✓ هل ترون أن وجود ثقافة متنوعة في الشركة التعليمية يزيد من جاذبية التوظيف للمواهب؟
- ✓ هل تتوقع أن اتباع استراتيجيات التنوع والشمول يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين عن العمل؟
- ✓ هل تشعر بأن هناك حاجة لتعزيز الشمولية في اتخاذ القرارات داخل الشركات التعليمية؟
- ✓ هل تعتقد أن التنوع في الأفكار يؤدي إلى تحسين عمليات الابتكار داخل الشركة التعليمية؟
- ✓ هل توافق على أن الاحترام المتبادل بين مختلف الثقافات يعزز التعاون داخل الفريق؟
- ✓ هل تؤيد وجود برامج تدريبية لتعزيز الوعي بالتنوع والشمول في الشركة التعليمية؟
- ✓ هل ترون أن التنوع العمري يمكن أن يساهم في تحسين فهم السوق واحتياجات العملاء؟
- ✓ هل تعتقد أن التنوع الثقافي يمكن أن يزيد من قدرة الشركة التعليمية على التوسع دولياً؟
- ✓ هل ترى أن استخدام التكنولوجيا يمكن أن يساعد في إدارة التنوع والشمول في الشركة التعليمية؟
- ✓ هل تؤمن بضرورة وجود مبادرات لتعزيز التنوع اللغوي داخل الشركة التعليمية؟
- ✓ هل ترى أن وجود توازن بين العمل والحياة الشخصية يمكن أن يزيد من رغبة الموظفين في البقاء في الشركة التعليمية؟

✓ هل تتوقع أن تكون الشركات التعليمية الناجحة هي التي تعتمد استراتيجيات فعالة لإدارة التنوع والشمول؟

✓ هل ترون أن التنوع في الفريق يمكن أن يزيد من مرونة الشركة التعليمية في التعامل مع التحديات؟

✓ هل تعتقد أن تعزيز التنوع يمكن أن يقلل من الصراعات داخل الفرق العمل؟

✓ هل تعتقد أن هناك حاجة لتحسين الاستراتيجيات الحالية لإدارة التنوع والشمول في الشركات التعليمية؟

- https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScVqBrJyH6jZlnw3V4Z0Z9AknY1HBjlr-MKEfBEJLti1oYNyw/viewform?usp=sf_link

This study aims to analyze the impact of diversity and inclusion management strategies on institutional performance in the educational corporate sector in the Kingdom of Saudi Arabia, in light of the broad social and economic transformations that the Kingdom is witnessing within Vision 2030, which seeks to achieve comprehensive and sustainable development. The study follows a quantitative research methodology by collecting data using questionnaires distributed to a sample of 174 employees working at different administrative levels within educational companies in the Kingdom. The study focused on assessing the extent to which diversity in the workforce, which includes cultural and gender diversity, education and work experiences, affects improving institutional performance and the ability to innovate and adapt to rapid changes in the education sector. The results showed that there is a positive and statistically significant relationship between applying diversity and inclusion strategies and improving institutional performance, as it was found that institutions that rely on diverse work teams and an inclusive environment record higher levels of job satisfaction, productivity and innovation. The results indicated that diversity and inclusion contribute to enhancing team spirit and improving the decision-making process due to the multiple viewpoints and diverse experiences provided by a diverse work environment. One of the most important recommendations that came out of the study is the necessity of strengthening diversity and inclusion policies and procedures in educational companies by adopting training programs aimed at enhancing employees' awareness of the importance of diversity and creating a supportive work environment that includes everyone without discrimination, in addition to encouraging administrative leaders to adopt inclusive leadership practices that ensure activating the role of All employees with different backgrounds in the educational process, and developing effective communication strategies that enhance the integration of employees and their appreciation for their individual contributions, which enhances their loyalty to the organization and supports the achievement of the company's strategic goals.

Midocean University

College of Management

Master of Business Administration



Title in English

The impact of diversity and inclusion management strategies on institutional performance in the
educational corporate sector in the Kingdom of Saudi Arabia

Student Names :

Rehab Abdullah Alharbi

(233001353)

Hatoon Talal Zafrani

(233001351)

Supervisor:

Dr.Alfaisal Abdelhameed Mohamed

Dr.Fayez Ali Jrad

Year:

2024