

عنوان المشروع

أثر القيادة في تعزيز الشمولية و التنوع داخل بيئات العمل
بالتطبيق شركة الإلكترونيات المتقدمة للخدمات المساندة بالرياض،السعودية

أسم الطالب

أسعد فهد الطلحي (2021205202)

مشروع التخرج - 1

كلية الإدارة المشاريع - جامعة ميدأوشن

إشراف

د . منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

مقدمة

يبدأ البحث بمقدمة تتناول أهمية الشمولية والتنوع في بيئات العمل المعاصرة. يتم تسليط الضوء على التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية التي تجعل الشمولية والتنوع من الأمور الحيوية لنجاح المنظمات. السيد (السيد ، 2022).

في عالمنا اليوم، أصبحت الشمولية والتنوع في بيئات العمل من القضايا الحيوية التي تحظى باهتمام متزايد من قبل المنظمات والأفراد على حد سواء. تعكس هذه القضايا التغيرات الاجتماعية والثقافية التي تحدث في مجتمعاتنا، وتشير إلى الحاجة الملحة لتحقيق بيئات عمل تعكس التنوع البشري بكافة أشكاله. إن الشمولية، بمعناها الواسع، تهدف إلى إيجاد بيئة عمل يشعر فيها جميع الأفراد بأنهم جزء من الفريق وأنهم قادرون على المساهمة بفعالية. أما التنوع فيشير إلى الاختلافات الثقافية، والعرقية، والجنسية، والفكرية بين الأفراد، وهو ما يسهم في إثراء بيئة العمل بالخبرات والرؤى المتنوعة. (الحربي، 2024).

تسعى المنظمات الحديثة إلى تبني قيم الشمولية والتنوع كجزء من استراتيجياتها لتحسين الأداء وزيادة الابتكار والإنتاجية. لقد أظهرت الدراسات أن الفرق التي تتمتع بتنوع أكبر قادرة على تحقيق أداء أفضل وتقديم حلول أكثر إبداعًا للمشكلات. ولكن، لتحقيق هذه الفوائد، يجب أن تكون القيادة في هذه المنظمات على دراية بكيفية تعزيز الشمولية والتنوع بطريقة فعالة ومستدامة. (وفاء، 2021).

في السنوات الأخيرة، أصبح موضوع الشمولية والتنوع في بيئات العمل محط اهتمام متزايد، نتيجة للتغيرات الاجتماعية والثقافية المتسارعة التي يشهدها العالم. تتسم المجتمعات الحديثة بتنوعها الكبير على صعيد الخلفيات الثقافية والعرقية والدينية، مما يستدعي ضرورة تبني مناهج عمل تعكس هذا التنوع وتحقق مبدأ الشمولية. يعكس التنوع والشمولية قيمة جوهرية في تعزيز بيئات عمل مبتكرة وأكثر إنتاجية، حيث يمكن للفروق بين الأفراد أن تسهم في إيجاد حلول جديدة ومبتكرة للمشكلات المعقدة. (أسماء ، 2023).

تشير الأبحاث إلى أن بيئات العمل التي تحتضن التنوع وتقدر الشمولية، غالبًا ما تكون أكثر نجاحًا في تحقيق أهدافها الاستراتيجية. تساهم هذه البيئات في تحسين الأداء التنظيمي وزيادة الرضا الوظيفي بين الموظفين، كما أنها تعزز من قدرة المنظمات على التكيف مع التغيرات السريعة في السوق. يُعد التنوع بمثابة مصدر ثري للأفكار الجديدة والمنظورات المختلفة، التي يمكن أن تساهم في تطوير منتجات وخدمات أكثر ملاءمة للأسواق العالمية المتنوعة. (أسماء ، 2023).

في عالمنا المتغير والمتعدد الثقافات، أصبح تعزيز الشمولية والتنوع داخل بيئات العمل ليس فقط مسألة أخلاقية، بل ضرورة استراتيجية لتحقيق النجاح والابتكار. تلعب القيادة دورًا حيويًا في هذا السياق، حيث يمكن للقادة أن يكونوا محركًا رئيسيًا في خلق بيئة عمل تحترم وتحتضن الفروقات الثقافية والفردية، وتساهم في تعزيز أداء الموظفين ورفاهيتهم . (العطوي ، 2019)

تعكس الشمولية والتنوع في بيئات العمل القدرة على احترام وتقدير الاختلافات بين الأفراد، بما في ذلك الجندر، والعرق، والخلفيات الثقافية، والتوجهات الجنسية، والعمر، وغيرها من الأبعاد التي تساهم في إثراء بيئة العمل. تشير الدراسات إلى أن المؤسسات التي تتبنى نهجًا شاملاً ومتعددًا تتمتع بفرص أكبر للابتكار، واتخاذ قرارات أفضل، وتحقيق نتائج مالية متفوقة على المؤسسات التي تفتقر إلى التنوع . (أبو الحديد ، 2018)

يتطلب تحقيق هذه الفوائد التزامًا قويًا من القادة بدمج الشمولية والتنوع في ثقافة المؤسسة. يجب على القادة تبني سياسات وممارسات تضمن العدالة والاحترام لجميع الموظفين، والعمل على تعزيز بيئة عمل تُشعر الجميع بالأمان والانتماء. هذا البحث يسعى إلى استكشاف الدور الذي يلعبه القادة في تعزيز الشمولية والتنوع، وتحديد أفضل الممارسات والسياسات التي يمكن أن تساهم في بناء بيئات عمل أكثر شمولية وتنوعًا . (أبوليفة ، 2020)

سوف يتم التركيز على تحليل الدور القيادي من خلال دراسة مجموعة من المؤسسات التي نجحت في تحقيق مستويات عالية من الشمولية والتنوع. سيتم استعراض الأدبيات المتعلقة بأثر القيادة على الشمولية والتنوع، مع تسليط الضوء على النماذج القيادية والاستراتيجيات التي أثبتت فعاليتها في تعزيز هذه القيم داخل بيئات العمل . (ناصر ، 2020)

من خلال هذا البحث، نأمل في تقديم رؤى واضحة ومبنية على الأدلة حول كيفية تعزيز الشمولية والتنوع عبر القيادة الفعّالة، وتقديم توصيات عملية يمكن للقادة تطبيقها لتحسين بيئات العمل وجعلها أكثر تنوعًا وشمولية . (الجنابي ، 2022)

في هذا السياق، تلعب القيادة دورًا محوريًا في تعزيز الشمولية والتنوع داخل بيئات العمل. فالقادة الذين يدركون قيمة التنوع ويعملون على تبني سياسات وممارسات شاملة، يمكنهم خلق بيئة عمل تعزز من مشاركة جميع الموظفين وتُشعرهم بالاحترام والتقدير. هذه البيئة لا تساهم فقط في تحسين معنويات الموظفين وأدائهم، بل تساهم أيضًا في زيادة قدرتهم على الإبداع والابتكار، ما ينعكس إيجابيًا على الأداء العام للمؤسسة . (الصومالي ، 2020)

في ظل العولمة المتسارعة والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي يشهدها العالم اليوم، أصبحت بيئات العمل المتنوعة والشاملة عنصرًا أساسيًا لتحقيق النجاح المستدام للمؤسسات. تعكس الشمولية والتنوع القدرة على استيعاب وتقدير الفروقات الفردية بين الموظفين، بما في ذلك اختلافات الجنس، العرق، الثقافة، الخلفيات الاقتصادية والاجتماعية، التوجهات الجنسية، العمر، والأفكار. هذه الفروقات تُعد مصدرًا غنيًا للإبداع والابتكار، وتساهم في تعزيز قدرات المؤسسات على مواجهة التحديات المعقدة وتحقيق نتائج أفضل . (ابتسام ، 2015)

ومن هنا تأتي أهمية الدور القيادي في تعزيز هذه القيم. يجب على القادة أن يكونوا نموذجًا يحتذى به في تبني الشمولية والتنوع، وأن يعملوا على نشر ثقافة مؤسسية تحترم الفروقات الفردية وتقديرها. يتطلب ذلك فهمًا عميقًا لأهمية الشمولية والتنوع، وتطوير سياسات وممارسات تدعم هذا الفهم وتعمل على تطبيقه على أرض الواقع. من خلال توجيه فرق العمل وتقديم الدعم اللازم، يمكن للقادة أن يساهموا في بناء بيئة عمل تتسم بالعدالة والمساواة، وتعزز من انتماء الموظفين وولائهم للمؤسسة . (مرزوق ، 2021)

الشمولية ليست مجرد هدف أخلاقي؛ بل هي استراتيجية عمل ذكية تعود بفوائد متعددة على المؤسسات. تشير الدراسات إلى أن المؤسسات التي تتميز بمستويات عالية من التنوع والشمولية تحقق أداءً ماليًا أفضل، وتتمتع بقدرة أعلى على الابتكار وحل المشكلات، كما أنها قادرة على جذب والاحتفاظ بأفضل المواهب. تنبع هذه الفوائد من البيئة الشمولية التي تتيح تبادل الأفكار والرؤى من خلفيات مختلفة، مما يؤدي إلى حلول أكثر تنوعًا وابتكارًا . (بدري ، 2015)

هذا البحث يهدف إلى استكشاف الدور القيادي في تعزيز الشمولية والتنوع داخل بيئات العمل، من خلال تحليل الأدبيات المتعلقة بهذا الموضوع واستعراض عدد من النماذج القيادية التي أثبتت نجاحها في هذا المجال. سيتم التركيز على دراسة كيفية تطبيق القادة لسياسات وممارسات الشمولية والتنوع، وتأثير ذلك على الأداء المؤسسي والإبداع والابتكار. كما سيتم استعراض بعض المؤسسات التي نجحت في تحقيق مستويات عالية من الشمولية والتنوع، لتحليل العوامل التي ساهمت في نجاحها والدروس المستفادة التي يمكن أن تكون ذات فائدة للمؤسسات الأخرى . (جلال ، 2019)

سيتناول البحث أيضًا التحديات التي قد تواجه القادة في سعيهم لتعزيز الشمولية والتنوع، مثل مقاومة التغيير والتحيزات اللاواعية والتمييز القائم على الفروقات الثقافية والجنسية. سيتم تقديم توصيات عملية لمساعدة القادة على تجاوز هذه التحديات وتطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز الشمولية والتنوع في مؤسساتهم . (الزهراني ، 2021)

كما أن التنوع والاختلاف الثقافي للموظفين يساعد على تعزيز التعاون والتفاعل والمناقشة بينهم بعضهم البعض، مما يعمل على تحسين العلاقات وتعزيز الإبداع في العمل و ينعكس هذا بالإيجاب على إنجاز الأعمال بكفاءة أعلى . (سليمان ، 2021)

يساعد التنوع في بيئة العمل على تعزيز ثقافة الشركة أو المؤسسة مما يعني تواصل وتعاون أفضل بين الموظفين، وهذا بدوره ينعكس بالإيجاب على سمعة أفضل للعلامة التجارية للشركة أو المؤسسة، وهذا نتيجة الاعتماد على مجموعة من أفضل الكفاءات المتنوعة في الموظفين ذوي الخلفيات المختلفة، ونتيجة ذلك أن استقطاب العملاء والمستثمرين يتزايد . (خلف، 2010)

تحقيق التنوع في مكان العمل يعزز من ولاء وانتماء الموظف له، إذ أن الشركات والمؤسسات التي تهتم بتعيين موظفين من مختلف الأعراق والأعمار والجنسيات والثقافات تحقق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين الجميع وهذا يؤدي إلى الشعور بالأمان الوظيفي والاستقرار . (غزال ، 2019)

وأكثر ما يزيد شعور الموظف بالرضا الوظيفي هو أن يلقي التقدير سواء المادي أو المعنوي بموضوعية دون تحيز، إلى جانب الدعم خلال عمله، أما ما يعود بالنفع على المؤسسة في هذه الميزة هو تعزيز الاحتفاظ ببقاء بالموظفين الذي يعادل استقرار داخل المؤسسة والاستفادة لأطول فترة ممكنة من كفاءات الموظفين . (الغرباوي ، 2009)

إدارة التنوع في الموارد البشرية هي عملية تعزيز وتحقيق التنوع والشمول في بيئة العمل. تركز هذه الإدارة على تعزيز الفرص المتساوية وإدارة التحديات المرتبطة بالتنوع الجندري، الثقافي، الجيلي، والاختلافات الأخرى بين موظفي المؤسسة . (الهرموزي ، 2017)

إدارة التنوع في الموارد البشرية ليست فقط مسؤولية إدارة الموارد البشرية ولكن تشكل أيضًا جزءًا أساسيًا من استراتيجية الأعمال والثقافة التنظيمية . (البكري ، 2013)

تضمن وجود سياسات توظيف تشجع على التنوع وتعزز فرص الوصول لمختلف الفئات السكانية. يمكن تحقيق ذلك من خلال استخدام لغة شمولية في الإعلانات وضمان عدم وجود تمييز في عمليات التوظيف . (جدنيز ، 2005)

التنوع في مكان العمل هو الدليل على أن ما يبدو أنه يمكنه أن يكون أيضًا أفضل قرار تجاري، ففي بعض الأحيان، يمكن أن يؤدي كسر المعايير إلى ابتكار عظيم، مثل العمل في بيئة عمل متنوعة، وبالتالي، فإن هذه البيئة التنافسية سوف تؤدي إلى تجارة أكثر ربحية . (حمزة ، 2015)

ختامًا، يهدف هذا البحث إلى تقديم رؤى واضحة ومبنية على الأدلة حول كيفية تعزيز الشمولية والتنوع عبر القيادة الفعّالة. نأمل أن يساهم البحث في توفير إطار عمل يمكن للقادة من خلاله تطوير بيئات عمل أكثر تنوعًا وشمولية، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسات وجعلها أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات والتحديات المستقبلية . (يويل ، 2020)

مشكلة البحث

تعد الشمولية والتنوع من القضايا الحيوية في بيئات العمل اليوم، حيث يسعى الكثير من القادة والمؤسسات إلى تعزيزهما لتحقيق أداء مؤسسي أفضل وجذب المواهب المتنوعة. تتبنى القيادة دورًا مهمًا في هذه العملية من خلال تحديد السياسات والممارسات التي تعكس التزامها بالشمولية والتنوع وتوجيه الفرق نحو تحقيق هذه الأهداف.

في ظل العولمة السريعة والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة، أصبحت الشمولية والتنوع في بيئات العمل من المسائل الحيوية التي تؤثر بشكل كبير على أداء المؤسسات ونجاحها. تمثل القيادة دورًا أساسيًا في تعزيز الشمولية والتنوع داخل هذه البيئات، حيث يمكن للقيادة أن يكونوا قوة دافعة نحو تبني سياسات وإجراءات تساهم في خلق بيئة عمل تحترم وتقدر الفروقات الفردية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي وزيادة رضا الموظفين. ومع ذلك، تواجه المؤسسات تحديات متعددة في تحقيق هذا الهدف، مما يجعل دراسة أثر القيادة على الشمولية والتنوع ضرورة ملحة.

2.1. الفجوات النظرية :

يعتبر معالجة هذه الفجوات النظرية أساسيًا لتعزيز فهمنا لدور القيادة في تعزيز الشمولية والتنوع. من خلال ملء هذه الفجوات، يمكننا تطوير نظريات أكثر تفصيلًا وتطبيقًا حول كيفية تحسين البيئات العملية لتعزيز الشمولية وتعزيز التنوع بشكل أكبر. يساهم ذلك في تطوير سياسات واستراتيجيات أكثر فاعلية لتحقيق أهداف التنوع والشمولية داخل المؤسسات.

نقص الدراسات الفعالة في سياقات ثقافية متنوعة الدراسات الحالية قد تكون محدودة في التركيز على سياقات ثقافية محددة، مما يقلل من قابليتها للتعميم على نطاق واسع على مستوى الثقافات المتنوعة داخل العمل.

التركيز الكبير على التحليل الكمي الدراسات الحالية غالبًا ما تركز بشكل رئيسي على البيانات الكمية لفهم تأثير القيادة على الشمولية والتنوع، دون التعمق الكافي في البيانات النوعية والتحليلات المؤسسية.

التحديات في قياس النتائج طويلة الأجل يعتبر قياس تأثيرات القيادة على الشمولية والتنوع على المدى الطويل تحديًا، خاصة فيما يتعلق بالتأثيرات الثقافية والتنظيمية غير المباشرة.

النقص في الدراسات المقارنة بين المؤسسات المتنوعة وغير المتنوعة تفتقر الدراسات إلى المقارنات الفعالة بين المؤسسات التي تعزز الشمولية وتلك التي لا تفعل ذلك، مما يمنع من فهم العلاقات السببية والفروق الأساسية بينهما.

التحديات في تحليل التأثيرات النفسية والسلوكية قد تفتقر الدراسات إلى التعمق في تحليل العوامل النفسية والثقافية التي تؤثر على استجابات القيادة لمتطلبات التنوع والشمولية داخل بيئات العمل.

يعد معالجة هذه الفجوات النظرية أمرًا حيويًا لتعزيز فهمنا وتطبيقنا لدور القيادة في تحقيق الشمولية والتنوع. من خلال ملء هذه الفجوات، يمكن تطوير نظريات أكثر دقة وتطبيقية حول كيفية تحسين البيئات العملية لتعزيز الشمولية والتنوع بشكل فعال. يساهم ذلك في تطوير سياسات واستراتيجيات أكثر فعالية لتحقيق أهداف التنوع والشمولية داخل المؤسسات.

معالجة فجوات النظرية في بحث أثر القيادة في تعزيز الشمولية والتنوع تمثل تحديًا أساسيًا للباحثين والمؤسسات على حد سواء. من خلال التركيز على هذه الفجوات وتوجيه البحث نحو معالجتها، يمكن أن نحقق تقدمًا كبيرًا في فهم كيفية تأثير القيادة على الثقافة المؤسسية والأداء الشامل للمؤسسات.

2.2. الفجوات العملية :

تعد الشمولية والتنوع أمرًا حيويًا في بيئات العمل اليوم، حيث تساهم في تعزيز الأداء المؤسسي وجذب المواهب المتنوعة. تلعب القيادة دورًا حاسمًا في تحقيق هذين الهدفين من خلال تبني السياسات والممارسات التي تدعم الشمولية والتنوع داخل المؤسسات.

المشكلة البحثية رغم أهمية التزام القيادة بالشمولية والتنوع، هناك فجوات عملية تحتاج إلى تعبئة لتحقيق تأثير فعال للقيادة في هذين الجانبين داخل بيئات العمل. تتمثل المشكلة البحثية في تحديد فجوات العملية في دراسات أثر القيادة في تعزيز الشمولية والتنوع، والتي تشمل على سبيل المثال:

الفجوات العملية

1. تحديات تنفيذ السياسات الشمولية و التنوعية الكثير من الدراسات تركز على وضع السياسات ولكن قليل منها يتعمق في تنفيذها على أرض الواقع، مما يجعل الفرق بين النظرية والتطبيق يتطلب دراسات أكثر تفصيلاً حول التحديات العملية التي تواجهها المؤسسات.
2. نقص الأدوات والموارد لتنفيذ البرامج الشمولية والتنوعية قد تواجه المؤسسات صعوبات في توفير الموارد اللازمة والأدوات الفعالة لتنفيذ برامج شمولية وتعزيز التنوع، مما يؤثر على قدرتها على تحقيق الأهداف المنشودة.
3. تحديات الثقافة التنظيمية والتغيير الثقافي قد تواجه المؤسسات تحديات في تغيير ثقافتها التنظيمية لتعزيز الشمولية والتنوع، مما يتطلب دراسات حول كيفية تحفيز وتعزيز التغيير الثقافي بواسطة القيادة.
4. نقص الدعم القيادي والتزام العليا قد يكون نجاح السياسات الشمولية والتنوعية مرتبطاً بدعم القيادة العليا وتعزيز التزامها بتحقيق التغيير، مما يتطلب دراسات حول كيفية تعزيز التواصل والدعم من القيادة العليا.
5. تأثيرات التحديات الاقتصادية والسياسية الخارجية يمكن أن تؤثر التحديات الاقتصادية والسياسية الخارجية على قدرة المؤسسات على الاستمرار في تنفيذ البرامج الشمولية والتنوعية، مما يستدعي دراسات حول كيفية تكيف والاستجابة.

يعد معالجة هذه الفجوات العملية أمراً حيوياً لضمان فعالية ونجاح السياسات والبرامج الشمولية والتنوعية داخل البيئات العملية. من خلال فهم ومعالجة هذه التحديات، يمكن للمؤسسات تحسين قدراتها على جذب واحتفاظ المواهب المتنوعة وتعزيز الأداء الشامل للمؤسسة.

معالجة فجوات العملية في بحث أثر القيادة في تعزيز الشمولية والتنوع تمثل تحدياً مهماً يواجه الباحثين والقادة على حد سواء. من خلال التركيز على هذه الفجوات والبحث في كيفية معالجتها، يمكننا أن نطور أفضل الممارسات والسياسات لتحقيق بيئات عمل أكثر شمولية وتنوعاً ومستدامة.

تتناول هذه الدراسة الأثر الذي تلعبه القيادة في تعزيز الشمولية والتنوع في بيئات العمل، وتندرج ضمن إطار البحث النظري والعملي الذي يهدف إلى فهم كيفية تأثير القيادة على الثقافة المؤسسية والأداء الشامل للمؤسسات من خلال تعزيز التنوع والشمولية.

المشكلة البحثية الرئيسية

رغم أهمية التزام القيادة بالشمولية والتنوع، هناك عدة تحديات وفجوات نظرية وعملية تحتاج إلى تحديدها ومعالجتها لتعزيز فهمنا وتطبيقنا لدور القيادة في هذا السياق. تتمثل المشكلة البحثية الرئيسية في:

- تحديد آثار مباشرة وغير مباشرة: كيف يؤثر نوع القيادة وأساليبها على تعزيز الشمولية والتنوع في البيئات العملية؟ وما هي الآليات التي يمكن أن تعمل على تحقيق هذا التأثير بشكل فعال؟
- فهم العوامل الثقافية والسلوكية: كيف يمكن للقيادة التفاعل مع العوامل الثقافية والسلوكية داخل المؤسسات لدعم التنوع والشمولية؟ وما هو دور القيادة في تغيير وتعزيز هذه العوامل في البيئات العملية؟
- التحديات التنفيذية والمؤسسية: ما هي التحديات التنفيذية التي تواجه المؤسسات في تنفيذ سياسات الشمولية والتنوع؟ وكيف يمكن للقيادة التغلب على هذه التحديات لتحقيق الأهداف المؤسسية؟

أهداف الدراسة

يهدف البحث إلى:

1. تحليل أثر القيادة على تعزيز الشمولية والتنوع في بيئات العمل.
2. فهم الآليات والممارسات التي يمكن أن تدعم تنفيذ سياسات الشمولية والتنوع بفعالية.
3. استكشاف التحديات التي تواجه القيادة في تعزيز الشمولية والتنوع وتقديم الحلول المناسبة لها.
4. توفير إطار عملي ونظري يمكن أن يساهم في تطوير سياسات وممارسات أكثر فعالية لتعزيز الشمولية والتنوع داخل المؤسسات.
- 5.

استنتاج

من خلال تحديد ومعالجة هذه المشكلة البحثية، يمكن للدراسة أن تساهم في إثراء الفهم النظري والعملي لدور القيادة في تحقيق أهداف الشمولية والتنوع في بيئات العمل. تعزيز هذه الأهداف يمكن أن يساهم بشكل كبير في تحقيق الاستدامة والابتكار في المؤسسات الحديثة.

أهمية البحث

في ظل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية المستمرة، أصبحت الشمولية والتنوع مسائل حيوية في سياقات العمل الحديثة. تعتبر القيادة الفعّالة واحدة من أهم العوامل التي يمكن أن تساهم في تعزيز هذين الجانبين داخل المؤسسات والشركات.

يساعد البحث في فهم كيفية تأثير القيادة على التنوع والشمولية في تحسين الأداء المؤسسي بشكل عام. بفضل بيئات العمل التي تتسم بالتنوع والشمولية، يمكن للمؤسسات أن تجذب المواهب المتنوعة وتعزز من إبداعها وابتكارها .

تعزيز الابتكار والإبداع تعتبر البيئات التي تحترم التنوع والشمولية مكانًا مثمرًا للابتكار والإبداع. بحيث يشجع التنوع على تفكيك الأفكار التقليدية وتوليد حلول جديدة وفعّالة للتحديات المؤسسية .

تحقيق التميز التنافسي تلعب الشمولية والتنوع دورًا حاسمًا في بناء سمعة المؤسسة كمكان ملائم للعمل، مما يساهم في جذب العمالة الموهوبة والمتنوعة. هذا يمكن أن يؤدي في النهاية إلى تحقيق التميز التنافسي والنمو المستدام للمؤسسة .

تعزيز العدالة والمساواة من خلال تعزيز الشمولية والتنوع، تساهم القيادة في خلق بيئات عمل أكثر عدالة ومساواة، حيث يتم التعامل بإنصاف مع جميع أفراد المؤسسة بغض النظر عن خلفياتهم وهوياتهم .

الاستجابة لتحديات السوق العالمي في عصر الاقتصاد العالمي، تعد القدرة على التعامل مع التنوع ضرورة للمؤسسات للنجاح في الأسواق العالمية المتنوعة. تساعد القيادة في تهيئة المؤسسة للتعامل مع هذه التحديات بفعالية ونجاح .

تعزيز الأداء الشامل للمؤسسات تساهم الشمولية والتنوع في خلق بيئات عمل متنوعة ومتكافئة، مما يعزز من الإنتاجية والابتكار والقدرة على التكيف مع التحديات الاقتصادية والاجتماعية المتغيرة

جذب واحتفاظ المواهب المتنوعة يعد الالتزام بالشمولية والتنوع جزءًا أساسيًا من استراتيجيات جذب واحتفاظ بالموظفين الموهوبين والمتنوعين، مما يساهم في بناء فرق العمل المتكاملة والمتفاعلة .

يساعد البحث في فهم كيفية تعزيز القيادة للعدالة والمساواة داخل المؤسسات، مما يساهم في إقامة بيئات عمل تتمتع بالشفافية والمساواة في الفرص .

تحقيق المسؤولية الاجتماعية يعكس الالتزام بالشمولية والتنوع التزامًا قويًا بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات نحو المجتمعات التي تخدمها، مما يعزز من سمعة المؤسسة وتأثيرها الإيجابي .

تعزيز التفاعل الاجتماعي والثقافي تساهم البيئات العمل المتنوعة في تعزيز التفاعل الاجتماعي والثقافي بين مختلف الأعضاء في المؤسسة، مما يعزز من التفاهم المتبادل والابتكار .

باختصار، يمثل بحث تأثير القيادة في تعزيز الشمولية والتنوع داخل بيئات العمل جزءًا أساسيًا من بناء مؤسسات قوية ومستدامة. يساهم هذا البحث في تحديد أفضل الممارسات والسياسات التي تعزز التنوع والشمولية، وبالتالي تحقيق النمو والازدهار الشامل داخل المؤسسات والمجتمعات التي تخدمها.

2.1. أهمية النظرية :

تساهم النظرية في توفير إطار تحليلي لفهم كيفية تأثير أساليب القيادة والممارسات الإدارية على تعزيز الشمولية والتنوع داخل بيئات العمل. تحليل هذه الآليات يمكن أن يوفر أساسًا نظريًا قويًا لتطوير سياسات واستراتيجيات قيادية فعالة .

يمكن للنظرية توجيه الأبحاث الأكاديمية نحو فحص جوانب محددة من دور القيادة في تعزيز الشمولية والتنوع، مثل أنماط القيادة المؤثرة وآليات الاستجابة المؤسسية .

توفر النظرية المستندة إلى البحث أدوات تحليلية ومعرفية تساعد القادة والمدراء في اتخاذ قرارات استراتيجية تعزز التنوع والشمولية في المؤسسات .

من خلال فهم عميق لتأثير القيادة على التنوع والشمولية، يمكن تحسين الكفاءة التشغيلية والمؤسسية، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج أفضل وأكثر استدامة على المدى الطويل .

تساهم النظرية في تعزيز الابتكار والتنوع الثقافي داخل المؤسسات، حيث تسهم القيادة في إنشاء بيئات عمل ملهمة تشجع على التفاعل الإبداعي والتبادل الثقافي .

توفر النظرية البحثية حول دور القيادة في تعزيز الشمولية والتنوع إطارًا تحليليًا قويًا يساعد على فهم أفضل للعلاقات والمتغيرات التي تؤثر في هذين الجانبين داخل المؤسسات. يتيح هذا الإطار للباحثين والممارسين في مجال إدارة الموارد البشرية والقيادة الفهم العميق لما يمكن أن يسهم في تحقيق نتائج إيجابية .

يعزز الفهم العميق لدور القيادة في تحقيق التنوع والشمولية من قدرة القادة والمديرين على اتخاذ قرارات استراتيجية مبنية على البيانات والمعرفة. تساعد هذه القرارات على تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية بشكل فعال .

من خلال فهم عميق لتأثير القيادة، يمكن للمؤسسات تحسين استجابتها للتحديات والفرص التي تنشأ من تعدد الثقافات والخلفيات داخل الفرق العاملة. يمكن أن تؤدي هذه الاستجابة الفعالة إلى تعزيز التكامل والتعاون داخل المؤسسات .

بفضل النظرية، يمكن للمؤسسات تعزيز التنوع والشمولية كقيم مؤسسية أساسية توجه السياسات والممارسات الداخلية. يساهم هذا في بناء ثقافة تنظيمية تعزز من الشمولية وتعزز من التفاعل والابتكار في المؤسسة .

تعكس النظرية حول أثر القيادة أيضًا التزام المؤسسات بالمسؤولية الاجتماعية، حيث يمكن للقيادة الفعالة تعزيز التفاعل الاجتماعي الإيجابي وتحقيق العدالة والمساواة داخل الشركات وخارجها .

تعد النظرية حول أثر القيادة في تعزيز الشمولية والتنوع داخل بيئات العمل أساسية لفهم العلاقات التي تربط القيادة بالتنوع والشمولية، ولتحديد العوامل والممارسات التي يمكن أن تعزز هذه العلاقات بشكل فعال. يمكن أن تساهم هذه النظرية في تحسين الأداء المؤسسي ودعم التفاعل الثقافي والاجتماعي داخل المؤسسات، مما يعزز من الاستدامة والنمو على المدى الطويل .

2.2. أهمية العملية :

تؤثر القيادة الفعّالة بشكل كبير في تعزيز بيئات العمل التي تحترم التنوع والشمولية، مما يشجع على الابتكار والإبداع. القادة الذين يشجعون على التفكير المتنوع يمكنهم تحفيز فرق العمل لاستكشاف واستغلال الفرص الجديدة بفضل مختلف الخلفيات والخبرات .

من خلال تعزيز التنوع والشمولية، يمكن للقيادة تحسين الكفاءة والإنتاجية في العمليات المؤسسية. الفرق المتنوعة تعمل بشكل أكثر فعالية وتستجيب بشكل أفضل لاحتياجات السوق وتحدياتها المتغيرة .

تعتبر بيئات العمل المتنوعة مغرية للمواهب المختلفة، حيث تجذب القيادة الملتزمة بالشمولية والتنوع المواهب وتحتفظ بها بفضل البيئات الداعمة والمحفزة التي تعزز الشعور بالانتماء والاحترام .

يساهم تعزيز التنوع والشمولية في تعزيز التفاعل والتعاون بين أفراد الفريق وبين الأقسام المختلفة داخل المؤسسة. هذا التفاعل يعزز من الفهم المتبادل ويعزز من قدرة الفرق على حل المشكلات وتحقيق الأهداف بشكل أفضل .

بفضل الشمولية والتنوع، تتيح القيادة الفرصة للموظفين من مختلف الخلفيات الثقافية للتفاعل والتبادل الثقافي، مما يثري بيئة العمل ويعزز الاحترام المتبادل والتعاون الفعّال .

تعزيز بيئة عمل عادلة يساهم التركيز على التنوع والشمولية في بناء بيئة عمل تتسم بالعدالة والمساواة، حيث يتم التعامل مع كل فرد بشكل عادل وبناءً على الكفاءة والموهبة دون النظر إلى خلفياتهم أو هوياتهم .

بفضل القيادة الفاعلة في تعزيز الشمولية والتنوع، تتحقق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من خلال تحقيق مجتمعات العمل الأكثر شمولية ومتكافئة واحترامًا للتنوع البشري .

تساهم العملية حول أثر القيادة في تعزيز الشمولية والتنوع داخل بيئات العمل في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الابتكار والإنتاجية، إضافة إلى تعزيز التفاعل الاجتماعي والثقافي وتحقيق العدالة والمساواة داخل المؤسسات. تساهم هذه العملية في بناء بيئات عمل تشجع على التفاعل الإبداعي وتحفز على التطور والنمو المستدام .

إنشاء بيئات عمل شاملة يساعد الركنز على التنوع والشمولية في استراتيجيات القيادة على خلق بيئات عمل تعزز الشمولية وترحب بالتنوع الثقافي والجندي والعمرى. هذا يسهم في تعزيز الانتماء لدى الموظفين وزيادة الرضا عن العمل .

تسهم القيادة الداعمة للتنوع في تشجيع الابتكار والإبداع، حيث يتم تقديم أفكار وآراء متنوعة تعكس خلفيات متعددة وتجارب متنوعة. هذا يمكن أن يؤدي إلى تطوير حلول إبداعية للتحديات المؤسسية .

يمكن للقيادة الفاعلة في دعم التنوع والشمولية أن تحسن من الكفاءة والإنتاجية، بفضل تحفيز الفرق المتنوعة للعمل بشكل أكثر فعالية وتحقيق نتائج متفوقة.

من خلال دعم التنوع، يمكن للقيادة تعزيز التكامل الفعال بين الأفراد والأقسام داخل المؤسسة، مما يزيد من قدرة المؤسسة على التكيف مع التغييرات والتحديات الخارجية .

يمكن للقيادة التي تؤمن بالشمولية والتنوع أن تساهم في بناء ثقافة من الاحترام والعدالة داخل المؤسسة، حيث يتم معاملة جميع الأفراد بشكل عادل ومتساوٍ دون تمييز بناءً على خلفياتهم .

يعكس دعم التنوع والشمولية من قبل القيادة التزام المؤسسة بالمسؤولية الاجتماعية، حيث يساهم في تحقيق مجتمعات عمل أكثر شمولية ومتساوية، مما يعزز من سمعة المؤسسة وتأثيرها الإيجابي في المجتمع .

يعد دعم التنوع والشمولية من قبل القيادة أمراً حيوياً لتحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الابتكار والإبداع، إضافة إلى بناء بيئات عمل تعزز العدالة والمساواة. يسهم هذا الدعم في تعزيز التكامل والتعاون داخل المؤسسات، ويساهم في تحقيق المسؤولية الاجتماعية والبيئية للمؤسسات في المجتمعات التي تعمل فيها .

إدارة الاختلافات بفعالية تلعب القيادة دوراً حاسماً في تعزيز التنوع بين الفرق العاملة، وتحويل الاختلافات إلى نقاط قوة تعزز الابتكار والإنتاجية في المؤسسة .

تعزيز التعاون والتفاعل من خلال تشجيع الشمولية، تساهم القيادة في تعزيز التفاعل والتعاون بين أعضاء الفريق، مما يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل أكثر فعالية .

استفادة من التجارب المتنوعة تساعد القيادة على استغلال التنوع لتعزيز الابتكار وتوليد أفكار جديدة تساهم في تحسين منتجات وخدمات المؤسسة .

تحفيز الفرق المتنوعة يمكن للقيادة الفاعلة في دعم الشمولية تحفيز الفرق المتنوعة لتبادل الأفكار والآراء بحرية، مما يساهم في تحقيق الإبداع والتفوق التنظيمي .

زيادة الكفاءة والإنتاجية بفضل تعزيز الشمولية، تقوم القيادة بتحسين الكفاءة والإنتاجية من خلال استغلال كافة المواهب والقدرات المتاحة في المؤسسة .

بناء بيئة عمل محفزة تعمل القيادة على بناء بيئة عمل تحترم وتقدر التنوع، مما يساهم في خلق بيئة محفزة تدعم النمو المستدام للمؤسسة .

يعمل دعم الشمولية والتنوع على بناء ثقافة من العدالة داخل المؤسسة، حيث يتم التعامل بمساواة مع جميع الأفراد دون تمييز .

المساهمة في المسؤولية الاجتماعية يعكس دعم الشمولية والتنوع من قبل القيادة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، من خلال تحقيق بيئة عمل تساهم في تحقيق العدالة والتقدم المجتمعي .

يعد تعزيز الشمولية والتنوع داخل بيئات العمل من أهم التحديات التي يواجهها القادة في الوقت الحالي، حيث يمكن أن يساهم ذلك في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الابتكار والإبداع، إلى جانب بناء بيئة عمل متنوعة ومحفزة. تعكس هذه الجهود أيضًا التزام المؤسسة بالمسؤولية الاجتماعية وتعزيز التفاعل الاجتماعي والثقافي داخل المؤسسة وخارجها.

أهداف البحث

هذه بعض الأهداف التي يمكن أن تشملها دراسة بحثية حول أثر القيادة في تعزيز الشمولية والتنوع داخل بيئات العمل:

تحليل أساليب القيادة المؤثرة في تعزيز التنوع والشمولية: دراسة وتحليل الأساليب والممارسات القيادية التي تساهم في خلق بيئات عمل متنوعة وشاملة.

تقييم أثر التنوع والشمولية على أداء المؤسسة: فحص كيفية تأثير الشمولية والتنوع على كفاءة وإنتاجية الموظفين والأداء العام للمؤسسة.

دراسة تأثير القيادة الشمولية على رضا الموظفين والانتماء للمؤسسة: تحليل كيفية تأثير أساليب القيادة المشجعة للشمولية على رضا الموظفين ومستوى انتمائهم للمؤسسة.

تقييم التأثير الاجتماعي والثقافي للقيادة الشمولية: دراسة الآثار الاجتماعية والثقافية للقيادة المتوجهة نحو تعزيز التنوع والشمولية داخل المؤسسة وفي المجتمع المحيط.

تحليل العوامل المؤسسية والثقافية التي تؤثر في تطبيق الشمولية والتنوع: دراسة العوامل الداخلية والثقافية في المؤسسة التي تسهم في نجاح استراتيجيات تعزيز التنوع والشمولية.

تقديم توصيات لتحسين القيادة الشمولية في بيئات العمل: استنتاج توصيات عملية وفعّالة للمؤسسات لتحسين القيادة الشمولية وتعزيز التنوع في بيئات العمل.

هذه الأهداف تمثل نقاط البداية الأساسية لأي بحث يهدف إلى استكشاف وفهم أثر القيادة في تعزيز الشمولية والتنوع داخل المؤسسات.

دراسة الفجوات في السياسات والممارسات القيادية: تحليل الفجوات الموجودة في السياسات والممارسات التنظيمية وكيفية تأثيرها على فعالية القيادة في تعزيز التنوع والشمولية.

تقييم استجابة السوق والتنافسية للمؤسسات التي تدعم التنوع والشمولية: دراسة كيفية استجابة السوق والقدرة التنافسية للمؤسسات التي تتبنى استراتيجيات قيادية متجهة نحو التنوع والشمولية.

تحليل تأثير التنوع الجندري والثقافي على اتخاذ القرارات الاستراتيجية: دراسة كيفية تأثير التنوع الجندري والثقافي في إثراء عمليات اتخاذ القرارات في المؤسسات.

تقييم التحديات والعوائق التي تواجه تنفيذ استراتيجيات القيادة لتعزيز التنوع والشمولية: تحليل العوامل التي تعترض تقدم المؤسسات في تنفيذ سياسات وبرامج تعزيز التنوع والشمولية، وتقديم حلول لتجاوز هذه العقبات.

تقييم تأثير التنوع والشمولية على صحة المؤسسة النفسية والاجتماعية: دراسة كيفية تأثير بيئات العمل التي تدعم التنوع والشمولية على صحة ورفاهية الموظفين والمجتمع المحيط.

تحليل الاستدامة الطويلة الأجل للممارسات القيادية المؤيدة للتنوع والشمولية: تقييم كيفية استدامة الممارسات القيادية التي تدعم التنوع والشمولية في المؤسسات على المدى الطويل، وتحديد الفوائد المستمرة للمؤسسة.

هذه الأهداف تعكس مجموعة متنوعة من الجوانب التي يمكن أن تدرس في بحث حول تأثير القيادة في تعزيز الشمولية والتنوع داخل بيئات العمل، وتساهم في فهم أعمق للموضوع وتطبيقاته العملية.

تحليل تأثير القيادة الإيجابية على الابتكار والتغيير التنظيمي: دراسة كيف يمكن للقيادة المؤيدة للشمولية والتنوع أن تعزز من قدرة المؤسسة على التكيف مع التغييرات والتحديات وتعزيز الابتكار في العمليات والمنتجات.

تقييم أثر القيادة في بناء الثقافات التنظيمية المتنوعة: دراسة كيفية تأثير القيادة على بناء ثقافات تنظيمية متنوعة تعزز التفاعل والتكامل بين أعضاء الفريق .

دراسة تأثير القيادة على تحقيق التميز التنظيمي والميزة التنافسية: تحليل كيفية تأثير القيادة الشمولية والتنوع في تحقيق تفوق استراتيجي والميزة التنافسية للمؤسسة في سوق العمل .

تقييم أهمية القيادة في إدارة التنوع الجيلي والاجتماعي: دراسة كيفية تأثير القيادة على إدارة التحديات والفرص التي تعترض الأجيال المختلفة والثقافات المتنوعة في بيئات العمل.

تحليل استراتيجيات القيادة في تعزيز التواصل الفعال وحل النزاعات: دراسة كيفية استخدام القيادة المؤيدة للتنوع والشمولية لتعزيز التواصل الفعال وإدارة النزاعات بين أعضاء الفريق.

تقديم توصيات لتطوير القيادة في تعزيز التنوع والشمولية: تطوير توصيات عملية وفعالة تستند إلى البحث لتعزيز قدرات القادة في دعم التنوع والشمولية داخل بيئات العمل.

هذه الأهداف تمثل توسعاً في الجوانب التي يمكن أن يشملها بحث متخصص حول دور القيادة في تحقيق الشمولية والتنوع في العمل، مما يساعد في فهم أعمق وشامل لمختلف الأبعاد والتأثيرات المحتملة لهذه الاستراتيجيات.

دراسة تأثير القيادة في تعزيز العدالة التنظيمية والمساواة: تحليل كيفية تأثير القيادة في إقامة بيئات عمل عادلة وتعزيز المساواة بين أعضاء الفريق.

تقييم التأثير الاقتصادي والمالي للقيادة المؤيدة للتنوع والشمولية: تحليل كيفية تأثير استراتيجيات القيادة في تعزيز التنوع والشمولية على أداء الشركات والعائد المالي للمؤسسات.

دراسة تأثير القيادة على استقطاب واحتفاظ الموظفين المتنوعين: تحليل كيفية تأثير القيادة في جذب والاحتفاظ بموظفين ذوي خلفيات وتجارب متنوعة داخل المؤسسة.

تحليل تأثير القيادة في تغيير ثقافة العمل لدعم التنوع والشمولية: دراسة كيفية تأثير القيادة في تغيير وتحسين ثقافات العمل لدعم التنوع والشمولية والتكيف مع التغييرات الاجتماعية والثقافية.

تقييم تأثير القيادة على الالتزام الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية: دراسة كيفية تأثير القيادة في تعزيز الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية وتعزيز العلاقات مع المجتمعات المحلية والعالمية.

تقديم توصيات لتحسين إدارة التنوع والشمولية في المؤسسات: استنتاج توصيات عملية لتحسين إدارة التنوع والشمولية في الشركات والمؤسسات لتحقيق أهداف النمو المستدام.

تلك الأهداف تمثل توسعاً في التفكير حول كيفية فهم وقياس أثر القيادة في تحقيق التنوع والشمولية داخل بيئات العمل، مما يساهم في تعميق البحوث والممارسات التنظيمية التي تدعم هذه القضايا الحيوية.

لقد تعمقنا بشكل أكبر في فحص ودراسة دور مجالس الإدارة، خاصةً في ظل حالة الارتباط التي تجمع ما بين المجالس التي تضم بداخلها تنوعًا وتمثيلًا جيدًا للموظفين والقيادات، وتحقيق معدلات أداءٍ ماليٍّ أفضل ونموٍّ شاملٍ 5 ، وهو الأمر الذي يتجاوز أحيانًا تأثير الفرق التنفيذية، بالإضافة لذلك يمكن لهذه النوعية من المجالس أن يكون لها تأثيرها الإيجابي القوي على سمعة الشركة في المجتمع. وفي هذا العام رصدنا مرةً أخرى وجود ارتباطٍ قوي بين تحقيق الأثر المالي الملموس وزيادة تمثيل المرأة في مجالس الإدارات، كما رصدنا أيضًا وللمرة الأولى ارتباطًا كبيرًا مع التمثيل العرقي، مما يؤكد على أهمية تعدد التمثيل في مجالس الإدارات لتحقيق أثرٍ فعّالٍ على الأداء المالي ومعدلات النمو الشامل للشركة وانعكاسها الإيجابي على المجتمع.

يساعد وضوح المهمة القائد في توضيح طريقة أو طرق تنفيذها لدى المرؤوسين ، أو يترك لهم الحرية في الطريقة التي تناسبهم في أدائها، أما إذا كانت المهمة غامضة وغير واضحة يفرض ذلك على القيادة الإدارية توضيح كيفية الأداء للعاملين خصوصًا قليلي الخبرة فيهم.

إن كفاءة فعالية فريق العمل تحددها مجموعة من العوامل كالمدة الزمنية التي قضاها أفراد الفريق مع بعضهم ، و خبرتهم و مستوياتهم التعليمية ، فكلما ازداد تشارك هذه الصفات في الفريق زادت فعالية الأداء .

مما سبق ندرك أن نمط القيادة يتحدد وفق عدة عوامل منها ماهو ما تعلق بالقائد في حد ذاته و ما يمتلكه من سمات ، وقيم وخبرات وعوامل مرتبطة بالمرؤوسين كالخبرة و تحمل المسؤولية و لتوقعات و كذا متغيرات بيئة العمل كروح الفريق و تقاليد و ثقافة المنظمة ، كلها عوامل تحدد و تساهم في اختيار القائد لنمط القيادة الملائم للمؤسسة حتى يتسنى له تحقيق رؤية و أهداف المؤسسة .

قائمة المراجع

- محمد السيد مخلوف, . تعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس لتحقيق ميزتها التنافسية (تصور مقترح). مجلة كلية التربية (أسيوط), 38(6), 19-128. (2022)
- عبدالله مداري الحربي قسم الإدارة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الطائف، المملكة العربية السعودية (2024)
- وفاء فنجري مرزوق سعيد ابحاث فى تخصصات ادارة الاعمال - المحاسبة - الاقتصاد - الاحصاء باللغة العربية واللغة الانجليزية الصفحة 69-112 (2021)
- أسماء محمد عبيد الحفيتي أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية كلية التربية – جامعة حلوان في مصر (2023)
- ا.د. عامر علي حسين العطوي كلية الرادين الجامعة للعلوم في بغداد ، العراق (2019)
- فاطمة علي أبو الحديد كلية الدراسات الإنسانية في جامعة الأزهر في القاهرة ، مصر (2018)
- سناء أبوليفة جامعة أسيوط- كلية التجارة - مصر (2020)
- رائد محيد ناصر ، دور القيادة بالقيم في تعزيز المكانة الذهنية للمنظمة (بحث استطلاعي الاراء موظف جامعة وارث الانبياء عليا السلام/ العتبة الحسينية المقدسة، مجلة كلية الادارة والاقتصاد – جامعة كربلاء، (2020)
- سجاد محمد عطية الجنابي جامعة الكوفة كلية الإدارة والإقتصاد ، العراق (2022)
- صباح عبد الله الصومالي دراسة تطبيقية على مستشفيات القطاع الخاص بمحافظة جدة بالمملكة العربية السعودية (2020)

- ابتسام : الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية رسالة ماجستير منشورة ، في اختصاص الادارة ، قسم العلوم الاجتماع ، كلية العلوم الانسانية ، جامعة محمد خضير في بسكرة ، الجزائر (2015)
- سعد بن مزروق : القيادة الأصيلة و الابداع ، الدور الوسيط لازدهار في العمل ، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية و الادارية بغزة ، فلسطين (2021)
- تقي بدري : الوعي الذات و علاقته بالاقناع الاجتماعي لدى طلبة الجامعة ، رسالة (ماجستير) في اختصاص علم النفس ، كلية التربية لعلوم الصرفة ، جامعة بغداد (2015)
- تغريد جلال : أثر القيادة الأصيلة لدى المشرفين التربويين في تحسين مستوى الدافعية للانجاز لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظات غزة ، رسالة (ماجستير) في اختصاص ادارة التربية ، قسم أصول التربية و الادارة التربوية ، كلية التربية ، جامعة الأقصى (2019)
- عبدالواحد سعود سعيد الزهراني قسم الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية، جامعة الباحة، المملكة العربية السعودية.(2021)
- حنان حسن سليمان : تطوير مهارات الادارية بمدارس التعليم العام بمصر في ضوء مدخل القيادة الأصيلة و بالاستفادة من خبرة استراليا ، مجلة كلية التربية . (2021)
- د. بلال خلف، دور الجامعات في ثقافة الحوار والتسامح، جامعة الإسراء ، مؤسسة الفكر العربي، عمان، الأردن ، 2010
- د. عبدالرزاق غزال، تكريس التعددية الإعلامية عبر تحقيق التنوع الثقافي في وسائل الاعلام ، مجلة الباحث الاجتماعي ،جامعة الجزائر ، الجزائر ، 2019
- ماجد الغرباوي، تحديات العنف، معهد الأبحاث والتنمية الحضارية، العراق، بغداد، 2009
- نوح الهرموزي ، موسوعة المفاهيم الأساسية في العلوم الإنسانية و الفلسفة ، منشورات المتوسط ، الرباط ،المغرب ، 2017
- د. ياسين البكري ، التنشئة الاجتماعية السياسية، سلسلة ثقافة ديمقراطية، بغداد ، 2013.
- انتوني جديز ، علم الاجتماع ، المنظمة العربية للترجمة ، ترجمة، فايز الصباغ ، بيروت ، 2005
- د. احمد إبراهيم حمزة، السياسة الاجتماعية ، دار المسيرة، الأردن ، 2015
- يوبل واخرون، موسوعة علم الاجتماع ، المستقبل الرقمي، 2020.
- رزكار حمه رشيد قسم إدارة المصارف، معهد دوكان التقني، جامعة السليمانية التقنية، السليمانية، إقليم كردستان، العراق (2022)

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق تُعتبر جزءًا مهمًا من البحث العلمي، حيث توفر الوثائق والأدوات الإضافية التي تدعم البحث وتوضح بعض التفاصيل التي قد تكون معقدة أو مطولة للإدراج في النص الرئيسي. في دراسة حول أثر القيادة في تعزيز الشمولية والتنوع داخل بيئات العمل، يمكن أن تشمل قائمة الملاحق مجموعة متنوعة من المواد التي تساعد في فهم أعمق للموضوع وتدعم النتائج.

ويعد الباحثان هذه الاستثمارة مقياسا سيعتمد عليه لأغراض البحث العلمي ، و إن مشاركتكم ستعكس بآثار إيجابية في إظهار هذه الدراسة بالمستوى الذي يطمح إليه الباحثان .

لذا يرجى تفضلكم مشكورين باختيار الإجابة التي ترونها مناسبة لكل سؤال ، علما أن الإجابات ستستخدم لأغراض البحث العلمي حصرا فلا داعي لذكر الاسم ، و نعتذر بأننا ننوه لحضراتكم مشكورين بأن إهمال أي سؤال في الإجابة سيجعل هذا المقياس غير مكتمل ، نشكر لكم حسن استجابتكم .. والله الموفق

المعلومات الشخصية :

الملاحظة : الإجابة تكون بوضع علامة ☒ في الخانة المناسبة .

1 . الجنس :

ذكر ☐ أنثى ☐

2 . العمر :

أقل من 20 ☐ 20 - 31 ☐ 31 - 40 ☐ 40 - 50 ☐ أكثر من 51 ☐

3 . المستوى التعليمي :

☐ الثانوية العامة ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير فما فوق ☐

4 . الخبرة الوظيفية:

☐ أقل من 5 سنوات ☐ 10 - 6 ☐ 15 - 11 ☐ 20 - 16 ☐
☐ أكثر من 21

5 . المستوى الوظيفي :

☐ مدير ☐ مساعد ☐ رئيس قسم ☐ موظف ☐

6 . شارك في دورات التدريب :

☐ أقل من 5 ☐ 10 - 6 ☐ 15 - 11 ☐ أكثر من 16 ☐

7 . نوع المؤسسة :

☐ حكومية ☐ خاصة ☐ غير ربحية ☐ أخرى ☐

8 . مدة العمل في المؤسسة:

☐ أقل من سنة ☐ 3-1 سنوات ☐ 6-4 سنوات ☐
☐ 7-10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات ☐

الاستبيان الأول الشمولة

	العبارات	أتفق بشدة	اتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
1 - الوعي الذاتي						
1	يبحث قائدي عن المعلومات المرتدة لتحسين التفاعل مع الآخرين .					
2	يدرك قائدي بدقة كيف ينظر الآخرون إلى قدراته .					
3	يعرف قائدي ما هو الوقت المناسب لإعادة تقييم موقفه في القضايا الهامة .					
4	يدرك قائدي كيف تؤثر تصرفاته على الآخرين .					
2 - التشغيل التوازن						
5	يصغي قائدي باهتمام لوجهات النظر المختلفة قبل التوصل إلى الاستنتاجات .					
6	يحلل قائدي البيانات المتعلقة بالموضوع قبل اتخاذ القرار .					
7	يصنع قائدي قرارات صعبة بناء على معايير مرتفعة للسلوك الأخلاقي .					

					يأخذ قائي في الاعتبار وجهات النظر المختلفة حتى لو كانت تمثل تحدياً للأوضاع القائمة .	8
3 - المنظور الأخلاقي الداخلي						
					ما داخل قائي يظهر في تصرفاته الخارجية .	9
					يرهن قائي على أن معتقداته تتوافق مع تصرفاته .	10
					يصنع قائي قراراته بناء على قيمه الجوهرية .	11

الاستبيان الثاني التنوع في بيئات العمل

	العبارات	أُتفق بشدة	اتفق	محايد	أُتفق لا	لا أُتفق بشدة
1 - الرضا الوظيفي						
1	أشعر بالرضا لان الاجر الذي اتقاضاه يتناسب مع الجهد المبذول .					
2	يتم منح المكافآت في منظماتنا على اساس معايير واضحة و عادلة .					
3	تتم عملية الترقية على اساس الاداء الكفاءة .					
4	لدي استقرار وظيفي في المؤسسة التي اعمل فيها .					
5	انا راض عن عدالة توزيع المهام بين الموظفين .					
6	مكان العمل نظيف و يشعرني بارتياح كبير .					
7	التعاون المتبادل هو السمة الغالبة انجاز الاعمال .					

2 - الالتزام التنظيمي

					أقبل أي وظيفة أكلف بها في المؤسسة مقابل الاستمرار في الوظيفة .	8
					الاستمرار مدى الحياة في العمل في المؤسسة يشعرني بالسعادة .	9
					أفكر أحياناً بالاستقالة عن العمل .	10
					أتأخر في الوصول للوقت المحدد لدوام العمل في المؤسسة .	11
					أقوم بتأجيل مهام العمل لوقت آخر .	12
					أقوم بتذليل الصعوبات بالعمل يقدر المستطاع .	13
					أشعر بأنني مهمل في المجاري لمهام في العمل .	14

(رشيد ، 2022)