

نقش مدیریت تنوع در بالندگی سازمانی اعضای هیات علمی تربیت بدنی دانشگاه های سراسر کشور^۱

غلامرضا شعبانی بهار^۲، مرتضی نیکوفار^{۳*}، نصراله عرفانی^۴، مهرزاد حمیدی^۵

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۲/۲۷ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۴/۰۳)

چکیده

هدف این پژوهش شناسایی نقش مدیریت تنوع در بالندگی سازمانی اعضای هیات علمی تربیت بدنی دانشگاه های سراسر کشور بود. پژوهش حاضر از نوع همبستگی و به روش میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری این تحقیق برابر ۴۰۰ نفر، شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های سراسری کشور بود. حجم نمونه برابر با ۱۳۳ بوده که با استفاده از فرمول کوکران محاسبه شده است. در این تحقیق از پرسش نامه مدیریت تنوع (ویلیامیل استرید، ۲۰۰۷) و پرسش نامه بالندگی سازمانی (جمشیدی، ۱۳۸۶) استفاده شده، که روایی صوری آنها توسط متخصصان تائید و پایایی آنها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب برابر ۰/۷۴ و ۰/۹۵ محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها علاوه بر شاخص های آمار توصیفی، از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چند گانه به روش گام به گام و t تک نمونه ای و آزمون کالموگراف اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که بین مدیریت تنوع مدیران و تمامی ابعاد آن، و بالندگی سازمانی اعضای هیات علمی در سطح $P < 0/01$ رابطه مستقیم و معنی دار وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که ابعاد مدیریت تنوع در بعد مذهب، مرتبه علمی، و قومیت، قادر به پیش بینی معنی دار بالندگی سازمانی هستند.

واژگان کلیدی

مدیریت تنوع، بالندگی، بالندگی سازمانی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. این مقاله مستخرج از رساله دکتری مدیریت ورزشی می باشد

۲. استاد مدیریت ورزشی، دانشگاه بوعلی سینای همدان

۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه بوعلی سینای همدان (نویسنده مسئول)

۴. استادیار روانشناسی، دانشگاه پیام نور

۵. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران

مقدمه

در حال حاضر توفیق سازمان ها به طور مستقیم به استفاده مؤثر از منابع انسانی متکی به علوم رفتاری کاربردی بستگی دارد (هرسی^۱، ۱۳۷۸)، از این رو نگرش جدیدی که در ادبیات مربوط به مدیریت به انسان شده، نگرش راهبردی است. به این معنا که انسان هم عامل کار و هم خالق آن است، بنابراین نقش محوری در تحول سازمان دارد و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی های نامحدود فکری این عامل سرچشمه می گیرد (قلی زاده، ۱۳۹۱). ظهور و حاکمیت این دیدگاه که موفقیت و اثربخشی سازمان ها در گرو هدایت صحیح منابع به ویژه منابع انسانی است، موجب شده تا در سال های اخیر به بررسی و مطالعه رفتار مدیر و تاثیر آن بر نگرش ها و رفتارهای کارکنان، توجه قابل ملاحظه ای معطوف شود.

آموزش عالی محور توسعه و موتور محرکه ایجاد حرکت و تحول در جامعه است. آموزش عالی کانون اصلی تربیت نیروی انسانی متخصص و آموزش دیده است که می تواند با برخورداری از ایده ها و اندیشه های نو هر لحظه در شریان حیاتی حرکت رو به رشد جامعه، راه کارهای نوینی را تزریق کند، از این جهت نظام آموزش عالی و دانشگاه ها، طرح اصلی، بنیان و چارچوب اساسی برنامه ریزی های رشد و پیشرفت محسوب می شود (جمشیدی، ۱۳۸۶).

نقش آموزش عالی شامل تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز جامعه، ترویج و ارتقای دانش، گسترش تحقیق و فراهم نمودن زمینه مساعد برای توسعه کشور است. یکی از سیاست های نظام آموزش عالی ارتقای کارآیی و توانمندی علمی اعضای هیات علمی دانشگاه ها می باشد (عدلی، ۱۳۸۸).

یکی از عمده ترین چالش هایی که آموزش عالی در

حال حاضر در سطح جهانی با آن مواجه است توسعه و رشد کیفی اعضای هیات علمی دانشگاه هاست، به همین دلیل تدوین و اجرای برنامه هایی جهت بالندگی این متخصصان ضرورتی اجتناب ناپذیر است، بالندگی اعضای هیات علمی در واقع جهت پیشگیری از منسوخ شدن دانش و اطلاعات اعضای هیات علمی طراحی شده است (کانگ^۲، ۲۰۰۰). بالندگی به معنای ارتقای برنامه ریزی شده یک فرد یا مجموعه ای از افراد جهت تحقق هر چه بیشتر مأموریت و اهداف سازمان می باشد (لنساند^۳، ۲۰۰۰). بالندگی اعضای هیات علمی شامل فعالیت هایی است که آنها را در رشد و ارتقای توانمندی های حرفه ایی یاری می رساند. فعالیت های بالندگی اعضای هیات علمی دارای اهداف مختلفی می باشد اما در کل به منظور ارتقا و بالندگی فردی، حرفه ای و سازمانی اعضای هیات علمی طراحی شده اند (ال استیت^۴، ۲۰۰۰). بالندگی سازمانی^۵، بر ایجاد یک جو آموزشی اثربخش که در آن اعضای هیات علمی و پرسنل بخش بالندگی اعضای هیات علمی قادرند فعالیت ها و اقدامات جدیدی را در راستای فرآیند یاددهی - یادگیری به اجرا در آورند، متمرکز می باشد (مرزبان، ۱۳۸۸). دانش آموختگان رشته تربیت بدنی می توانند با استفاده از توانمندی ها و مهارت هایی که در طول تحصیل فرا گرفته اند، می توانند در زمینه کاربردی کردن علوم به منظور بهبود سلامت جامعه و پیشرفت ورزشی کشور مفید باشند (فراهانی، ۱۳۹۲).

آموزش و تربیت نیروی متخصص در زمینه ورزش، تولید و توسعه علوم ورزشی در کشور بر عهده اعضای هیات علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه ها می باشد (انصاری، ۱۳۹۱). بدیهی است بالندگی این افراد زمینه

2. Kang
3. Lanthand
4. Alstete
5. organizational development

1. hersi

این پژوهش از این منظر هم دارای اهمیت است که شناخت مدیران از تنوع و مدیریت صحیح آن منجر به این می‌شود که کارکنان دارای تنوع احساس تبعیض نکنند و به کار دل‌گرم‌تر شوند و ضمن احساس رضایت و ارزشمندی در شغل خویش محیط کار و سازمان را از آن خود بدانند و به جای این که درگیر مسائل حاشیه‌ای و مخرب شوند و همکاران خود را دشمن یکدیگر بدانند به دستیابی اهداف سازمان بیاورند. شایان ذکر است که مطالعات در رابطه با مدیریت تنوع تازگی دارد و نیازمند بررسی بیشتر و دقیق‌تر موضوع است.

بدیهی است مدیریت تنوع مقوله مهمی است که می‌تواند در عملکرد کارکنان تأثیرگذاری داشته باشد. عوامل متعددی می‌توانند بر بالندگی سازمانی تأثیر بگذارند یکی از این عوامل می‌تواند مدیریت تنوع مدیران باشد. ایمیکو ایونمی (۲۰۰۹) بیان می‌کنند که مدیریت تنوع با بسیاری از حوزه‌های مدیریت منابع انسانی شامل پاداش، ترفیع، آموزش و رهبری در ارتباط است. در این پژوهش برای محدود کردن این عوامل و دامنه تحقیق و پرهیز از کلی‌گویی صرفاً این تحقیق به سئوالات زیر جواب داده است.

۱- مدیریت تنوع مدیران گروه‌ها و دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور چگونه است؟

۲- میزان بالندگی سازمانی اعضای هیات علمی تربیت بدنی دانشگاه‌ها چقدر است؟

۳- آیا بین مدیریت تنوع مدیران و ابعاد آن، و میزان بالندگی سازمانی اعضای هیات علمی تربیت بدنی دانشگاه‌ها رابطه‌ای وجود دارد؟

۴- آیا ابعاد مدیریت تنوع، توانایی پیش‌بینی بالندگی سازمانی اعضای هیات علمی تربیت بدنی دانشگاه‌ها را دارد؟

روش‌شناسی تحقیق

روش‌شناسی: این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی بوده و از نوع همبستگی و به صورت میدانی انجام شده است.

های رشد بیشتر علوم ورزشی را فراهم خواهد ساخت. یکی از عواملی که در بالندگی اعضای هیات علمی می‌تواند نقش مؤثر و سازنده داشته باشد مدیریت تنوع^۱ است. مدیریت تنوع با بهره‌گیری از تنوع نیروی کار در دانشگاه‌ها و بر اساس تنوع جمعیت شناختی می‌تواند استعدادها را تقویت نماید، تنوع میان گروهی تنها در صورتی می‌تواند اثرات مثبتی به بار آورد که به صورت اثربخش مدیریت شود (استیفن رابینز^۲، ۱۹۹۸).

مدیریت تنوع، یک فرایند مدیریت، به ویژه مدیریت منابع انسانی است که مبتنی بر مجموعه ارزش‌هایی می‌باشد که تفاوت‌های میان افراد را به عنوان یک نقطه قوت برای مدیریت شناسایی می‌کند (روبین^۳، ۱۹۹۸). مدیریت تنوع با بهره‌گیری از تمام ظرفیت‌ها و سلیقه‌ها تلاش می‌کند افراد با حداکثر توانایی خود، بیشترین بازدهی ممکن را به وجود آورند (قاسمی، ۱۳۸۹). محققان مفهوم تنوع را به شیوه‌های گوناگون بیان کرده‌اند. ایمیکو و ایونمی^۴ (۲۰۰۹) مفهوم تنوع را به صورت مرتبط با کار مانند تجربیات و مهارت‌های کار، و تنوع کمتر مرتبط با کار مانند تفاوت‌های جمعیت شناختی از قبیل جنسیت، قومیت و سن تعریف کرده‌اند. برخی دیگر تفاوت‌های موجود در تنوع جنسیت، قومیت و سن را به عنوان سطح ظاهری و تفاوت‌هایی در تنوع ارزش‌ها، نگرش‌ها و شخصیت را به عنوان سطح عمیق دسته‌بندی کرده‌اند. فلنستدجسن^۵ (۲۰۰۳) تنوع را در ابعاد مشهود (نژاد، جنس، سن، طبقه، توان فیزیکی)، کمتر مشهود (تحصیلات، جهت‌گیری جنسی، سبک‌های تفکر، و ارزش‌های شخصی)، و نامشهود (تجربه کاری، باورها و ارزش‌ها، عادات روحی، سطح حرفه‌ای، مهارت‌ها، مذهب، پایگاه‌های اقتصادی-اجتماعی)، تقسیم‌بندی کرده است.

1. diversity management
2. Stefan Robbins
3. Robin
4. Emiko & Eunmi
5. felnsted-jensen

جامعه آماری: جامعه آماری تحقیق، کلیه اعضای هیات علمی دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های سراسری و مراکز آموزش عالی کشور می باشد که از طریق کنکور سراسری پذیرای دانشجو در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی و یا گرایش های این رشته، حداقل در یکی از دوره های تحصیلی (کارדانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد، دکتری تخصصی) می باشند. تعداد این مراکز در سال تحصیلی ۹۱-۹۰ برابر ۴۰ مرکز بوده که شامل ۳۷ دانشگاه سراسری و سه مرکز آموزش عالی می باشد. جامعه آماری تحقیق شامل ۴۰۰ نفر بوده است که تعداد نمونه آماری آن بر اساس فرمول کوکران برابر ۱۹۷ نفر محاسبه، و چون $\frac{n}{N} > 0.05$ است، با استفاده از فرمول تعدیل تعداد نمونه آماری برابر ۱۳۳ نفر محاسبه و تعیین گردید. برای انتخاب افراد نمونه از روش تصادفی - طبقه ای استفاده شد. و با توجه به اینکه تعداد اعضای هیات علمی دانشکده ها و گروه های آموزشی دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی از نظر تعداد کاملاً با یکدیگر متفاوت بودند برای انتخاب نمونه از هر دانشگاه و مرکز آموزشی از روش نمونه گیری طبقه ای از طریق فرمول $nh = nN_h/N$ استفاده شد. با توجه به احتمال ۳۰ نفر ریزش تعداد ۱۶۳ پرسش نامه در بین آزمودنی ها پخش، که تعداد برگشتی در این مرحله فقط ۷۵ پرسش نامه شد، در مرحله دوم برای افرادی که پاسخ نداده بودند مجدداً پرسش نامه ارسال و تعداد ۳۲ پرسش نامه دیگر جمع آوری شد. در مرحله سوم با توجه به تعداد نمونه انتخاب شده از هر طبقه، که به پرسش نامه ها پاسخ نداده بودند، افراد دیگری به همان تعداد در آن طبقه به صورت کاملاً تصادفی انتخاب، و پرسش نامه برای آنان ارسال گردید، این کار در دو مرحله صورت گرفت تا این که تعداد نمونه مد نظر یعنی ۱۳۳ نفر تامین شد.

ابزار و روش جمع آوری اطلاعات: برای جمع آوری

اطلاعات مورد نیاز این پژوهش از پرسش نامه های زیر استفاده شد.

۱- پرسش نامه مشخصات جمعیت شناختی که شامل نه سوال، (جنسیت، سن، تاهل، وضعیت استخدامی، سابقه کار، رشته تحصیلی، مرتبه علمی، مذهب و قومیت) بود.

۲- پرسش نامه سنجش مدیریت تنوع، (ویلیامیل استرید، ۲۰۰۷)، که در ۱۳۸۹ توسط محمد قاسمی در دانشگاه شهید بهشتی با توجه به بافت جامعه کشورمان اصلاح و با به دست آوردن آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به کار برده شده است. حاوی ۴۰ سوال در طیف پنج درجه ای لیکرت مورد اندازه گیری قرار گرفت، این پرسش نامه نحوه اداره و مدیریت تنوع نیروی کار شامل جنسیت، قومیت، مذهب، مرتبه علمی و سن را در جامعه مورد نظر، از هشت بعد شامل به کارگیری تنوع، سهم مثبت در پیشرفت سازمان، عدم تبعیض، احترام، ایجاد خط مشی های فرهنگی، نتایج بهتر، تناسب مطلوب تنوع، طراحی خط مشی زدودن تبعیض، را مورد سنجش قرار دهد.

۳- پرسش نامه بالندگی سازمانی اعضای هیات علمی که با استفاده از دو پرسش نامه ای که اولی در سال ۱۳۸۶ توسط جمشیدی در دانشگاه شهید بهشتی و دومی توسط سیاوشی در سال ۱۳۹۱ در دانشگاه پیام نور به کار برده شده اند تهیه گردید. شامل ۲۶ سوال که در طیف پنج درجه ای لیکرت ساخته شده است. و شامل ۶ آیتم، ۱-ارتباطات سازمانی ۲- رهبری ۳-ارتباطات بین فردی ۴-خودکارآمدی (استقلال عمل) ۵-اخلاق حرفه ای ۶-نوآوری، می باشد.

روایی و پایایی: برای به دست آوردن روایی صوری پرسش نامه ها به رویت استادان و متخصصان رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی رسید، و جهت تعیین پایایی پرسش نامه ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. که با انتخاب ۱۵ نفر از آزمودنی ها به طور تصادفی برای مدیریت تنوع مقدار آن ۰/۷۴ و بالندگی سازمانی ۰/۹۵ ضریب آلفای کرونباخ

مشخص گردید.

روش‌های آماری: برای توصیف متغیرهای مورد مطالعه با استفاده از آمار توصیفی از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی برای توصیف داده‌های به دست آمده، استفاده شد. برای پاسخ به سوالات و فرضیه‌ها پژوهش، از آزمون t تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد. شایان ذکر است قبل از به کارگیری آزمون‌های مذکور با استفاده از آزمون کالموگراف و اسمیرنوف، نرمال بودن داده‌ها و نیز با رسم نمودار پراکنش خطی بودن روابط بین متغیرها، و عدم هم خطی چندگانه بین متغیرهای پیش بین، نرمال بودن خطاها و مستقل بودن خطاها از یکدیگر با استفاده از آزمون دوربین - واتسون واری شده.

یافته‌ها

نتایج آمار توصیفی مربوط به جامعه آماری اعضای هیات علمی تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور با حجم نمونه ۱۳۳ نفر بیانگر آن است که ۸۲ درصد از افراد جامعه تحت بررسی را مردان تشکیل می‌دهند. و ۹۷/۷ درصد متأهل هستند. ۵/۳ درصد، سن ۳۵ سال و یا کمتر، ۱۷/۳ درصد ۳۶ تا ۴۰ سال، ۴۴/۴ درصد ۴۱ تا ۴۵ سال، ۱۸/۸ درصد ۴۶ تا ۵۰ سال، ۹ درصد ۵۱ تا ۵۵ سال و ۵/۳ درصد بیشتر از ۵۵

سال سن دارند. ۵/۳ درصد دارای تحصیلات در رشته رفتار حرکتی، ۹ درصد رشته بیومکانیک ورزشی، ۲۹/۳ درصد رشته مدیریت ورزشی، ۹/۸ درصد رشته آسیب شناسی و حرکات اصلاحی، ۳۸/۳ درصد رشته فیزیولوژی ورزشی، و ۸/۳ درصد دارای تحصیلات در سایر رشته‌های تحصیلی هستند. همچنین ۳۶/۱ درصد سابقه بین پنج تا ۱۰ سال، ۲۷/۱ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲۵/۶ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال، ۹/۸ درصد بین ۲۱ تا ۲۵ سال و ۱/۵ درصد سابقه بیشتر از ۲۵ سال دارند. ۳/۸ درصد وضعیت استخدامی پیمانی، ۳۹/۱ درصد رسمی آزمایشی و ۵۷/۱ درصد وضعیت استخدامی رسمی قطعی دارند. ۱۴/۳ درصد دارای مرتبه علمی مربی، ۷۲/۹ درصد استادیار و ۱۲/۸ درصد دانشیار هستند. ۵۷/۱ درصد از قومیت (نژاد) فارس، ۲۵/۶ درصد آذری، ۶/۸ درصد کرد، ۵/۳ درصد لر، ۲/۳ درصد ترکمن، ۰/۸ درصد بلوچ و ۲/۳ درصد از سایر اقوام (نژادها) هستند. ۹۵/۵ دارای مذهب شیعه و ۴/۵ درصد سنی هستند.

جدول شماره ۱ شاخص‌های آماری مربوط به مدیریت تنوع مدیران و ابعاد آن، و بالندگی سازمانی اعضای هیات علمی را به صورت دامنه نمرات، پایین‌ترین و بالاترین نمره، میانگین و انحراف معیار و واریانس نشان می‌دهد

جدول ۱. شاخص‌های آماری مربوط به مدیریت تنوع مدیران و ابعاد آن و بالندگی سازمانی اعضای هیات علمی

متغیر / آماره	پایین‌ترین نمره	بالاترین نمره	میانگین	انحراف معیار
مدیریت تنوع	۱۰۴	۱۴۷	۱۲۱/۶۲	۱۱/۳۵۶
بعد جنسیت	۱۷	۳۱	۲۲/۵۹	۳/۳۹۱
بعد قومیت	۱۷	۲۷	۲۲/۳۹	۳/۳۶۴
بعد مذهب	۱۸	۳۱	۲۲/۲۷	۳/۱۳۶
بعد مرتبه علمی	۲۳	۳۲	۲۶/۵۳	۲/۱۲۳
بعد سن	۲۱	۳۲	۲۷/۸۵	۲/۶۷۳
بالندگی سازمانی	۸۴	۱۱۸	۹۹/۹۵	۸/۴۵۹

از آزمون t تک نمونه‌ای برای آزمون میانگین متغیرهای

تحقیق، مدیریت تنوع و بالندگی سازمانی استفاده شده

است. جدول شماره ۲ نتایج حاصل از مقایسه میانگین نمره مدیریت تنوع و بالندگی سازمانی جمع آوری شده از جامعه آماری با میانگین فرضی به ترتیب ۱۲۰ و ۷۸ را نشان می دهد.

جدول ۲. مقایسه میانگین نمره مدیریت تنوع و بالندگی سازمانی جمع آوری شده از جامعه آماری با میانگین فرضی به ترتیب ۱۲۰ و ۷۸

P	df	t	Test Value	M	
۰/۱۰۳	۱۳۲	۱/۶۴۲	۱۲۰	۱۲۱/۶۲	مدیریت تنوع
۰/۰۰۰۱	۱۳۲	۲۹/۹۳۱	۷۸	۹۹/۹۵	بالندگی سازمانی

در راستای آزمون سوال سوم پژوهش، نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد بین مدیریت تنوع و بالندگی سازمانی ($t = 1.642$ و $p > 0.0001$)، و ابعاد مدیریت تنوع شامل بعد جنسیت و بالندگی سازمانی ($t = 1.65$ و $p > 0.0001$)، بعد قومیت و بالندگی سازمانی ($t = 1.71$ و $p > 0.0001$)، بعد مذهب و بالندگی سازمانی ($t = 1.73$ و $p > 0.0001$)، بعد مرتبه علمی و بالندگی سازمانی ($t = 1.40$ و $p > 0.0001$)، بعد جنسیت و بالندگی سازمانی ($t = 1.37$ و $p > 0.0001$)، رابطه مستقیم و معنی داری مشاهده شد.

در راستای پاسخ به سوال چهارم پژوهش برای تعیین مؤلفه های پیش بینی کننده بالندگی سازمانی از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد. شایان ذکر است قبل از اجرای رگرسیون مفروضات استفاده از رگرسیون چندگانه بدین ترتیب واریسی شد. نتایج آزمون کالموگراف - اسمیرنف نرمال بودن داده ها را نشان داد. رسم نمودار پراکنش، خطی بودن روابط بین متغیرها را تأیید کرد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون وجود رابطه بین متغیرها را تأیید کرد. نتایج آزمون دوربین - واتسون نشان داد که مقدار آماره دوربین - واتسون (1.820) بود که در فاصله $1/5$ و $2/5$ قرار دارد بنابراین فرض استقلال بین خطاها پذیرفته شد. در بررسی نرمال بودن خطاها، با مقایسه نمودار توزیع فراوانی خطاها و نمودار توزیع نرمال مشاهده شد که توزیع خطاها تقریباً نرمال بوده و همچنین مقدار میانگین ارئه شده در سمت راست نمودار بسیار کوچک (نزدیک به صفر) و

در راستای پاسخ به سوال اول و دوم پژوهش، نتایج آزمون t تک نمونه ای نشان داد بین میانگین مشاهده شده و میانگین مقیاس نمرات مدیریت تنوع تفاوت معنی داری مشاهده نمی شود. ($t = 1.03$, $P = 0.642/1$). بنابراین این می توان گفت میانگین نمرات مدیریت تنوع در حد متوسط مقیاس است. همچنین بین میانگین مشاهده شده و میانگین مقیاس نمرات بالندگی سازمانی تفاوت معنی داری مشاهده می شود. ($t > 1.01$, $P = 0.931/29$). بنابراین این می توان گفت میانگین نمرات بالندگی سازمانی بالاتر از میانگین مقیاس است.

برای بررسی وجود رابطه بین متغیرهای تحقیق از روش ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. جدول شماره ۳ همبستگی بین متغیرها و سطح معنی داری را در سطح $\alpha = 0.01$ نشان می دهد.

جدول ۳. رابطه بین مدیریت تنوع مدیران و ابعاد آن، و بالندگی سازمانی اعضای هیات علمی

بالندگی سازمانی		همبستگی
P	r	
۰/۰۰۰۱**	۰/۸۰	مدیریت تنوع
۰/۰۰۰۱**	۰/۶۵	بعد جنسیت
۰/۰۰۰۱**	۰/۷۱	بعد قومیت
۰/۰۰۰۱**	۰/۷۳	بعد مذهب
۰/۰۰۰۱**	۰/۴۰	بعد مرتبه علمی
۰/۰۰۰۱**	۰/۳۷	بعد سن

** = $P < 0.01$, $n = 133$

پیش فرض های مذکور می توان از رگرسیون چندگانه استفاده کرد.

انحراف معیار نزدیک به یک است. همچنین بررسی هم خطی بودن چندگانه نشان داد که بین متغیرهای مستقل همبستگی بالایی وجود ندارد. بنابر این با توجه به نتایج

جدول شماره ۴. فهرست متغیرهای وارد شده در تحلیل رگرسیون بالندگی سازمانی بر پایه ابعاد مدیریت تنوع

مدل	متغیرهای پیش‌بین وارد شده	متغیر ملاک	روش
۱	مدیریت تنوع مذهب	بالندگی سازمانی	گام به گام
۲	مدیریت تنوع مرتبه علمی		
۳	مدیریت تنوع قومیت		

به گام شده است و پس از آن ورود سایر متغیرها متوقف گردیده است.

نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که در گام اول مدیریت تنوع مذهب، در گام دوم مدیریت تنوع مرتبه علمی، در گام سوم مدیریت تنوع قومیت، وارد تحلیل رگرسیون گام

جدول شماره ۵- خلاصه مدل رگرسیون بالندگی سازمانی بر پایه ابعاد مدیریت تنوع (مذهب، مرتبه علمی و قومیت)

مدل	متغیر	R	R ^۲	AR ^۲	SE
۱	مدیریت تنوع مذهب	۰/۷۳۰	۰/۵۳۳	۰/۵۲۹	۵/۸۰۳
۲	مدیریت تنوع مذهب و مدیریت تنوع مرتبه علمی	۰/۷۵۴	۰/۵۶۹	۰/۵۶۲	۵/۵۹۶
۳	مدیریت تنوع مذهب، مدیریت تنوع مرتبه علمی و مدیریت تنوع قومیت	۰/۷۷۵	۰/۶۰۱	۰/۵۹۲	۵/۴۰۶

علمی ۰/۵۶۲، پایه مدل سوم، مدیریت تنوع مذهب، مدیریت تنوع مرتبه علمی و مدیریت تنوع قومیت ۰/۵۹۲، از واریانس بالندگی سازمانی اعضای هیات علمی تربیت بدنی دانشگاه های کشور را تبیین می کنند.

در راستای آزمون سؤال چهارم پژوهش، نتایج مجذور تعدیل شده ضریب همبستگی چندگانه نشان می‌دهد که بر پایه مدل اول، مدیریت تنوع مذهب ۰/۵۲۹، پایه مدل دوم، مدیریت تنوع مذهب و مدیریت تنوع مرتبه

جدول شماره ۶- خلاصه تحلیل رگرسیون متغیرهای پیش‌بینی کننده بالندگی سازمانی بر پایه ابعاد مدیریت تنوع (مذهب، مرتبه علمی و قومیت)

مدل	منبع تغییرات	S.S	d.f	M.S	F	P
۱	رگرسیون	۵۰۳۴/۶۹۹	۱	۵۰۳۴/۶۹۹	۱۴۹/۵۲۲	۰/۰۰۰۱**
	باقی مانده	۴۴۱۱/۰۳۰	۱۳۱	۳۳/۶۷۲		
	کل	۹۴۴۵/۷۲۹	۱۳۲			
۲	رگرسیون	۵۳۷۴/۸۱۳	۲	۲۶۸۷/۴۰۷	۸۵/۸۱۹	۰/۰۰۰۱**
	باقی مانده	۴۰۷۰/۹۱۶	۱۳۰	۳۱/۳۱۵		
	کل	۹۴۴۵/۷۲۹	۱۳۲			
۳	رگرسیون	۵۶۷۵/۲۰۰	۳	۱۸۹۱/۷۳۳	۶۴/۷۲۱	۰/۰۰۰۱**
	باقی مانده	۳۷۷۰/۵۲۹	۱۲۹	۲۹/۲۲۹		
	کل	۹۴۴۵/۷۲۹	۱۳۲			

** P < ۰/۰۱

تنوع مرتبه علمی و مدیریت تنوع قومیت ($P < 0/01$)،
 $F(129,3) = 721/64$ به طور معنی داری توانایی پیش‌بینی
 بالندگی سازمانی اعضای هیات علمی تربیت بدنی دانشگاه
 های کشور را دارند.

نتایج آزمون تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که بر پایه مدل
 اول مدیریت تنوع مذهب ($P < 0/01$)، $F(131,1) = 522/149$
 $F(131,1)$ ، بر پایه مدل دوم مدیریت تنوع مذهب و
 مدیریت تنوع مرتبه علمی ($P < 0/01$)، $F(130,2) = 819/85$
 $F(130,2)$ ، بر پایه مدل سوم مدیریت تنوع مذهب، مدیریت

جدول شماره ۷- ضرایب رگرسیون پیش‌بینی بالندگی سازمانی بر پایه ابعاد مدیریت تنوع (مذهب، مرتبه علمی و قومیت)

مدل	ضریب	B	SE	Beta	t	P
۱	ثابت	۵۶/۰۹۸	۳/۶۲۲		۱۵/۴۸۹	۰/۰۰۰۱**
	مدیریت تنوع مذهب	۱/۹۶۹	۰/۱۶۱	۰/۷۳۰	۱۲/۲۲۸	۰/۰۰۰۱**
۲	ثابت	۳۸/۶۹۹	۶/۳۳۰		۶/۱۱۳	۰/۰۰۰۱**
	مدیریت تنوع مذهب	۱/۸۰۵	۰/۱۶۳	۰/۶۶۹	۱۱/۰۶۲	۰/۰۰۰۱**
	مدیریت تنوع مرتبه علمی	۰/۷۹۴	۰/۲۴۱	۰/۱۹۹	۳/۲۹۶	۰/۰۰۱**
	ثابت	۳۴/۷۷۳	۶/۲۳۷		۵/۵۷۵	۰/۰۰۰۱**
۳	مدیریت تنوع مذهب	۰/۸۷۶	۰/۳۳۰	۰/۳۲۵	۲/۶۵۵	۰/۰۰۹**
	مدیریت تنوع مرتبه علمی	۰/۹۱۴	۰/۲۳۶	۰/۲۲۹	۳/۸۷۶	۰/۰۰۰۱**
	مدیریت تنوع قومیت	۰/۹۵۸	۰/۲۹۹	۰/۳۸۱	۳/۲۰۶	۰/۰۰۲**

انحراف معیار تغییر هم‌زمان در مدیریت تنوع مذهب،
 مدیریت تنوع مرتبه علمی و مدیریت تنوع قومیت به ترتیب
 باعث $0/876$ ، $0/914$ و $0/958$ انحراف معیار تغییر در
 بالندگی سازمانی اعضای هیات علمی می‌شود. از این رو
 طبق مدل سوم، معادله پیش‌بینی بالندگی سازمانی بر پایه
 ابعاد مدیریت تنوع (مذهب، مرتبه علمی و قومیت) را
 می‌توان این گونه نوشت:

نتایج جدول شماره ۷ با ملاحظه وزن استاندارد شده
 بتا بر پایه مدل اول نشان می‌دهد که یک انحراف معیار
 تغییر در مدیریت تنوع مذهب، باعث $1/969$ انحراف معیار
 تغییر در بالندگی سازمانی اعضای هیات علمی می‌شود. بر
 پایه مدل دوم یک انحراف معیار تغییر هم‌زمان در مدیریت
 تنوع مذهب و مدیریت تنوع مرتبه علمی، به ترتیب باعث
 $1/805$ و $0/794$ انحراف معیار تغییر در بالندگی سازمانی
 اعضای هیات علمی می‌شود. بر پایه مدل سوم یک

$$Y' = a + b_1(x_1) + b_2(x_2) + b_3(x_3) \rightarrow \text{برای نمرات غیر استاندارد:}$$

$$\text{(نمره مدیریت تنوع قومیت)} + 0/958 + \text{(نمره مدیریت تنوع مرتبه علمی)} + 0/914 + \text{(نمره مدیریت تنوع مذهب)} + 34/773 = \text{بالندگی سازمانی}$$

بحث و نتیجه‌گیری

ها و دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه
 های سراسری کشور بوده است. بر اساس یافته های تحقیق،
 مدیریت تنوع باعث افزایش بالندگی سازمانی اعضای هیات

هدف از انجام این تحقیق تعیین ارتباط بین مدیریت
 تنوع مدیران با بالندگی سازمانی اعضای هیات علمی گروه

احساس بالندگی بیشتری خواهند داشت. وقتی مدیران دانشگاه ارزش لازم را برای جایگاه یک عضو هیات علمی قائل شوند و آنها از احترام متناسب با شان یک فرد صاحب کرسی علمی برخوردار باشند و درک نمایند که سهم مثبتی در پیشرفت دانشگاه دارند، آنگاه احساس بالندگی بیشتری خواهند داشت. زمانی که بالندگی سازمانی یک عضو هیات علمی افزایش یابد، بالطبع زیر مؤلفه های آن یعنی، ارتباطات سازمانی، رهبری، ارتباطات بین فردی، خودکارآمدی (استقلال عمل)، اخلاق حرفه ایی (صداقت، مسئولیت پذیری، و وجدان کاری)، و نوآوری آنها نیز افزایش خواهد یافت.

همچنین بر اساس یافته های تحقیق مدیریت تنوع در ابعاد مختلف آن یعنی مدیریت تنوع جنسیت، مذهب، قومیت، سن و مرتبه علمی، باعث افزایش بالندگی سازمانی اعضای هیات علمی می شود، اگرچه این ارتباط در همه ابعاد مدیریت تنوع یکسان نمی باشد، در مورد مدیریت تنوع مذهب، قومیت و جنسیت ارتباط مثبت و نسبتاً قوی وجود دارد. این موضوع نشان می دهد که مدیران بایستی در خصوص اعضای هیات علمی با مذاهب و قومیت های مختلف و همچنین زنان توجه ویژه ایی نمایند.

همچنین بر اساس یافته های تحقیق بین مدیریت تنوع سن و مرتبه علمی ارتباط مثبت و نسبتاً ضعیفی وجود دارد. شاید دلیل این امر این باشد که استادانی که مسن تر و باسابقه تر هستند و مرتبه علمی بالاتری دارند به کارگیری آنها در واگذاری مسئولیت ها یک امر طبیعی است و بالطبع این افراد از احترام و جایگاه بالاتری برخوردار هستند و استفاده بیشتر از آنها تصمیم گیری ها یک امر پذیرفته شده و عادی می باشد.

در مجموع بر اساس آزمون فرضیه های تحقیق و با توجه به یافته های تحقیق و یافته های دیگران می توان چنین نتیجه گرفت که چون در اکثر موارد ارتباطات مدیریت تنوع با بالندگی سازمانی و همچنین سایر مؤلفه

علمی می شود، به عبارتی هر چه مدیریت تنوع مدیران افزایش یابد، بالندگی سازمانی اعضای هیات علمی تحت سرپرستی آنها نیز افزایش خواهد یافت. با در نظر گرفتن این موضوع که محقق تا زمان اتمام این پژوهش هیچ گونه تحقیقی که در برگیرنده هر دو مؤلفه مدیریت تنوع و بالندگی سازمانی باشد، را در پایگاه های اطلاعات علمی داخل و خارج مشاهده نکرد، بنابر این در مقایسه نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات مشابه صرفاً به تحقیقاتی که فقط شامل یکی از دو مؤلفه این تحقیق باشد، اکتفا می نمایم. بر اساس نتایج تحقیقات مدیریت تنوع، تأثیر مثبت و با اهمیت بر فرد، گروه و پیامدهای سازمانی، (دوهرتی و فنیک، ۲۰۱۰)، ارتباط مثبت با پاداش، ترفیع و رهبری، (ایمیکو و ایونمی، ۲۰۰۹)، افزایش روحیه کارکنان و موفقیت شرکت، (استفان و کلنز، ۲۰۰۸)، تأثیر گذاری بر رفتار سازمانی و استراتژی، (فارست و ریوز، ۲۰۰۸)، بهبود تیم مدیریت ارشد، (سید و موری، ۲۰۰۸)، بهبود عملکرد سازمانی، (هس و لاولر، ۲۰۰۸ و آلن و همکاران، ۲۰۰۸)، افزایش بهره وری، (خداداد و همکاران، ۱۳۹۰)، تعهد سازمانی، (قاسمی، ۱۳۸۹)، دانش آفرینی سازمانی، (عدلی، ۱۳۸۸)، دارد. با در نظر گرفتن نتایج تحقیقات مبنی بر تأثیرات مثبت مدیریت تنوع با تعداد زیادی از مؤلفه های رفتار سازمانی، وجود ارتباط بین مدیریت تنوع و بالندگی سازمانی با تحقیقات مذکور همخوانی دارد.

این نتایج حاکی از آن است که وقتی اعضای هیات علمی احساس و درک نمایند که تصمیم گیری های مدیران به دور از تبعیض بوده و ملاک به کارگیری آنها در انجام کارها و واگذاری مسئولیت ها بر اساس توانمندی، شایستگی و عملکرد هر فرد می باشد و نه بر اساس جنسیت، مذهب، قومیت، سن و مرتبه علمی، بالندگی سازمانی آنها افزایش خواهد یافت. همچنین وقتی اعضای هیات علمی احساس کنند رویه های سازمانی و مقررات و آئین نامه ها در جهت رفع و زدودن تبعیض بوده، آنها

های سازمانی محکم تر و قویتر بوده، به کارگیری مدیریت تنوع برای جامعه مورد بررسی ضروری به نظر می رسد. لذا پیشنهاد می شود مدیران دانشگاه ها با تمرکز بر تأثیر متقابل میان مدیر و اعضای هیات علمی، با به کارگیری مدیریت تنوع، به عنوان یکی از عوامل مؤثر در رشد و توسعه سازمان ها، به گسترش تبادلات میان فردی، میان گروهی و ارتباطات در محل کار کمک نمایند.

منابع

- الحسینی، سید حسن (۱۳۸۰)، بالندگی سازمانی. تهران: انتشارات بهاریه.
- تقی زاده، هوشنگ و غفار تازی، (۱۳۸۸)، "بررسی نقش مدیریت دانش و خلاقیت بر بالندگی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز"، مجله مدیریت صنعتی، دوره چهارم، چاپ ۷، صص، ۱۳۱-۱۱۳
- جمشیدی، لاله، (۱۳۸۶)، " بررسی وضعیت بالندگی اعضای هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی و ارائه الگویی به منظور بهبود مستمر آن"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- حسین قلی زاده، رضوان و حسین افخمی روحانی، (۱۳۹۱)، "بالندگی منابع انسانی با تاکید بر مدیریت دانش و مدیریت استعداد در مراکز آموزش عالی"، اولین همایش ملی الگوهای آموزش منابع انسانی دانشگاه، ۱۴ اردیبهشت ماه ۱۳۹۱
- خائف الهی، احمد علی و اکرم هادیزاده مقدم، (۱۳۸۱)، " طراحی مدل تأثیر گذاری تنوع گروه کاری بر عملکرد با توجه به نقش تعارض"، نشریه مدرس، دوره ۶، شماره ۳، پاییز ۱۳۸۱، صص ۴۱-۱۷
- سرمد، زهره، عباس بازرگان و الهه حجازی، روش تحقیق در علوم رفتاری، تهران، انتشارات آگاه، ۱۳۷۹
- صالحیان، علیرضا، (۱۳۸۳)، بالندگی سازمانی، نشریه مدیریت، سال سیزدهم، شماره ۹۲-۹۱، آذر و دی ۱۳۸۳، تهران، انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- شاه طهماسبی، اسماعیل و همکاران، (۱۳۸۸)، "مدیریت تنوع، منبع جدید مزیت رقابتی"، مجله تدبیر، شماره ۲۵، صص ۲۲-۱۶.
- صفری، ثنا، (۱۳۸۸)، " طراحی الگوی ارزیابی آموزشی اعضای هیات علمی در راستای بالندگی آنان در دانشگاه شهید بهشتی"، رساله دکتری، دانشگاه شهید بهشتی.
- طاهری، عبدالمحمد و همکاران، (۱۳۹۰)، "بررسی رابطه بین مدیریت دانش و بالندگی سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزآباد در سال تحصیلی ۹۰-۸۹"
- عدلی، فریبا و کیومرث نیاز آذری، (۱۳۸۸)، "رابطه مدیریت تنوع نیروی کار و دانش آفرینی سازمانی در آموزش عالی ایران"، فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال دوم، شماره ۳، صص ۱۳۴-۱۱۵.
- فراهانی، ابوالفضل، و همکاران (۱۳۹۲)، نقش مدیریت و سیاست گذاری دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی در هدایت انتظارات شغلی دانشجویان، مجله پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، دوره ۲، شماره ۲، (پیاپی ۵)، صص ۱۳۸-۱۲۱.
- فقیهی، ابوالحسن، (۱۳۸۴)، "بالندگی سازمانی، ارائه الگویی اثربخش برای بنگاه های کشور"، رساله دکتری، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
- قاسمی، محمد، (۱۳۸۹)، " طراحی و تبیین مدل تأثیر مدیریت تنوع بر تعهد سازمانی در ایران (مطالعه موردی)" رساله دکتری، دانشگاه شهید بهشتی.
- مرزبان، زهرا، (۱۳۸۸)، " بررسی ضرورت تاسیس مرکز بالندگی اعضای هیات علمی در دانشگاه شهید بهشتی"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی.
- هرسی پال و بلانچارد، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علاقه بند، تهران، انتشارات امیر کبیر، ۱۳۷۸

- Alison Doherty, Janet Fink, Sue Inglis, Donna Pastore (2010) understanding a culture of diversity through frameworks of power and change sport management review, Inprss, corrected proof, Available online 8-february.
- Armstrong, Timothy. Fiona Bull, 2006, development of the world health organization global physical activity questionnaire (GPAQ), public health published online: 2 march 2006.
- Amy Benson Brown (2006), Where manuscript development meets faculty development, journal of scholarly publishing pp 131_135
- Alain Klarsfeld, (2009), "The diffusion of Diversity Management: The case of France", Scandinavian Journal of Management, 25(4), 363-373.
- Agoshi Emiko and Chang Eunmi, (2009), "Diversity Management and the Effects on Employees' Organizational Commitment: Evidence from Japan and Korea", Journal of World Business, 44, 31 – 40. 14
- Carol Woodhams, Ben Lupton (2009) analyzing gender_based diversity in SMEs Scandinavian journal of management, vol. 25, Issue 2, June, PP. 203_213.
- Cunningham, George B, 2011, diversity in sport organization, Second edition, 386, Sidor, hft. Scottsdale, AZ: Holcomb Hathaway 2011 ISBN 978-1-934432-09-9.
- Doherty Alison; Fink Janet; Inglis Sue and Pastore Donna, (2010), "Understanding a Culture of Diversity through Frameworks of Power and Change Sport Management Review", In Press.
- Flensted-Jensen, Elisabeth. (2003), Diversity Management, Available on the World Wide Web at www.download.tdconline.dk. Date visited, 2008/7/11
- Furunes, Trude, J. Mykletun, Reidar. (2007) Why diversity management fails. Netaphor analyses unveil manager International journal of hospitality management, vol 26, Issue 4, December. PP. 974_990.
- Gay, Wendy; Bamford, David. (2007), "A case study into the management of racial diversity within an NHS teaching hospital", Journal: International Journal of Public Sector Management, Vol. 20. No. 4, pp: 257-271. 19.
- Gormley, Denise K.; Kennerly Susan, (2010), "Influence of Work Role and Perceptions of Climate on Faculty Organizational Commitment", Journal of Professional Nursing, 26(2), 108-115.
- Hsu, I-Chieh; Lawler, John J. (2008), "Toward a model of gender diversity in the workplace in East Asia: Preliminary evidence from manufacturing industries in Taiwan", Advances in International Management, Vol. 21, 2008, Pages 171-190.
- Lin, Hsieny (2004) Astudy of learning organization and faculty development in higher education. Umipro. DAL_A 65102, P 430, Aug.
- Magoshia, Emiko; Changb, Eunmi, (2008), "Diversity management and the effects on employees' organizational commitment: Evidence from Japan and Korea", Journal of World Business, doi: 10. 1016/j. jwb. 03.
- Sammartino, Andre; O Flynn, Janine; Nicholas, Stephen (2002), Managing Diversity Work Teams: A Business Model For Diversity Management, Available on the World Wide Web at <http://www.eoom.unimelb.edu.au/aclb/diverse>. Date visited, 2008, 7, 11.
- Syed, Jawad; Murray; Peter A., (2008), "A cultural feminist approach towards managing diversity in top management teams Equal Opportunities International" Patrington, Vol. 27, Iss. 5; p. 413.
- Sukhrali, Gurgaon (2008), "Managing capabilities for talent engagement and pipeline development", Journal: Industrial and Commercial Training, Vol. 40, No. 1, pp: 19-28.
- Villamil, Astrid M., M. A. (2007), Perceptions of Diversity Management and
- Organizational Attractiveness: Exploring the Effects of Gender, Ethnicity, and Type of Recruitment Advertisement", University of Kansas, AAT 1443717.

The role of diversity management in organizational development of physical education faculty members of Iran's universities

Gholamreza Shabani bahar¹, Morteza Nikoofar^{2*}
Nasrallah Erfani³, Mehrzad Hamidi⁴

(Received: 18 March 2014

Accepted: 24 June 2014)

Abstract

The purpose of this study was to Identification the role of diversity management in the organizational development faculty of physical education in universities across the country, the present research is of correlation and performed in Field method. The population for this study consisted of 400 individuals and groups of all members of the faculty of physical education and sports science universities across the country have been using the formula of the sample size was 133, Cochran has been obtained. in this study, a diversity management questionnaire (Villamil Astrid, 2007) and organizational development questionnaire (Jamshidi, 1386) was used. the experts confirmed the validity and reliability through Cronbach's alpha, respectively, 0.74 and 0.95 respectively were. For data analysis, descriptive statistics of the indicators, methods, correlation coefficient, multiple regression and single-sample t-test and Kolmogorov Smirnov was used. The results showed that the management of all aspects of diversity management and organizational development faculty in $p < 0/01$ There is a significant positive relationship. The results of step by step multiple regression also showed that aspects of the diversity management in religion, scientific degree and race aspects are able to predict organizational development.

Keywords

Social capital, Faculty Members, Physical education.

-
1. Professor in sport management of Bu Ali Sina University, Hamedan
 2. Ph.D. candidate of sport management of Bu li sina University, Hamedan
 3. Assistant professor in Psychology, Payame noor University
 4. Associated in sport management, Tehran University

Email : nikoofar@ped.usb.ac.ir