

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education		وزارة التعليم العالي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

## وثيقة تعريف مقرّر: إدارة التنوع

معلومات أساسية:

اسم المقرّر	إدارة التنوع
رمز المقرّر	BHR6011
ساعات الجلسات المسجلة	24
ساعات الجلسات المتزامنة	24
ساعات المذاكرة	-
ساعات الامتحان	75 min
ساعات الجهد الدراسي المقابل للجلسات المسجلة	48
ساعات الجهد الدراسي المقابل للجلسات المتزامنة	18
عدد الساعات المعتمدة	6
مستوى المقرّر	6

### 1- المقرّرات المطلوب دراستها قبل المقرّر مباشرة:

المقرّر	الرمز
الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية	BHR608
إدارة فرق العمل	BHR610

### 2- الهدف من المقرّر:

يهتم هذا المقرّر بتزويد الطالب بالمعرفة اللازمة حول مفهوم وأهمية التنوع وتطوره والنظريات المرتبطة به، كما يهدف إلى التعريف بإدارة التنوع من حيث المفهوم والأهمية والمزايا والمعوقات التي تواجه إدارة التنوع في بيئة العمل، بالإضافة إلى تمكين الطالب من تكوين فهم كامل عن أبعاد التنوع المختلفة (داخلية- خارجية- تنظيمية) وآلية التعامل معها والتعرف على أهم الممارسات التنظيمية التي تساهم في تحقيق والاستفادة من تنوع القوى العاملة، وأخيراً يحاول هذا المقرّر تسليط الضوء على التنوع من وجهة نظر عالمية من خلال التعرف على بيئة الأعمال الدولية وتطور نشاط المنظمات الدولية وأشكالها مع الإشارة إلى إيجابيات وسلبيات التنوع الثقافي وتوضيح لأهم النماذج المفسرة للتنوع الثقافي داخل المنظمات، كما يهدف المقرّر إلى تعريف الطالب بممارسات إدارة تنوع الموارد البشرية في البيئات الدولية المختلفة من خلال توضيح أثر الاختلافات الثقافية على التوظيف في البيئة الدولية ونظم الحوافز والتدريب وتقويم الأداء بجوانبها المختلفة.

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education		وزارة التعليم العالي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

### 3- المحصّلات التعليميّة المرجوة (ILO – Intended Learning Objectives/Outcomes):

الرمز	المحصّلات التعليميّة المرجوة
ILO	Intended Learning Objectives/Outcomes
ILO1	• يفهم الطالب مفهوم وأهمية التنوع كأحد المواضيع الهامة في بيئة العمل والمصطلحات المرتبطة به.
ILO2	• يدرك الطالب أهمية إدارة التنوع كأحد المواضيع الأساسية لنجاح المنظمات.
ILO3	• يفهم الطالب أهم أبعاد التنوع في بيئة العمل من ناحية (الأبعاد الداخلية) وأثرها على العمل.
ILO4	• يفهم الطالب أهم أبعاد التنوع في بيئة العمل من ناحية (الأبعاد الخارجية) وأثرها على العمل.
ILO5	• يفهم الطالب أهم أبعاد التنوع في بيئة العمل من ناحية (الأبعاد التنظيمية) وأثرها على العمل.
ILO6	• يعرف الطالب كيفية ظهور ما يسمى بمقاومة التنوع وتكلفتها و استراتيجيات التغلب عليها.
ILO7	• يتعرف الطالب على أهم الممارسات التي يمكن أن تتبعها المنظمات في تحقيق التنوع والاستفادة منها.
ILO8	• يتعرف الطالب على التنوع الثقافي في المستوى الدولي واثر الاختلافات الثقافية على بيئة العمل في الشركات دولية النشاط وأهم الاستراتيجيات المتبعة في التعامل مع الاختلافات الثقافية
ILO9	• يفهم الطالب ممارسات إدارة الموارد البشرية في البيئة الدولية من خلال توضيح أثر الاختلافات الثقافية على التوظيف ونظم الحوافز والتدريب وتقويم الأداء بجوانبها المختلفة في البيئة الدولية.

### 4- محتوى المقرر: (24 ساعة حد أقصى مجموع الساعات المسجلة، 24 ساعة حد أقصى مجموع الساعات المتزامنة)

المحصّلات التعليميّة	القسم النظري مع ملاحظات وتوضيحات إن وجدت	ساعات مسجّلة	ساعات متزامنة	أنماط المهام	القسم العملي مع ملاحظات وتوضيحات إن وجدت
ILO1	• الفصل الأول : التنوع في العمل	2	2	<input type="checkbox"/> تمارين (TD) <input type="checkbox"/> وظائف <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب <input type="checkbox"/> أخرى .....	
ILO2	• الفصل الثاني : إدارة التنوع في المنظمات	2	2	<input type="checkbox"/> تمارين (TD) <input type="checkbox"/> وظائف <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع	

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education		وزارة التعليم العالي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

	<input type="checkbox"/> تجارب <input type="checkbox"/> أخرى .....				
	<input type="checkbox"/> تمارين (TD) <input type="checkbox"/> وظائف <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب <input type="checkbox"/> أخرى .....	2	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>الفصل الثالث : أبعاد التنوع (الأبعاد الداخلية)</li> </ul>	ILO3
	<input type="checkbox"/> تمارين (TD) <input type="checkbox"/> وظائف <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب <input type="checkbox"/> أخرى .....	2	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>الفصل الرابع : أبعاد التنوع (الأبعاد الخارجية)</li> </ul>	ILO4
	<input type="checkbox"/> تمارين (TD) <input type="checkbox"/> وظائف <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب <input type="checkbox"/> أخرى .....	2	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>الفصل الخامس : أبعاد التنوع (الأبعاد التنظيمية)</li> </ul>	ILO5
	<input type="checkbox"/> تمارين (TD) <input type="checkbox"/> وظائف <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب <input type="checkbox"/> أخرى .....	2	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>الفصل السادس : مقاومة التنوع في العمل</li> </ul>	ILO6
	<input type="checkbox"/> تمارين (TD) <input type="checkbox"/> وظائف <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب	2	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>الفصل السابع : الممارسات التنظيمية لتحقيق التنوع .</li> </ul>	ILO7

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education		وزارة التعليم العالي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

	<input type="checkbox"/> أخرى ..... <input type="checkbox"/> تمارين (TD) <input type="checkbox"/> وظائف <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب <input type="checkbox"/> أخرى .....	4	4	• الفصل الثامن : التنوع الثقافي في المستوى الدولي	ILO8
	<input type="checkbox"/> تمارين (TD) <input type="checkbox"/> وظائف <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب <input type="checkbox"/> أخرى .....	6	6	• الفصل التاسع: ممارسات إدارة الموارد البشرية في البيئة الدولية	ILO9

#### 5- معايير التقييم:

نمط التقييم					معايير التقييم لتحقيق المحصّلات على الطالب أن يظهر الإمكانات اللازمة للقيام بالأنشطة التالية:	المحصولات التعليمية	ILO Code
تقارير	عروض ومقابلات	امتحانات	عملي	تفاعل في الجلسات المتزامنة			
		X	X	X	يعرف مفهوم التنوع في الموارد البشرية. تحديد النقاط التي تبرز أهمية التنوع في للمنظمة. تحديد العلاقة بين التنوع والمصطلحات ذات الصلة.	يفهم الطالب مفهوم وأهمية التنوع كأحد المواضيع الهامة في بيئة العمل والمصطلحات المرتبطة به.	ILO1
		X	X	X	تبرير لجوء المنظمة إلى الاهتمام بالتنوع وإدارته. تحديد المعوقات أمام الإدارة الفعالة للتنوع.	يدرك الطالب أهمية إدارة التنوع كأحد المواضيع الأساسية لنجاح المنظمات.	ILO2
		X	X	X	تعريف أبعاد التنوع الداخلية. تحديد مصدر هذه الأبعاد. تحديد الآثار المختلفة لهذه الأبعاد.	يفهم الطالب أبعاد التنوع في بيئة العمل (الأبعاد الداخلية) وأثرها على العمل.	ILO3
		X	X	X	تعريف أبعاد التنوع الخارجية. تحديد مصدر هذه الأبعاد. تحديد الآثار المختلفة لهذه الأبعاد.	يفهم الطالب أبعاد التنوع في بيئة العمل (الأبعاد الخارجية) وأثرها على العمل.	ILO4

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education		وزارة التعليم العالي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

		X	X	X	تعريف أبعاد التنوع التنظيمية. تحديد مصدر هذه الأبعاد. تحديد الآثار المختلفة لهذه الأبعاد.	يفهم الطالب أبعاد التنوع في بيئة العمل (الأبعاد التنظيمية) وأثرها على العمل.	ILO5
		X	X	X	تعريف مفهوم مقاومة التنوع. تحديد أسباب ظهور ما يسمى مقاومة التنوع. تحديد الآليات التي يتم استخدامها في التغلب على مقاومة التنوع.	يعرف الطالب كيفية ظهور ما يسمى بمقاومة التنوع وتكلفتها واستراتيجيات التغلب عليها	ILO6
		X	X	X	المعرفة بأهم الممارسات التنظيمية المستخدمة في تحقيق التنوع. تحديد فوائد استخدام الممارسات التنظيمية في تحقيق التنوع.	يتعرف الطالب على أهم الممارسات التي يمكن أن تتبعها المنظمات في تحقيق التنوع والاستفادة منها.	ILO7
		X	X	X	تعريف المقصود بالاختلافات الثقافية بين المجتمعات. شرح بيئة الأعمال الدولية وأثرها على نشاط المنظمات تبرير إيجابيات وسلبيات التنوع الثقافي شرح نماذج التنوع الثقافي في البيئة الدولية. تحديد استراتيجيات التعامل مع الاختلافات الثقافية	يتعرف الطالب على التنوع الثقافي في المستوى الدولي وأثر الاختلافات الثقافية على بيئة العمل في الشركات دولية النشاط. و أهم الاستراتيجيات المتبعة في التعامل مع الاختلافات الثقافية.	ILO8
		X	X	X	تحديد الاختلافات في ممارسات إدارة الموارد البشرية على المستوى المحلي والدولي. توضيح أثر الاختلافات الثقافية على ممارسات إدارة الموارد البشرية في البيئة الدولية.	يفهم الطالب ممارسات إدارة الموارد البشرية في البيئة الدولية من خلال توضيح أثر الاختلافات الثقافية على التوظيف ونظم الحوافز والتدريب وتقويم الأداء بجوانبها المختلفة في البيئة الدولية.	ILO9

#### 6- أدوات ومختبرات القسم العملي:

إسم الأداة	توصيفها

#### 7- المراجع الأساسية:

1- Myrtle P. Bell,(2012) , Diversity in Organizations, Second Edition, South-Western, Cengage

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education		وزارة التعليم العالي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

Learning, USA.

- 2- Kecia M. Thomas and Victoria C. Plaut, (2008), Diversity Resistance in Organizations, Taylor & Francis Group, LLC, New York, USA.
- 3- Nirmal Betchoo, (2015) Managing Workplace Diversity, 1<sup>st</sup> Edition, www.bookboon.com.
- 4- Ankita Saxena, (2014) "Workforce Diversity: A Key to Improve Productivity", Procedia Economics and Finance 11, 76 – 85.
- 5- Oksana Bozhko, (2014) "Managing Diversity at the Organizational Level", Thesis, Luiss Guido Carli University.
- 6- براهيمي زرزور، (2015) " إدارة التنوع الثقافي داخل المنظمات: الفرص والتحديات"، المؤتمر الدولي الثامن: التنوع الثقافي / طرابلس 21 - 23 مايو.
- 7- فريد كورتل، (2012) " استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة مع الإشارة لحالة البلدان العربية"، المؤتمر العلمي الدولي عولمة الإدارة في عصر المعرفة، 15-17 ديسمبر، جامعة الجنان، لبنان.
- 8- عايدة خطاب وآخرون، (2007)، إدارة الموارد البشرية في الشركات دولية النشاط، القاهرة.
- 9- عبد المجيد بكاي والرابح عابد، (2015)، " التنوع الثقافي للموظفين بمنظمات الشراكة الأجنبية في الجزائر ودوره في تحديد قيم العمل: دراسة ميدانية بمستشفى الصداقة لطب العيون الكوبي -الجزائري بمدينة الجلفة"، مجلة دراسات وأبحاث، العدد 21 ديسمبر، السنة السابعة.
- 10- لينده لفحل، (2013)، "إدارة التعدد الثقافي داخل المنظمات الدولية: منظمة الصحة العالمية نموذجاً" رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، الجزائر.
- 11- عبد المجيد بكاي (2016)، " التنوع الثقافي وعلاقته بالقيم التنظيمية داخل المنظمات متعددة الجنسيات في الجزائر: دراسة ميدانية بمستشفى طب العيون صداقة الجزائر-كوبا بولاية الجلفة"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الانسانية، جامعة باجي مختار - عنابة، الجزائر.

#### 8- المراجع الإضافية:

- 1- مجيد متعب مزهر، (2019)، التوجه الاستراتيجي وأثره على إدارة التنوع: دراسة ميدانية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، المجلد العاشر الجزء الأول العدد الثالث.
- 2- نسرين شاكر رضوان سمارة، (2017) " واقع إدارة التنوع وأثرها على الثقافة التنظيمية بالجامعات الفلسطينية" رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية إدارة الأعمال.
- 3- Hana Urbancova, et al, "Diversity Management in the Workplace", <https://www.researchgate.net/publication/304813364>
- 4- Brief, A. P. & Barsky, A. (2000) Establishing a Climate for Diversity: The Inhibition of Prejudiced Reactions in the Workplace. Research in Personnel and Human Resource Management, 19, 91-129.
- 5- Roberson, L. & Kulik, C. T. (2007) Stereotype Threat at Work. Academy of Management Perspectives, May, 24-40.
- 6- Lynn M. Shore et al, (2009) "Diversity in Organizations: Where are we now and where are we

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education		وزارة التعليم العالي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

going?" , Human Resource Management Review, vol 19 ,117–133

- 7- بن علي عبد الرزاق و دربال سمية، (2014) " إدارة التنوع الثقافي من القيود القانونية إلى الميزة التنافسية"، الملتقى الوطني الثالث، تسيير الموارد البشرية: التنوع والاخلاقيات والانصاف. جامعة محمد خيضر بيسكره، 25-26/2.
- 8- القائمة القويزي،(2016)" تسيير التنوع في الموارد البشرية كمطلب لتجنب الصراع التنظيمي"، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 19. جامعة البليدة ، الجزائر.
- 9- زاهية هادف،(2015)" التنوع الثقافي كعامل لخلق الضغط النفسي عند الفرد في بيئة العمل"، المؤتمر الدولي الثامن: التنوع الثقافي / طرابلس 21 - 23 مايو.
- 10- أثير عبد الله محمد (2014)،" تأثير معالجات التنوع في الموارد البشرية في الأداء التشغيلي" مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 40.