

Rezumat

Scopul acestei cercetări constă în demonstrarea rolului diversității angajaților în obținerea eficienței echipei în scopul dezvoltării și atingerii performanței excepționale, precum și recunoașterea acestui rol de către un eșantion de factori decizionali din cadrul Universității Americane din Dubai. De asemenea, se urmărește cristalizarea unui concept clar despre modalitățile în care organizațiile pot gestiona diversitatea fenomenelor organizaționale pentru a atinge o performanță excepțională.

Această cercetare revizuieste semnificativ o serie de cunoștințe legate de impactul diversității asupra activității universitare, fiind concentrată pe eficiența echipei și pe performanță. Pe de altă parte, această metodă a fost utilizată pentru reîntărirea conceptelor și pentru a atrage atenția membrilor grupului eșantion asupra lor. Eșantionul a fost format din 100 de persoane, directori, asistenți, șefi de departamente, divizii și unități, iar datele s-au colectat de la principalele surse de informare folosind metode de cercetare științifice. Analiza datelor s-a făcut folosind ecuația din ecuația structurală prin utilizarea mijloacelor de analiză statistică a programelor LES-ERL, Amos. Astfel, s-au identificat două aplicații principale ale acestui studiu. Prima aplicație investigheze relațiile între diversitatea personalului, eficiența echipei și performanță, prin aplicarea acesteia la Universitatea Americană din Dubai. A doua aplicație recomandă factorilor de decizie să recunoască necesitatea creșterii diversității pentru atingerea performanței prin eficiența echipei, ceea ce va ajuta la furnizarea de cunoștințe și la înțelegerea angajaților universității în ceea ce privește importanța acestor variabile.

Problema cercetării cuprinde o nevoie reală identificată de către cercetător prin dialog și prin motive logice pentru rezolvarea problemei. Aceste motivații sunt cuprinse în cele mai comune paradigme literare, care reprezintă contextul cognitiv de la care se pornește către problema cercetării.

Rasa umană, în multe părți ale lumii, a influențat viteza de schimbări locale și globale, ceea ce a impus un nou mod de gândire și o nouă viziune, ce a fost adoptată de unii manageri și respinsă de alții, în funcție de dinamismul individual și de gradul de deschidere. Ca urmare, individul, indiferent de poziția sa, nu este izolat de impactul acestor variabile și nu este imun la ele, fie pe plan social, fie pe baza valorilor și tendințelor. Așteptările indivizilor vor fi diferite, iar schimbările vor fi însoțite de modele comportamentale ce vor influența, în mod pozitiv sau negativ, performanța indivizilor în organizații.

În contextul dezvoltării intelectuale a administrației, răspunsul la întrebările de mai sus include trei direcții. Prima a schimbat sensul diversității față de trecut. O teorie susține că înainte ca o companie să poată implementa strategia diversității, este necesară înțelegerea completă a ceea ce se dorește. Conform acestei teorii, multe persoane se concentrează pe modelele vechi ale diversității care sunt focalizate pe problemele de dreptate socială, cum ar fi diversitatea sexuală și rasială, în contrast cu direcția acestei teorii. Diversitatea ar trebui să se concentreze pe crearea unei atmosfere care încurajează comunicarea. A doua se referă la faptul că diversitatea trebuie folosită pentru atragerea de noi clienți prin crearea de echipe diversificate de angajați. Astfel, compania va fi capabilă să se adreseze unui anumit public. O companie care este unitară, din punct de vedere demografic, se va adresa cu mai mare dificultate altor categorii demografice.

Cea de-a treia direcție constă în orientarea companiilor comerciale spre înțelegere clientului față de axarea pe diversitate la locul de muncă. Există numeroase studii privind diversitatea și numeroase metode de a o obține. De asemenea, au fost elaborate legi noi pentru combaterea discriminării la locul de muncă. Aceasta nu înseamnă că trebuie să renunțăm la concentrarea pe diversitate, deoarece diversitatea echipelor de lucru este esențială pentru

menținerea justiției sociale. Importanța acestora nu trebuie uitată și ar trebui să fie o metodă pentru schimbări pozitive ori de câte ori este posibil.

Ca urmare, cercetarea de față derivă din realitatea pe care cercetătorul a identificat-o prin motive logice și raționale, ce întruchipează caracteristicile problemelor întâmpinate prin încercarea de a contribui la rezolvarea lor după ilustrarea teoretică și practică. Studiul contribuie la literatura de specialitate, care reprezintă contextul cognitiv ce este orientat către problema cercetării prin selectarea a câtorva modele și alternative sau soluții.

Diversitatea este noul model de afaceri, iar termenul de diversitate a fost introdus la mijlocul anilor 80, în raportul „The Millennium Forecast for the Year 2000” publicat de către Institutul Hudson (Johansen, 1987). Majoritatea cercetătorilor sunt de acord că progresul așteptat în managementul resurselor umane necesită stăpânirea metodelor de investire și de gestionare a cunoștințelor specific umane și valorificarea resurselor ce se găsesc în organizațiile formative sau sociale. Diversitatea a devenit una dintre principalele metode pe care managerii le pot utiliza pentru a înțelege cum pot gestiona problemele filosofice înrădăcinate în moștenirea complexității organizaționale. Pentru acest motiv, numeroși cercetători consideră că reducerea dezavantajelor organizațiilor depinde de abilitatea lor de a gestiona diversitatea. Aceasta încurajează importanța extinderii și desfășurării de studii ale diversității umane în viața organizației datorită impactului evident asupra succesului și supraviețuirii organizației pe piață.

Progresul tehnologic, competiția globală, diversitatea forței de muncă și schimbările sociale au determinat apariția multor conflicte în interiorul organizației, fiind necesar leadership pentru creșterea eficienței și a creativității. Este necesară crearea de echipe care promovează valorile individuale și lucrează împreună. Rezultatele cercetării au confirmat părerea oamenilor de știință și a cercetătorilor că organizațiile care nu au abilități de gestionare a diversității sau care nu au o bază variată pentru diversitate, vor pierde din forță și vor fi incapabile să atingă excelența și succesul. De asemenea, le va fi mai greu să gestioneze schimbările bruște, fiind incapabile să atingă performanțe excepționale datorită inerției care le va împinge către capcana eșecului și pierderea adaptabilității. Numeroși oameni de știință și cercetători consideră că organizațiile care doresc să își îmbunătățească performanța trebuie să concureze cu succes în vederea formării unei forțe de muncă diverse.

Studiile și cercetările au confirmat importanța punctului de vedere al organizațiilor privind diversitatea, deoarece s-a stabilit că organizațiile care au succes mai mare sunt cele care sunt capabile să obțină și să asigure compatibilitatea în gestionarea diversității angajaților. Organizațiile ce au atins un nivel înalt de eficiență au o bază a diversității destul de extinsă, iar alte organizații ce au atins niveluri ridicate de performanță și excelență au căutat să abordeze diversitatea și să ofere cele mai potrivite soluții pentru acest fenomen. De aceea, sunt importante modalitățile în care organizațiile pot capta potențialul revelator al gestionării diversității prin tratarea obstacolelor și problemelor diversității și prin găsirea de soluții pentru acestea.

Conform celor de mai sus, cercetarea de față vine să ofere un răspuns clar la întrebările generale de mai sus prin folosirea subiectului gestionării diversității în interiorul cadrului intelectual al modelului de eficiență a echipelor pentru verificarea rolului ei în asigurarea performanței excepționale de durată. Reprezintă modelul de eficiență a echipei, baza de cunoștințe a ideii teoretice a diversității angajaților este cea furnizată de Eugene, et al., 2011. Aceasta este baza cercetării pentru furnizarea de răspunsuri la cele trei întrebări de mai sus prin orientarea cercetării științifice către trei teme esențiale. La fiecare temă se răspunde cu o întrebare specifică.

Prima este acceptarea strategiei diversității prin analizarea factorilor specifici pentru ca managementul superior să accepte diversitatea în organizație. A doua temă este modalitatea de formare a echipelor eficiente. Cea din urmă problemă este asigurarea atingerii performanței excepționale prin implementarea unei strategii de relație eficientă între diversitate și eficiența

echipei. Toate aceste teme sunt conectate la nivel intelectual, având în vedere că diversitatea personalului constituie baza formării de echipe eficiente, ce contribuie la atingerea performanței excepționale. Metoda studiilor multiple a fost abordată pentru atingerea obiectivelor acestei cercetări prin tratarea a trei studii de baza aplicând aceeași metodă (Universitatea Americană din Dubai). Primul studiu abordează strategia diversității angajaților. Al doilea studiu se concentrează pe strategia eficienței echipelor, în timp ce al treilea și cel din urmă studiu clarifică performanța excelentă.

Problema lipsei de performanță a organizațiilor și indivizilor este una prezentă în organizații, mai ales în lumina tendințelor actuale de administrare și a modificărilor constante cărora organizațiile trebuie să le facă față. În ciuda consensului cercetătorilor asupra credibilității subiectului acestei idei în literatura publicată anterior, o structură practică și un model cognitiv care să ilustreze această situație încă nu au fost formulate în studiile anterioare. Ca urmare a acestui deficit intelectual, a apărut și ideea cercetătorilor de a dezbate formula, ceea ce reflectă interdependențele între diversitatea angajaților și eficiența echipei ce se reflectă în performanță.

Pe baza celor de mai sus, motivele care au determinat cercetătorul să aleagă subiectul diversității angajaților și impactul asupra performanței pot fi explicate fără celelalte subiecte, după cum urmează:

Cercetătorii evidențiază (Foma și Elizabeth, 2014; Patrick, Harold Andrew și Vincent Raj Kumar, 2012) extinderea și abordarea cu interes a studiului fenomenului diversității în viața organizațiilor deoarece are un impact clar asupra succesului și supraviețuirii lor pe piață, mai ales prin abordarea unei viziuni holistice; diversitatea la locul de muncă este mai prezentă actualmente față de trecut, iar această modificare cere acțiune imediată din partea organizațiilor pentru a o putea absorbi mai bine.

Evidențierea rolului eficienței echipei în explicarea realității provocărilor înfruntate de organizații fără alte variabile, mai ales că sunt caracterizate prin trăsături care corespund realităților actuale din mediul de lucru contemporan definit prin schimbare, pluralism și raritate.

Diversitatea va constitui în curând un element de bază în mediul de afaceri viitor iar globalizarea afacerilor de desfășurare rapid; necesitatea creării unui mediu de lucru divers ar consolida o forță de muncă diversă, ceea ce constrânge companiile de pretutindeni; este inutilă împotrivirea la aceste tendințe și persistarea în formele tradiționale de management

În ciuda importanței subiectului diversității angajaților și eficienței echipei, precum și a performanței excelente la nivel academic, s-au identificat puține studii în această direcție. Acesta a constituit un motiv pentru desfășurarea cercetării de față, mai ales a relației între diversitate și munca în echipă în creșterea performanței; acest motiv a atras cercetătorul într-o serie de întrebări ce reprezintă răspunsul la problema studiului; întrebările sunt enumerate în cele ce urmează.

Care tendințe intelectuale contribuie la interpretarea capacității organizației de a se adapta la mediul de afaceri și de a obține performanță excepțională?

Care sunt teoriile care oferă baza intelectuală pentru conceptul diversității și care sunt diferitele viziuni asupra acestui concept?

Contribuie diversitatea angajaților și eficiența echipei la performanța continuă a organizației?

Care este natura relației dintre diversitate și eficiența echipei și în ce măsură pot fi folosite aceste relații pentru creșterea realizărilor și dezvoltarea performanței continue?

Principalele obiective ale cercetării sunt:

evidențierea importanței diversității în organizațiile de afaceri ca un fenomen pozitiv și ca o dimensiune strategică ce trebuie abordată din perspectiva integrată; diferențierea avantajelor promovării comportamentelor pozitive în organizațiile de afaceri pentru succesul lor. De asemenea, este necesară o schimbare a propunerilor tradiționale care văd diversitatea și diferențele ca pe un fenomen negativ ce trebuie combătut prin orice mijloace și metode pentru a face organizația similară sub toate aspectele.

furnizarea unei baze teoretice și conceptuale privind tema diversității, eficienței echipei și a performanței excepționale; furnizarea unei baze intelectuale ce subliniază presupusa corelație logică între variabilele curente.

identificarea nivelului de punere în practică a filosofiei managementului diversității în cazul personalului Universității Americane din Dubai.

explorarea viabilității universității în punerea în practică a filosofiei diversității angajaților.

testarea impactului individual al diversității și al eficienței echipei în obținerea performanței.

testarea relației între diversitate și eficiența echipei, precum și a impactului lor asupra performanței excepționale.

Cercetarea capătă importanță prin încercarea de a construi un model teoretic încadrat de un pilot de testare a temelor de interes în studiile vestice. Aceste studii lipsesc din bibliografia arabă, în ciuda importanței pe care cercetările au demonstrat-o în ceea ce privește rolul lor în influențarea competitivității companiilor și a capacității lor de supraviețuire într-un mediu complex. Cercetarea nu trebuie numai să examineze potențiala relație de corelație, dar și să investigheze utilitatea naturii relațiilor dintre diversitate și eficiența echipei, precum și a impactului asupra performanței. Cercetarea reflectă importanța acesteia prin evidențierea recomandărilor de dezvoltare a direcției strategice a eșantionului cercetat. În acest context, cercetarea capătă importanță, reprezentată de următoarele aspecte:

- Cercetare modernă, ce acoperă variabilele diversității angajaților, eficienței echipei și performanței excepționale, ca teme actuale, apărute recent.
- Variabilele diversității și a eficienței echipei sunt instrumente importante în atingerea performanței excepționale a cerințelor de afaceri, conferind organizațiilor o viziune strategică pe termen lung.
- Această cercetare va contribui la creșterea conștientizării de către administrația organizației a importanței abordării unei orientări către diversitatea angajaților și a modalităților de utilizare a echipelor eficiente pentru a atinge performanța excepțională.
- Prin modelul general al cercetării s-a evidențiat modalitatea de formulare a ipotezelor statistice adecvate cercetării. Ipoteza statistică este o afirmație, o presupunere sau o sugestie de a exprima relația dintre două sau mai multe variabile. Servește ca răspuns temporar pentru problema cercetată. S-a formulat o serie de ipoteze cu scopul de a testa relațiile de influență și corelație între variabilele cercetate (diversitate – eficiența echipei – performanță excepțională).
- Contribuțiile cognitive anterioare sunt principalii piloni care au un rol efectiv în orice studiu ulterior. Parte a acestui rol este contribuția la cercetările structurii de cunoștințe precise și a enunțării poziției cercetării față de eforturile cognitive anterioare prin referirea la aceste contribuții, pornind de la lipsa cunoștințelor identificate în studiile anterioare, la nivelul analizei, măsurării, descrierii sau testării, ceea ce va preîntâmpina repetarea sau suprapunerea în viitor.

Această secțiune vizează identificarea celor mai importante contribuții și eforturi de cunoaștere referitoare la principalele variabile ale cercetării, ce abordează numeroase aspecte importante, cercetătorul fiind motivat să discute și să diagnosticheze punctul de început și direcția prin referirea la o multitudine de aspect.

Pornind de la prezentarea contribuțiilor anterioare, vom evidenția măsura în care cercetarea de față a beneficiat de aceste contribuții și eforturi de cunoaștere, ce au contribuit la cercetare cu suportul teoretic și intelectual și cu analiza științifică prin gestionarea ei și folosirea mijloacelor necesare și vom aborda o serie de aspecte ale beneficiilor acestor contribuții, după cum urmează:

- Extinderea perspectivei intelectuale a subiectului cercetării prin folosirea celor enunțate în eforturile de cunoaștere ce au fost abordate. Acestea reprezintă temele tratate în cercetarea de față, cum ar fi diversitatea angajaților, eficiența echipei și performanța excepțională ca teme de importanță vitală în domeniul managementului resurselor umane, ce au fost abordate de numeroși cercetători, cum ar fi Cox, 1991.
- Studiile anterioare au evidențiat rezultatele și utilizarea adecvată în organizații. Studiile au arătat că diversitatea angajaților contribuie la creșterea performanței organizațiilor și tinde să mențină echilibrul între organizație și variabilele din mediul ei. De asemenea, reflectă aspectul dinamic și variat al diversității, având în vedere că diversitatea joacă un rol esențial în viața organizației (Ole, 1998), ce este modificată și influențată de diversitate în operații și în performanța echipelor (Thomas și Eli, 1998).
- În ciuda numeroaselor studii care au abordat aceste subiecte, nu există nici un studiu care să testeze direct relația dintre variabilele cercetării, dar aceasta nu reprezintă absența studiilor care au încercat să clarifice relația din punct de vedere conceptual. Există numeroase studii care au emis anumite idei în direcția sublinierii rolului diversității și a performanței înalte. De aceea, studiile anterioare au rolul de a încadra aspectele teoretice și intelectuale în construirea legăturilor logice între variabilele studiului de față.
- Majoritatea studiilor anterioare nu au fost legate direct de subiectul cercetării, ceea ce l-a îndemnat pe cercetător să abordeze subiectul lucrării de față și variabilele lui, pentru a contribui cât mai mult posibil la completarea procesului de cercetare și la îmbogățirea cunoștințelor și aplicațiilor variabilelor cercetării în abordarea subiectului.
- Determinarea dimensiunilor de bază ale variabilelor cercetate este identificată de majoritatea studiilor ca principalul punct pentru construirea schemei existente pentru cercetarea de față.

Pentru a identifica metodologia acestor studii și modalitățile adecvate de pregătire, ceea ce facilitează pentru cercetător construirea unei metodologii clare dedicate studiului de față, precum și rezultatele studiilor anterioare ce ar putea facilita modalitatea în care cercetătorul interpretează aspectele abordate în acestea.

Studiile anterioare au contribuit direct la construirea standardelor cercetării de față pentru diversitatea angajaților, eficiența echipei și performanța excepțională, prin analizarea standardelor, chestionarelor și metodelor folosite în studii asemănătoare.

Astfel, s-a realizat structura modelului activ și dinamic propus, care ar putea fi adoptat de către eșantionul din organizația cercetată și de către alte organizații ca bază pentru susținerea bazei de cunoștințe.

În ceea ce privește secțiunea practică, cercetătorul a folosit o serie de programe statistice în scopul de a obține rezultate. Aceste programe statistice sunt SPSS vr.20 și AMOS, precum și procesorul de tabele Excel. Cercetătorul a folosit de asemenea, așa cum necesită

cercetarea de față în determinarea relației de corelație și a impactului direct și indirect în analiza regresiei și corelației, analiza factorială, analiza PATH și modelarea prin ecuații structurale (MES), teste (T) și (F), precum și Alpha Kronbach, în ceea ce privește metodele analitice. Ca metode descriptive, cercetătorul a realizat grafice și tabele de frecvență și proporții, de deviații computaționale, deviații standard, coeficienți de diferență și importanță relativă.

Pentru a ilustra mai clar răspunsurile, cercetătorul a folosit diagrame care reprezintă proporțiile răspunsurilor la părțile scalei Likert cu cinci dimensiuni pentru a evidenția prima variabilă, diversitatea (sex, vârstă, rasă, educație), a doua variabilă este eficiența și dimensiunea echipei (coeziunea echipei, obiectivele echipei, abilități, utilizarea resurselor, creativitate, calitate), iar a treia variabilă este performanța excepțională și dimensiunile acesteia (leadership, planificare, gestionarea cunoștințelor, operațiuni, rezultate financiare).

În completarea statisticilor generale ale mediei aritmetice, deviației standard și coeficienților de diferență și a celor mai ridicate și celor mai scăzute valori este evaluată și importanța fiecărui paragraf în funcție de cât de apropiat este ca intensitate, după cum este detaliat în capitolul dedicat analizei părții practice.

De asemenea, pentru a avea o imagine a importanței fiecărui paragraf, cercetătorul a ilustrat prin grafice pentru fiecare măsurătoare a scării Likert în cinci dimensiuni, ce ilustrează cel mai important și cel mai puțin important paragraf, pentru a determina puterea modelelor și gradul lor de adecvare pentru cercetarea științifică. Au fost construite pentru a reprezenta corelația și relațiile dintre dimensiunile axelor chestionarului prin metoda modelării prin ecuații structurale. Aceasta este o metodă matematică ce include numeroase metode statistice cunoscute, cum ar fi analiza factorială, analiza regresiei și analiza PATH. Aceste metode sunt cazuri speciale ale modelării prin ecuații structurale.

Analiza factorială confirmatorie a fost utilizată pentru identificarea și testarea modelelor create și testate pentru valabilitate și adecvare pentru studiu. Aceasta conține două tipuri de variabile – primele sunt variabilele latente care sunt dimensiuni ale chestionarului adoptat, iar al doilea tip sunt variabilele măsurate sau endogene care reprezintă paragrafele (întrebările) și termenii care sunt legați de dimensiunile lor prin săgeți ce se mișcă de la variabilele fundamentale la variabilele interne.

De asemenea, indicatorii sunt folosiți în scopul verificării relației între variabilele implicate în analiză și în presupunerile construite prin model. Modelul este acceptat sau respins pe baza acestor indicatori.

Există o serie de indicatori, inclusiv indexul raportului între χ^2 și gradele de libertate (d f), care este calculat prin raportarea valorii pătratului lui χ^2 la gradele de libertate și compararea rezultatului cu 5. Dacă este mai mic de 5, arată că modelul este potrivit și acceptat.

Alți indicatori sunt indicii incremental de potrivire. Acești indicatori se bazează pe estimarea comparației între modelul presupus și modelul zero, care presupune că există un factor comun în care toate variabilele măsurate sunt satisfăcute, cum ar fi indexul de potrivire normal (NFI), indexul de potrivire comparativ (CFI), indexul Tucker-Lewis (TLI) și indexul incremental de potrivire (IFI).

Gradul de apartenență al paragrafelor la dimensiunile lor pe trei axe (managementul diversității – eficiența echipei – performanța excepțională) a fost măsurat prin construirea unei scheme a analizei factoriale confirmatorii folosind programul Amos, așa cum este indicat în secțiunea practică a cercetării. Adicional s-a folosit Alpha Kronbach pentru a verifica stabilitatea chestionarului, care a fost detaliat și sub formă de tabele în capitolul patru al cercetării.

Clarificarea relației de corelației s-a făcut prin impunerea unui set de ipoteze care reprezintă relațiile dintre cele trei axe (diversitate – eficiența echipei – performanță

excepțională), susținute de o serie de ilustrații grafice. În plus față de proiectarea formei structurale care include câteva efecte directe și indirecte, precum și efectul general al folosirii testului bootstrap și al calculării acurateții criteriilor modelului pentru modelarea prin ecuații structurale.

Din rezultatele analizei datelor cercetate în aceste trei studii, care reflectă procesarea intelectuală a rezultatelor numerice obținute prin descriere statistică și prin testarea ipotezei, cercetătorul a extras o serie de concluzii care vor ajuta formularea celor mai adecvate și mai importante recomandări și sugestii, după cum urmează

Datele statistice privind diversitatea angajaților, în special sexul, arată un acord relativ în ceea ce privește așteptările ca pentru acest criteriu bărbații să fie mai numeroși decât femeile. De asemenea, a devenit evident că organizația nu a avut un nivel adecvat de integrare cognitivă referitor la excelență în timpul procesului de recrutare a angajaților.

Confirmarea faptului că membrii eșantionului comunică moderat între ei, diferența de limbă nefiind un obstacol în schimbul de opinii și idei între membrii grupului.

Rezultă că indivizii eșantionului cercetat aplică moderat o serie variată de comportamente și roluri pentru a duce la îndeplinire cerințele activității, iar diferențele de vârstă nu au avut un rol semnificativ în generarea de conflicte între angajați.

Am concluzionat că organizația nu a avut un nivel acceptabil al capacității de a oferi oportunități de dezvoltare a carierei pentru toate vârstele, ceea ce s-ar putea datora lipsei de interes în ceea ce privește valorile mediului și întroversiunea numai ca cerință a mediului intern de lucru.

Am concluzionat că decanatul colegiului eșantionului cercetat a avut un procent acceptabil de susținere din partea membrilor facultății în domeniul educațional, iar aceasta reflectă evoluția clară a viziunii strategice a membrilor acestuia.

Este evident prin descrierea statistică a eșantionului că mediul din colegiu este unul de susținere a acțiunilor comune prin axarea pe interacțiunea între membrii și suportul în adoptarea standardelor care duc la avans în procesul de dezvoltare.

S-a identificat de asemenea că atitudinile indivizilor din eșantionul cercetat în ceea ce privește interesul acordat resurselor umane nu sunt la nivelul necesar, iar atenția acordată aspectelor motivaționale nu este în procent suficient datorită aspectelor formale ale procedurilor de acțiune.

S-a evidențiat un nivel scăzut de interes în atingerea obiectivelor colegiului, având în vedere lipsa de interes în atingerea obiectivelor ca bază pentru activitate. Motivul pentru aceasta se poate datora orientării atenției asupra obiectivelor echipei și satisfacerii cerințelor activității obișnuite.

Asigurarea unui nivel mediu de utilizare a abilităților membrilor echipei colegiului, ceea ce înseamnă că există un anumit interes din partea universității în stabilirea unei baze care să genereze resurse umane calificate pentru a desfășura activități de o anumită natură. Rezultatele arată de asemenea un nivel scăzut de școlarizare a membrilor, precum și o scădere a nivelului de disponibilitate în desfășurarea activității profesionale în orice moment. Adesea, nu există o dorință comună de a îndeplini cerințele activității, ceea ce poate fi asociat cu obiceiul de a munci fără a face o carieră.

A devenit evident ca procesul de aplicarea a normelor și regulilor contribuie la creșterea sentimentului de siguranță printre angajați și la creșterea moralului lor.

S-a dovedit că universitatea poate adopta explorarea de lideri viitori care vor avea abilitățile de a spori rolul liderului în îndeplinirea și desfășurarea activităților astfel încât să se atingă excelența în organizații; rezultatele au arătat de asemenea un nivel scăzut de creare a

unui climat organizațional care să stimuleze educația, aceasta fiind legată de lipsa extrapolării și a urmării variabilelor externe de către administrație.

S-a identificat că existența de standarde de conduită care conduc relația între decanatul universității și părțile interesate contribuie la întărirea energiei organizaționale produse prin câștigarea încrederii părților interesate.

Am fost de asemenea asigurați că nivelul de auditare internă și externă a activităților colegiului este foarte scăzut deoarece colegiul nu se concentrează pe asigurarea independenței în revizuirea și verificarea performanței diferitelor departamente și unități.

Atitudinile persoanelor din eșantionul cercetat au indicat faptul că universitatea duce lipsă de criterii de formulare a unei strategii și mai ales a unor obiective pe termen lung ale universității. Aceasta se poate datora modului de gândire tradițional al fondatorilor instituției și convingerilor acestora, care contrazic justificările excelenței.

A reieșit că atitudinile persoanelor din eșantionul cercetat arată că interesul în schițarea de planuri și în implementarea lor, precum și în dezvoltarea lor nu sunt la nivelul dorit prin valorile și culturile colegiului în discuție. Atenția la schimbările care au loc în sectoarele public și privat nu și-a atins complet potențialul datorită lipsei schimbului de opinii și idei asupra problemelor și a modificărilor următoare.

În plus, cercetătorul a prezentat un număr de propuneri, cele mai importante fiind asupra nevoii de a menține diversitatea forței de muncă, având în vedere că diversitatea este în prezent o caracteristică organizațiilor.

Sublinierea nevoii de educație și comunicare ca fiind esențială în modificarea comportamentului angajaților din companii pentru adoptarea și acceptarea diversității.

Adoptarea conceptului de diversitate, crearea unei comunicări eficiente, utilizarea punctelor forte și a talentelor, încercarea de a îndepărta barierele de comunicare și dezvoltarea cât mai extinsă a angajaților.

Este importantă înțelegerea importanței diversității forței de muncă la locul de muncă în rezultatele organizațiilor și a menținerii acestora, având în vedere schimbările care apar la nivelul învățământului ca rezultat al modificărilor demografice. Companiile locale și internaționale au ca scop crearea de produse (bunuri, servicii și idei), pentru cumpărători diverși dar și pentru a asigura beneficiile diverselor părți interesate.

Nevoia extinderii bazei de clienți multi-culturale și creșterea competiției pentru cota de piață către alți furnizori de servicii sau părți interesate.

Este importantă desemnarea de sarcini colective și încurajarea comportamentului de lider și ale caracteristicilor grupului.

Diversitatea din ziua de azi este adesea dinamică și oferă fondatorilor companiilor oportunitatea de a înfrunța noi provocări în urmărirea obiectivelor strategice ale organizației.

Necesitatea adoptării de către organizație a diversității culturale ca un sistem deschis care are interacțiune și coerență cu performanța activității, ceea ce aduce un plus valoarea organizației prin furnizarea unei importante viziuni calitative asupra eficienței performanței.

Evidențierea necesității ca obiectivul principal al angajatorului să fie furnizarea de servicii excelente clienților și de a menține avantajul competitiv prin adoptarea conceptului diversității.

Necesitatea creșterii la maximum a beneficiilor școlarizării, prin acordarea de atenție evaluării nevoilor în concordanță cu perspectiva globală.

Diversitatea ar trebui definită ca o parte integrantă a sistemului administrativ. Aceasta ajută organizația în evaluarea provocărilor și obstacolelor care apar în calea diversității în cadrul organizației.

Elaborarea și introducerea de programe de pregătire continuă dedicate dezvoltării corpului administrativ în scopul creșterii încrederii acestora și a puterii de acceptare a modificărilor aplicate în colegiu în momentul introducerii noului sistem.

Cele mai importante propunerile viitoare sunt următoarele:

Există oportunitatea de a desfășura numeroase studii asupra factorilor ce afectează diversitatea locului de muncă în organizații din industria tehnologiei informatice, precum și din multe alte organizații din alte industrii.

Această cercetare poate servi ca ghid pentru cercetări viitoare centrate pe sex, vârstă, apartenență etnică, pregătire academică și impactul lor asupra eficienței echipei și atingerii performanței. Credem de aceea că cercetările viitoare pot continua această direcție.

Cercetătorii ar trebui să ajungă la un consens în idei, precum și în prezentările performanței din perspectiva diversității forței de muncă, ceea ce deschide drumul către studii și cercetări viitoare, pentru explorarea mai aprofundată a beneficiilor și efectelor.

Ca urmare, conținutul intelectual și metodologic, precum și analiza tezei de față au fost împărțite în patru capitole. Primul capitol prezintă introducerea în această cercetare prin detalierea fondului problemei cercetate, clarificarea naturii problemei și justificarea pentru alegerea ei prin referire la întrebările și obiectivele cercetării. Al doilea capitol este dedicat clarificării conceptelor de bază și a temelor de bază ale cercetării prin introducerea structurii conceptuale pentru temele diversității, eficienței echipei și a performanței excepționale. Capitolul al treilea include explicația desfășurării, filosofiei, instrumentelor de măsurare, de eșantionare și statistice folosite în cercetare. Al patrulea capitol este concentrat pe prezentarea datelor studiate, descrierea lor, testarea ipotezelor cercetării științifice.