

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / بكالوريوس اداره مشاريع

اثر اختلاف الثقافات بين فريق العمل على اداره المشاريع وفعاليتها

بالتنطيق على مستشفى الملك فيصل التخصصي (دراسة حالة)

اسم الطالب / آيات احمد بريكة

مشروع تخرج -2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

اشراف / د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس -كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

التاريخ -الفصل الدراسي

2025-الفصل الدراسي الثالث

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

الحمد لله حباً وشكراً وامتناناً على البدء والختام

(وَأَخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنْ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ)

أومن بمقولة لكل بداية نهاية، وها أنا أرى رحلتي الجامعية تشارف على الانتهاء

أهدي هذا النجاح الى نفسي الطموح جداً لم تكن الرحلة قصيرة ولا يسعى لها أن تكون، لم يكن الحلم قريب ولا الطريق كان محفوفاً بالسهول، لكنني فعلتها الى كل من سعى معني لإتمام هذه المسيرة، دمتم لي سنداً لا عمر له.

أهدي ثواب هذا البحث إلى من تربيته على يديه ومن علمني القيم والمبادئ، إلى من لا يفصل اسمي عن اسمه، إلى من كان لي مصدر الدعم والعطاء (والدي الحبيب)

إلى من أضاءت في ليالي العتمة طريقي، إلى من أفنت عمرها في سبيل أن أحقق طموحي وأحلق في أعالي المراتب، إلى من سهرت وساندت وكافحت دوماً إلى من صلت دعواتها تصدر أسمي، (والدتي الحبيبة)

إلى خيرة أيامي وصفوتها، إلى من مدت لي أياديهم ودعمتني، وإلى الشموع التي تنير طريقي، وإلى ملهمي بنجاحي دمتم لي سند لا عمر (أخواتي حلا و جنان) وإلى أولئك الذي يسعدهم نجاحي، وإلى الذين مهدوا عثرات مسيرتي بدعواتهم، وأنسوا صغابها بحبهم، إلى التي من أمدوني بالقوة والتوجيه ودعمهم في الأوقات الصعبة، ممتنة لكم جميعاً (صديقاتي)

إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل

هذا الإهداء لكم جميعاً مع خالص حبي وتقديري

الشكر والتقدير

في ختام هذه الرحلة العلمية، لا يسعني إلا أن أتقدم بأسمى آيات الشكر والعرفان لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث وكان له الأثر في إتمامه.

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الدكتور الفاضل/ **عبد الرحيم نادر** المشرف على هذا البحث، الذي لم ييخل عليّ بعلمه وخبرته وتوجيهاته القيّمة، فكان نعم المرشد والموجه طوال فترة إعداد هذا البحث. فجزاه الله عني خير الجزاء.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى جامعة ميدأوشن، وإلى كلية الإدارة بكل منسوبيها من أعضاء هيئة تدريس وإداريين، الذين كان لهم الفضل بعد الله في صقل شخصيتي العلمية والعملية خلال سنوات الدراسة.

كما أتوجه بالشكر والامتنان إلى **مستشفى الملك فيصل التخصصي** – فرع المدينة المنورة، لتعاونهم وتسهيل إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية، وإلى جميع أفراد العينة الذين أثروا هذا البحث بمشاركاتهم وآرائهم القيّمة.

وأخيراً، أشكر كل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد، سواء بكلمة تشجيع أو نصيحة صادقة أو دعوة صالحة.

وفق الله الجميع لما يحب ويرضى

الباحثة / آيات احمد بريكة

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف الدراسة إلى تحليل أثر اختلاف الثقافات بين أعضاء فرق العمل على فعالية إدارة المشاريع من خلال أربعة أبعاد: الاتصال والتواصل، الجودة والإنتاجية، اتخاذ القرار، والقيادة والتوجيه بالتطبيق على مستشفى الملك فيصل التخصصي.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبيان مبني على مقاييس علمية موثوقة. تكونت العينة الغرضية من (30) فرداً من العاملين في فرق تطوير الأنظمة وإدارة المشاريع. تم تحليل البيانات باستخدام لاختبار صدق وثبات المقاييس والفرضيات. Smart-PLS و SPSS

النتائج:

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين التنوع الثقافي وفعالية إدارة المشاريع ($R=0.690$). كما أثبتت وجود ارتباط موجب مع جميع الأبعاد: القيادة (0.568)، اتخاذ القرار (0.560)، الاتصال والتواصل (0.468)، والجودة والإنتاجية (0.290).

التطبيقات والأهمية:

تسد الدراسة فجوة معرفية في الأدبيات العربية، وتقدم رؤى عملية لمديري المشاريع لتطوير استراتيجيات فعالة لإدارة الفرق متعددة الثقافات وتعزيز الذكاء الثقافي، مما يساهم في تحسين أداء المشاريع.

الكلمات المفتاحية:

التنوع الثقافي، إدارة المشاريع، فرق العمل متعددة الثقافات، الذكاء الثقافي، القيادة، اتخاذ القرار، مستشفى الملك فيصل التخصصي.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الاهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
9	2.1. مشكلة الدراسة.....
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
9	2.2.1. فجوات على المستوى التطبيقي.....
9	3.1. أهمية الدراسة.....
9	1.3.1. على المستوى النظري:.....
9	2.3.1. على المستوى التطبيقي:.....
10	4.1. أسئلة الدراسة.....
10	5.1. أهداف الدراسة.....
10	6.1. فرضيات الدراسة.....
10	7.1. نموذج الدراسة.....
11	8.1. الدراسة الميدانية.....
11	9.1. مخطط المشروع.....
12	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
13	1.2. المقدمة:.....
13	2.2. المتغير المستقل.....
13	3.2. المتغير التابع.....
14	4.2. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....

14	5.2. الخاتمة
15	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة
16	1.3. المقدمة
16	2.3. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
17	3.3. تصميم البحث
17	4.3. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
18	5.3. طريقة جمع البيانات
18	6.3. أنواع البيانات
18	7.3. إجراءات التحليل الإحصائي
19	8.3. الخاتمة
20	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
21	1.4. المقدمة
21	2.4. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
21	3.4. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
22	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
22	5.4. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
22	6.4. الخاتمة
23	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
24	1.5. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:
24	2.5. توصيات الدراسة:
24	3.5. الخاتمة:
	قائمة المراجع
25	
26	 الملاحق

جدول الاشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في عصر العولمة والتطور السريع الذي تشهده بيئة الأعمال، أصبحت فرق العمل داخل المؤسسات أكثر تنوعاً ثقافياً من أي وقت مضى. هذا التنوع ناتج عن انفتاح الأسواق، وتطور وسائل التواصل وانتقال الكفاءات والمهارات من منطقة إلى أخرى، ما جعل من الفرق متعددة الثقافات أمراً شائعاً في مشاريع اليوم. ومع أن هذا التنوع قد يُنظر إليه كفرصة لتبادل المعرفة والخبرات، إلا أنه قد يشكل في ذات الوقت تحدياً كبيراً في مجال إدارة المشاريع، خصوصاً عندما يتعلق الأمر بتنسيق الجهود وتحقيق الأهداف المشتركة (Hofstede, 2011).

إن اختلاف الثقافات داخل الفريق ال يقتصر فقط على اللغة أو العادات، بل يمتد ليشمل طرق التفكير، وأنماط اتخاذ القرار، وتفسير السلوكيات المختلفة. في مشاريع العمل، قد يؤدي هذا الاختلاف إلى سوء الفهم، أو ضعف التناغم بين الأعضاء، مما قد يؤثر على جودة العمل، ومدة إنجاز المشروع، وأحياناً يؤدي إلى فشل المشروع بالكامل. لذا فإن فهم ديناميكيات التنوع الثقافي داخل الفريق أصبح من الضروريات التي (Stahl et al., 2010) لا يمكن تجاهلها في بيئات العمل (2010).

تشير الأبحاث الحديثة إلى أن التعامل الذكي مع التنوع الثقافي ال يؤدي فقط إلى تجنب النزاعات داخل الفريق، بل يمكن أن يرفع من كفاءة الفريق وإبداعه. فالأفكار المتعددة الناتجة عن خلفيات ثقافية مختلفة تفتح المجال لحلول جديدة وغير تقليدية، شرط أن تكون هناك إدارة فعالة قادرة على تحويل هذا التنوع من عبء إلى قيمة مضافة. ومن هنا تتبع أهمية هذا الموضوع كعامل مؤثر على أداء المشروع ونجاحه (2005, Higgins & Alon).

يركز هذا البحث على تحليل تأثير اختلاف الخلفيات الثقافية الأعضاء فرق العمل على عناصر إدارة المشروع مثل: التخطيط، والتواصل، واتخاذ القرار، وتنفيذ المهام. كما يسعى إلى توضيح العلاقة بين التنوع الثقافي ومستوى التحديات التي قد تواجه مديري المشاريع، بالإضافة إلى استعراض الطرق التي يمكن من خلالها تعزيز التعاون بين الثقافات المختلفة وتحقيق أقصى استفادة من هذا التعدد ويشمل البحث أي استعراضاً للأدبيات السابقة، وتحليل نماذج من الواقع العملي تظهر كيف يمكن للتنوع أن يكون عاملاً (Inkson & Thomas، 2017) نجاحاً أو فشلاً،

تكمن أهمية هذا الموضوع في كونه يسلط الضوء على جانب حيوي يغفل عنه كثير من مديري المشاريع، وهو أن التعامل مع الفرق لا يتم فقط عبر الأدوات والخطط، بل يتطلب فهماً عميقاً للجوانب الثقافية والاجتماعية لأعضاء الفريق. وقد أصبحت إدارة الفرق متعددة الثقافات مهارة أساسية في بيئة العمل الدولية، مما يدفع بالمنظمات إلى التركيز على تدريب مديري المشاريع على ما يسمى بالذكاء الثقافي والقدرة على التكيف مع أنماط التفكير والسلوك المختلفة لضمان نجاح المشروع بكافه أبعاده (Binder,2007)

2.1. مشكلة الدراسة

تعد فرق العمل المتعددة الثقافات من السمات البارزة في بيئات المشاريع الحديثة خاصة مع الانفتاح العالمي وتنوع القوى العاملة مما أفرز تحديات جديدة في التواصل والتفاهم بين أعضاء الفريق هذا التنوع قد يؤدي في بعض الأحيان إلى سوء فهم أو تعارض في أنماط العمل مما يؤثر على فعاليته إدارته المشروع جوده مخرجاته وعلى الرغم من وجود دراسات تناولت أثر هذا التنوع على أداء الفريق إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تربط بين البعد الثقافي ونجاح المشروع في السياق العربي مما يجعل من الضروري دراسته هذه الظاهرة ضمن بيئات العمل في العالم العربي لفهم أعمق لآثارها الإدارية والتنظيمية (القرنى ، 2020؛ العتيبي 2019؛ 2017، Hofsted,2011;Thomas & Inkson,

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

رغم تعدد الدراسات التي تناولت موضوع الفرق العمل متعددة الثقافات في سياقات دولية إلى أن هناك فجوة نظرية واضحة في تناول هذا الموضوع داخل البيئات العربية عموماً والخليجية على وجه الخصوص. فغالبية الأطر النظرية المتوفرة تعتمد على نماذج غربية مثل نموذج هوفستد Hofstede

ونموذج الذكاء الاصطناعي الثقافي Cultural intelligence التي قد لا تعكس بدقة تعقيدات الثقافة التنظيمية المحلية في دول مثل السعودية كما ان هذه حين النماذج ركزت بشكل اساسي على الشركات العالمية او متعددة الجنسيات متجاهل الفروقات الثقافية الدقيقة داخل نفس الدولة او الاقليم (Dyne, 2015, Van &Ang; Hofstede, 2011).

تشير دراسات عربية إلى أن تطبيق مفاهيم التنوع الثقافي داخل المنظمات المحلية يواجه تحديات مفاهيمية وإدارية، نظراً لقلّة الأدبيات العربية التي تناولت هذا الموضوع بشكل متعمق. فعلى سبيل المثال، لاحظت دراسة العبدلي (2020) أن هناك قصوراً في استخدام أدوات القياس المناسبة للتنوع الثقافي داخل المؤسسات السعودية، مما يضعف القدرة على تحليل العالقة بين هذا التنوع ونجاح المشاريع.

كما أشار الحربي (2018) إلى أن العديد من الدراسات العربية تكتفي بوصف الظاهرة دون بناء نماذج تحليلية تربط بين الثقافة وأداء المشروع بشكل منهجي.

من ناحية أخرى، فإن الدراسات السابقة – سواء المحلية أو الأجنبية- نادراً ما تناولت تأثير التنوع الثقافي في سياق إدارة المشاريع تحديداً ، بل تناولته غالباً من منظور إدارة الموارد البشرية أو السلوك التنظيمي العام. هذا يُظهر فراغاً نظرياً يستدعي المزيد من الدراسة، خاصة في ظل ازدياد اعتماد المؤسسات على فرق متعددة الجنسيات لتنفيذ المشاريع، سواء في القطاع العام أو الخاص (al et Stahl, 2010). ومن هنا تنبع أهمية هذا البحث في سد جزء من هذه الفجوة من خلال دراسة العالقة بين التنوع الثقافي ونجاح إدارة المشاريع في بيئة محلية عربية، بالاعتماد على مزيج من النماذج النظرية والملاحظات.

1.2,2. فجوات على المستوى التطبيقي

رغم وجود العديد من المبادرات التي تشجع على تنمية فرق العمل متعددة الثقافات، إلا أن الجانب التطبيقي لتأثير هذا التنوع على نجاح المشاريع ما زال يفتقر إلى دراسة معمقة في السياقات المحلية، خصوصاً في الدول العربية. فمعظم المؤسسات في المنطقة تفتقر إلى أنظمة واضحة لإدارة التنوع، سواء من حيث السياسات، أو الآليات، أو مهارات القادة في التعامل مع الفروق الثقافية داخل فرق المشروع. وعلى الرغم من اعتماد بعض المنظمات على فرق متعددة الجنسيات، إلا أن هذه الخبرات لا توثق غالباً بشكل علمي، ولا تستثمر في بناء ممارسات تنظيمية مستدامة (الأنصاري، 2021؛ Alon & Higgins, 2005).

تشير نتائج تطبيقية محدودة إلى أن غياب التوجيه الثقافي والتدريب الملائم لأعضاء الفرق يؤثر سلباً على الأداء العام للمشاريع، حيث تظهر مشكلات مثل ضعف التواصل، وتضارب التوقعات، وتأخر الإنجاز، بل وحتى انسحاب بعض الأعضاء من المشروع بسبب سوء التفهم الثقافي. كما وجدت دراسة الرشيد (2019) أن غالبية مديري المشاريع في البيئة الخليجية يعتمدون على أساليب تقليدية في التنسيق وإدارة الفرق، دون النظر بجدية للبعد الثقافي، مما يؤدي إلى تجاهل الكثير من المشكلات حتى تتفاقم.

من جهة أخرى، فإن كثيراً من الأدلة التطبيقية المتوفرة تتركز في بيئات دولية أو في شركات عالمية تعمل في دول متقدمة، بينما لا توجد تجارب موثقة كافية في المؤسسات المتوسطة أو المحلية في العالم العربي. وحتى عند توفر تلك التجارب، فإنها غالباً ما تكون دراسات وصفية محدودة النطاق لا تسمح بتعميم النتائج أو استخلاص أنماط واضحة في إدارة التنوع داخل المشاريع (Tjosvold & Leung, 2003). لذا، فإن سد هذه الفجوة التطبيقية من خلال دراسات ميدانية تستند إلى بيانات واقعية من بيئات عربية، يمثل ضرورة بحثية وعملية في آن واحد.

وسيكون السؤال الرئيسي لهذا البحث ودراسته: إلى أي مدى يؤثر اختلاف الثقافات بين أعضاء فرق العمل على فاعلية إدارة المشاريع ونجاحها؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري

تكمن أهمية هذه الدراسة على المستوى النظري في سعيها إلى سد الفجوات المعرفية المتعلقة بفهم تأثير اختلاف الثقافات في فرق العمل على عمليات إدارة المشاريع. فقد أظهرت الأبحاث أن التنوع الثقافي يُعد من العوامل المعقدة التي تؤثر بشكل مباشر على ديناميكيات الفريق وأداء المشروع، إلا أن الإطار النظري الذي يربط بين هذه المتغيرات لا يزال بحاجة إلى تطوير وتحسين، خاصة فيما يتعلق بتكييف النماذج النظرية التقليدية لتلائم السياقات الثقافية المتعددة والمتغيرة (Shen, Chanda, D'Netto, & Monga, 2009). علاوة على ذلك، فإن توسيع المفاهيم النظرية المرتبطة بالذكاء الثقافي، والتواصل بين الثقافات، وأثرها على اتخاذ القرار الجماعي، يساهم في إثراء الجدل الأكاديمي وتوفير أدوات تحليلية أكثر دقة للباحثين والمديرين على حد سواء (Earley & Ang, 2003).

كما تساهم هذه الدراسة في إثراء النظريات المتعلقة بإدارة المشاريع عبر استكشاف العلاقة بين التنوع الثقافي وأداء فرق العمل، مع السماح بإعادة تقييم مفاهيم أساسية مثل القيادة، والتنسيق، والتحفيز ضمن سياقات متعددة الثقافات. وهذا بدوره يدعم تطوير نماذج إدارية جديدة قادرة على مواجهة التحديات المعاصرة المرتبطة بالفرق متعددة الثقافات، مع الحفاظ على فاعلية تحقيق أهداف المشروع في بيئات ديناميكية (Müller & Turner, 2010). إضافة إلى ذلك، تسلط الدراسة الضوء على أهمية تبني منهجيات بحثية تجمع بين الدراسات الكمية والنوعية لفهم الظواهر الثقافية المعقدة، مما يعزز من قدرة الباحثين على تفسير النتائج وتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق (Cox, 1993).

من جهة أخرى، تساعد هذه الدراسة في تعزيز الفهم النظري لأهمية تطوير مهارات الذكاء الثقافي لدى مديري المشاريع وأعضاء الفريق، وهو ما أثبتت الأبحاث أنه عامل حاسم في تحسين التواصل ورفع الصراعات، ورفع مستويات التعاون والإنتاجية (Ng, Van Dyne, & Ang, 2012). كما تزود أهمية السياق الثقافي المحلي في إعادة تفسير النظريات العالمية لإدارة المشاريع من قدرة المؤسسات العربية على تبني استراتيجيات إدارة متكاملة تأخذ في الاعتبار التنوع الثقافي بفاعلية، خاصة في ظل تزايد عدد المشاريع عبر الوطنية والإقليمية التي تعمل فيها (Javidan, Dorfman, Sully de Luque, & House, 2006).

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تكتسب هذه الدراسة أهمية تطبيقية كبيرة، حيث تساهم في تقديم رؤى وأدوات عملية تعزز من قدرة المؤسسات على إدارة فرق العمل متعددة الثقافات بشكل فعال. فالاختلاف الثقافي يشكل تحدياً حقيقياً أمام مديري المشاريع، الذين يحتاجون إلى تطوير مهارات واستراتيجيات إدارية تساعدهم على تجاوز المعوقات الناجمة عن سوء الفهم والتواصل غير الفعال بين أعضاء الفريق (Alon & Higgins, 2005). وبالإضافة إلى ذلك، تبرز الحاجة إلى تطبيق نماذج وأساليب مبتكرة في إدارة التنوع الثقافي داخل فرق

العمل تضمن تحقيق أهداف المشروع ضمن الجداول الزمنية المحددة وضمن موازنات دقيقة، وهو ما تؤكد أهمية البحث في السياقات العملية الحقيقية (المحمدي، 2022).

كما تلعب هذه الدراسة دوراً جوهرياً في دعم صانعي القرار داخل المؤسسات من خلال توفير بيانات ميدانية واستراتيجيات قابلة للتطبيق تسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز التفاهم بين أعضاء الفريق. فالتنوع الثقافي، إذا ما تم التعامل معه بصورة علمية ومنهجية، يمكن أن يحسّن من أداء الفرق ويقلل من مخاطر الفشل في المشاريع، خصوصاً في بيئات العمل العالمية والمحلية على حد سواء (Rahim, 2017). وعلاوة على ذلك، فإن الدراسة توفر قاعدة معرفية تساعد المؤسسات في تصميم برامج تدريبية تستهدف رفع مستوى الذكاء الثقافي لدى العاملين، مما ينعكس إيجابياً على الإنتاجية والكفاءة (السويدي، 2019).

1.4. اسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي: إلى أي مدى يؤثر اختلاف الثقافات بين أعضاء الفريق على فعالية إدارة المشاريع ونجاحها؟

• إلى أي مدى يؤثر اختلاف الثقافات بين أعضاء الفريق على الاتصال والتواصل؟

• إلى أي مدى يؤثر اختلاف الثقافات بين أعضاء الفريق على الجودة والإنتاجية؟

• إلى أي مدى يؤثر اختلاف الثقافات بين أعضاء الفريق على اتخاذ القرار؟

• إلى أي مدى يؤثر اختلاف الثقافات بين أعضاء الفريق على القيادة والتوجيه؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي: دراسة تأثير اختلاف الثقافات بين أعضاء الفريق على فعالية إدارة المشاريع ونجاحها

- تحليل مدى تأثير اختلاف الثقافات بين أعضاء الفريق على الاتصال والتواصل.
- تحليل مدى تأثير اختلاف الثقافات بين أعضاء الفريق على الجودة والإنتاجية.
- تحليل مدى تأثير اختلاف الثقافات بين أعضاء الفريق على اتخاذ القرار.
- تحليل مدى تأثير اختلاف الثقافات بين أعضاء الفريق على القيادة والتوجيه.

1.6. فرضيات الدراسة

H توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اختلاف الثقافات بين أعضاء الفريق وفعالية إدارة المشاريع ونجاحه

• Ha توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اختلاف الثقافات بين أعضاء الفريق والاتصال والتواصل داخل الفريق.

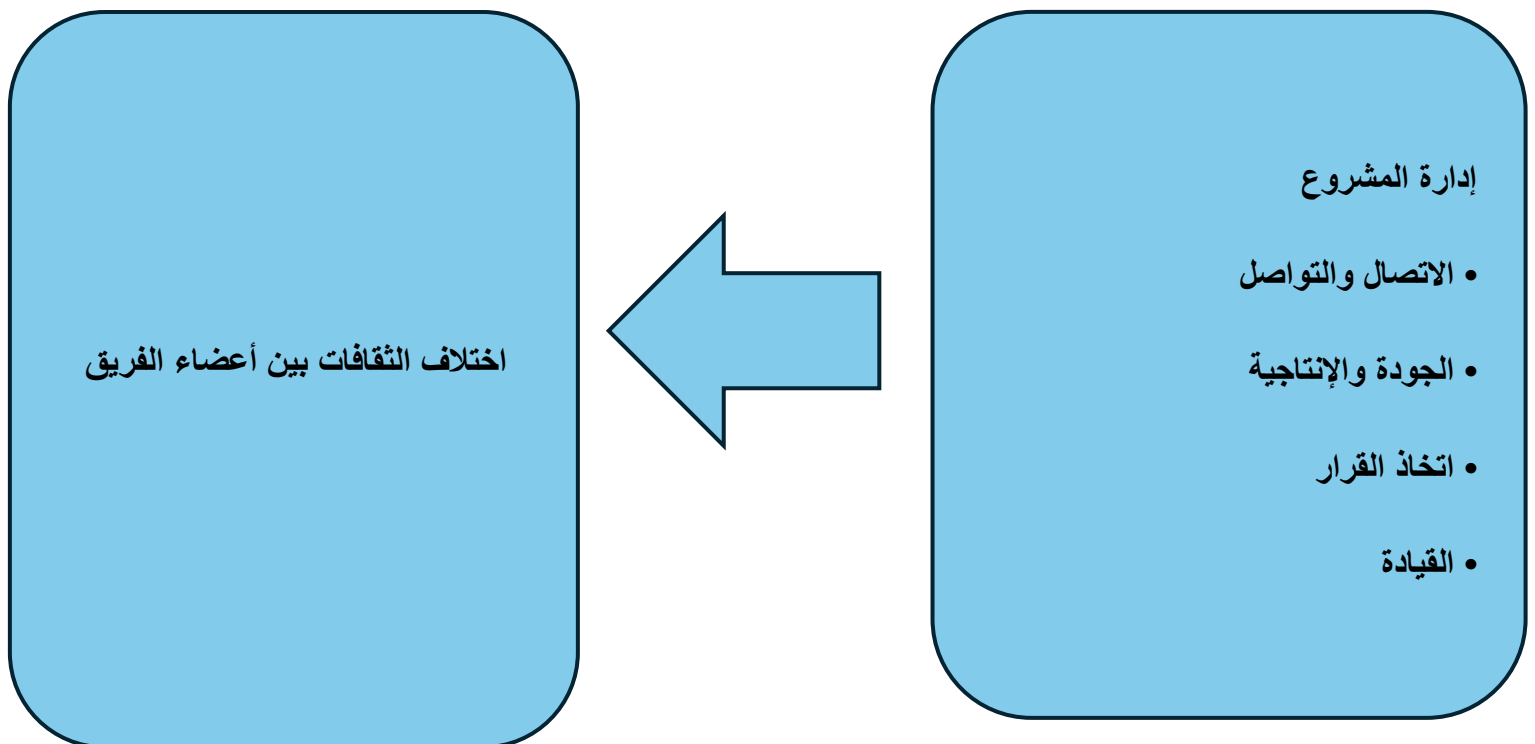
• Hb توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اختلاف الثقافات بين أعضاء الفريق والجودة والإنتاجية في المشروع.

• Hc توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اختلاف الثقافات بين أعضاء الفريق واتخاذ القرار داخل الفريق.

• Hd توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اختلاف الثقافات بين أعضاء الفريق والقيادة والتوجيه في فرق العمل.

7.1. نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي العلاقة بين المتغيرات والفرضيات



الشكل (١) نموذج البحث (من اعداد الباحثة)

8.1. الدراسة الميدانية

يُعد اختيار مكان الدراسة عاملاً أساسياً في الوصول إلى نتائج دقيقة وقابلة للتطبيق، ومن هذا المنطلق تم اختيار مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث، نظراً لمكانته الرائدة في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية ومنطقة الشرق الأوسط، بالإضافة إلى بيئته الغنية بالتنوع الثقافي والمهني بين العاملين في مختلف الأقسام والتخصصات الطبية.

تأسس مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث في عام 1975، ويُعد اليوم واحداً من أكبر المراكز الطبية المتخصصة في المنطقة، حيث يقدم خدمات صحية متقدمة في مجالات متعددة تشمل زراعة الأعضاء، أمراض القلب، الأورام، طب الأطفال، وغيرها من التخصصات الدقيقة. ويمتلك المستشفى فروعاً في الرياض وجدة والمدينة المنورة، ويعمل به آلاف الموظفين من مختلف دول العالم، مما جعله بيئة عمل متعددة الثقافات بامتياز.

وتبرز أهمية مستشفى الملك فيصل التخصصي كبيئة مناسبة لتطبيق هذا البحث نظراً لما يلي:

يعمل في بيئة متعددة الجنسيات والثقافات، إذ يضم كوادر طبية وإدارية وتمريرية وفنية من أكثر من 60 جنسية مختلفة، تشمل دولاً عربية وآسيوية وأوروبية وأمريكية، مما يوفر تنوعاً ثقافياً غنياً يتيح دراسة تأثير هذا الاختلاف على إدارة المشاريع الصحية بشكل واقعي ودقيق.

تتطلب طبيعة العمل الطبي والتشغيلي في المستشفى تطبيقاً عملياً لمفاهيم إدارة المشاريع والتنسيق الفعال بين فرق العمل متعددة التخصصات، سواء في المشاريع التطويرية، أو تطبيق بروتوكولات علاجية جديدة، أو إدارة الحالات الحرجة التي تتطلب تعاوناً سريعاً ودقيقاً بين أطباء ومتخصصين من خلفيات ثقافية مختلفة.

يُعد من أوائل المؤسسات الصحية التي طبقت معايير الجودة والاعتماد الدولي مثل اعتماد اللجنة الدولية المشتركة (JCI) وأنظمة إدارة الأداء المؤسسي، مما يوفر أساساً قوياً لقياس تأثير اختلاف الثقافات على جودة الأداء، الإنتاجية، التواصل، اتخاذ القرار، والقيادة داخل فرق العمل.

يشهد المستشفى تنفيذ مشاريع تطويرية مستمرة، سواء في مجال البنية التحتية، أو تطبيق أنظمة تقنية حديثة، أو تطوير الخدمات الطبية، وهو ما يجعله بيئة حية لدراسة ديناميكيات الفرق متعددة الثقافات في سياق إدارة المشاريع الفعلية وليس النظرية فقط.

9.1. مخطط المشروع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والختام

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة
الفصل الثاني : الإطار النظري
الفصل الثالث : منهجية الدراسة
الفصل الرابع : التحليل الاحصائي
الفصل الخامس : مناقشة النتائج والختام

الشكل (٢) نموذج البحث (من اعداد الباحثة)

2 . الفصل الثاني: الدراسات السابقة

1.2. المقدمة:

"في هذا الفصل، سيتم استعراض مجموعة من الأبحاث والدراسات العلمية التي تناولت أثر التنوع الثقافي على أداء فرق العمل وإدارة المشاريع. الغرض هو إبراز النتائج المتوفرة وتحديد الفجوات التي يسعى بحثنا إلى معالجتها مع ذكر المتغيرات المستقلة والتابعة لكل دراسة والعلاقة بينهم."

١. فعالية فرق المشاريع المتنوعة ثقافيًا

Dulaimi و(2011) Hariz درسوا أثر التنوع الثقافي داخل فرق المشاريع في قطاع الإنشاءات في الإمارات، خصوصًا في دبي باستخدام بيانات ميدانية. ووجدوا أن التنوع الثقافي لا يرتبط بأداء الفريق بشكل عام، بل إن درجات عالية من التنوع ترتبط بانخفاض في الإنتاجية والكفاءة.

٢. تأثير التنوع الثقافي على التواصل في إدارة المشروع

Hussain (2022) حصل في دراسته في الإمارات على نتائج إحصائية قوية تبين أن التنوع الثقافي يُؤثر بشكل كبير على فاعلية التواصل في المشاريع التقنية. أبرزت الدراسة أن قادة المشاريع يجب أن يتلقوا تدريبًا على الكفاءة الثقافية لتعزيز التواصل والإبداع ضمن الفريق.

٣. الذكاء الثقافي كمعامل مؤثر في الأداء

في دراسة حديثة (2024)، وجد الباحثون أن الذكاء الثقافي (Cultural Intelligence) له أثر إيجابي ومؤثر في جودة الأداء في المشاريع التنموية، حيث يلعب الترابط في المهام (task interdependence) دور الوسيط.

٤. الإدراك المختلف لنجاح المشروع حسب الثقافة

في دراسة كيف يتم إدراك نجاح المشروع من منظور فرق ثقافية في المملكة المتحدة، استخدم الباحثون مقابلات نوعية مع طلاب فرق مشاريع، ووجدوا أن التنوع الثقافي يعزز الإبداع والتواصل، لكنه قد يؤدي إلى سوء فهم يبدو أنه يُعطل التماسك ما لم تُدار الاختلافات بفعالية.

٥. دراسات اطارية نظرية مهمة

Anbari et al. (2010): استعرضوا نظريات معروفة عن الاختلافات الثقافية وعلاقتها بإدارة المشاريع، مؤكدين على أهمية القيادة الحساسة ثقافياً لتعزيز الإبداع وتقليل النزاعات.

2.2. المتغير المستقل

المتغير المستقل هو التنوع الثقافي في فرق المشاريع. (Dulaimi & Hariz (2011)

المتغير المستقل هو التنوع الثقافي. (Hussain (2022)

(2024): المتغير المستقل هو الذكاء الثقافي.

المتغير المستقل هو التنوع الثقافي. (Year) Authors

المتغير المستقل هو القيادة الحساسة ثقافيًا / الاختلافات الثقافية. (2010) Anbari et al.

3.2. المتغير التابع

(2011) Dulaimi & Hariz المتغير التابع هو فعالية الفريق / الإنتاجية والكفاءة.

(2022) Hussain المتغير التابع هو فاعلية التواصل في إدارة المشروع.

(2024): المتغير التابع هو جودة الأداء في المشاريع التنموية.

(Year) Authors المتغير التابع هو إدراك نجاح المشروع / التماسك والإبداع.

(2010) Anbari et al. المتغير التابع هو الإبداع وتقليل النزاعات.

4.2. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

(2011) Dulaimi & Hariz التنوع الثقافي في فرق المشاريع مرتبط بانخفاض الإنتاجية والكفاءة عند

ارتفاع مستوى التنوع.

Hussain (2022): زيادة التنوع الثقافي تؤثر بشكل كبير على جودة التواصل في المشروع، ما يستدعي تدريب قادة المشاريع على الكفاءة الثقافية.

(2024): الذكاء الثقافي العالي يؤدي إلى تحسين جودة الأداء في المشاريع، مع دور الوسيط للترابط في المهام.

Authors (Year): التنوع الثقافي يعزز الإبداع والتواصل، لكنه قد يؤدي إلى سوء فهم إذا لم تتم إدارة الاختلافات بشكل فعال.

Anbari et al. (2010): القيادة الحساسة ثقافيًا تساعد على زيادة الإبداع وتقليل النزاعات داخل الفريق.

5.2. الخاتمة

بينما ركزت الدراسات السابقة على التنوع الثقافي في قطاعات محددة مثل الإنشاءات (Dulaimi & Hariz, 2011) وتقنية المعلومات (Hussain, 2022)، أو تناولت الذكاء الثقافي كعامل وسيط في تعزيز الأداء (Ng, Van Dyne, & Ang, 2012؛ Thomas & Inkson, 2017)، إلا أن غالبية هذه الدراسات لم تربط بشكل مباشر بين التنوع الثقافي وعناصر إدارة المشاريع المختلفة في السياق السعودي. وبذلك تبرز الفجوة البحثية التي يسعى هذا البحث إلى معالجتها من خلال دراسة أثر التنوع الثقافي على أربعة أبعاد رئيسية تمثل المتغيرات التابعة في هذا البحث، وهي: فعالية الاتصال والتواصل داخل الفريق، مستوى الجودة والإنتاجية، أساليب القيادة والتوجيه، وآليات اتخاذ القرار. إن التركيز على هذه الأبعاد يتيح تقديم تحليل أكثر شمولية للعلاقة بين الثقافة وأداء المشروع، ويعزز من إمكانية صياغة توصيات عملية مناسبة للبيئة الإدارية في المملكة العربية السعودية.

نهايةً بينت الدراسات السابقة أن التنوع الثقافي قد يؤثر إيجابيًا أحيانًا من حيث الإبداع والتواصل، ولاحظت دراسات أخرى آثار سلبية مثل ضعف الأداء أو سوء التواصل إن لم يُدار التنوع بشكل فعال. هنا يأتي دور بحثي الذي يدرس هذا التأثير ضمن إطار ثقافي وإداري جديد.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

1.3. المقدمة

يعد اختيار المنهجية البحثية الملائمة أمراً محورياً لتوجيه الدراسة بشكل صحيح وضمان مصداقية نتائجها (Creswell & Creswell, 2018). يُقدم هذا الفصل الإطار المنهجي والإجرائي الذي تم اعتماده لاختبار فرضيات الدراسة وتحقيق أهدافها، وذلك من خلال شرح شامل لتصميم البحث، مجتمع الدراسة وأسلوب أخذ العينة، أداة جمع البيانات وخصائصها السيكمترية (الصدق والثبات)، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها لتحليل البيانات.

يُوضح هذا الفصل المنهجية البحثية المستخدمة في دراسة "تأثير اختلاف الثقافات بين أعضاء فرق العمل على فعالية إدارة المشاريع" بالتطبيق على مستشفى الملك فيصل التخصصي، حيث يعرض بالتفصيل كلاً من التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث وطرق أخذ العينات، وأداة جمع البيانات، وإجراءات التحليل الإحصائي.

2.3. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

المتغير التابع : فعالية إدارة المشاريع

هي الدرجة الكلية التي يحقق بها المشروع أهدافه المحددة في الوقت والميزانية المخطط لها، مع الحفاظ على معايير الجودة المطلوبة ورضا أصحاب المصلحة. يتم قياس هذا المتغير عملياً من خلال أربعة أبعاد فرعية هي:

- فعالية الاتصال والتواصل: مدى وضوح تبادل المعلومات ودقتها وسرعة وصولها بين أعضاء الفريق متعدد الثقافات، وانخفاض حالات سوء الفهم (Henderson, 2008).
- الجودة والإنتاجية: مستوى جودة مخرجات العمل وقدرة الفريق على إنجاز المهام ضمن المعايير المحددة وبنفس الكفاءة المتوقعة، رغم التحديات الناشئة عن التنوع الثقافي (Anantatmula, 2010).
- فعالية اتخاذ القرار: قدرة فريق العمل على اتخاذ القرارات الجماعية في الوقت المناسب وجودة تلك القرارات، مع الأخذ في الاعتبار وجهات النظر المتنوعة الناتجة عن الاختلافات الثقافية (Leung, Bhagat, Buchan, Erez, & Gibson, 2005).
- فعالية القيادة والتوجيه: مدى نجاح قائد المشروع في توجيه الفريق متعدد الثقافات، وتحفيز أعضائه، وإدارة النزاعات، وخلق بيئة عمل متجانسة تعزز التعاون وتحقيق الأهداف (Müller & Turner, 2010).

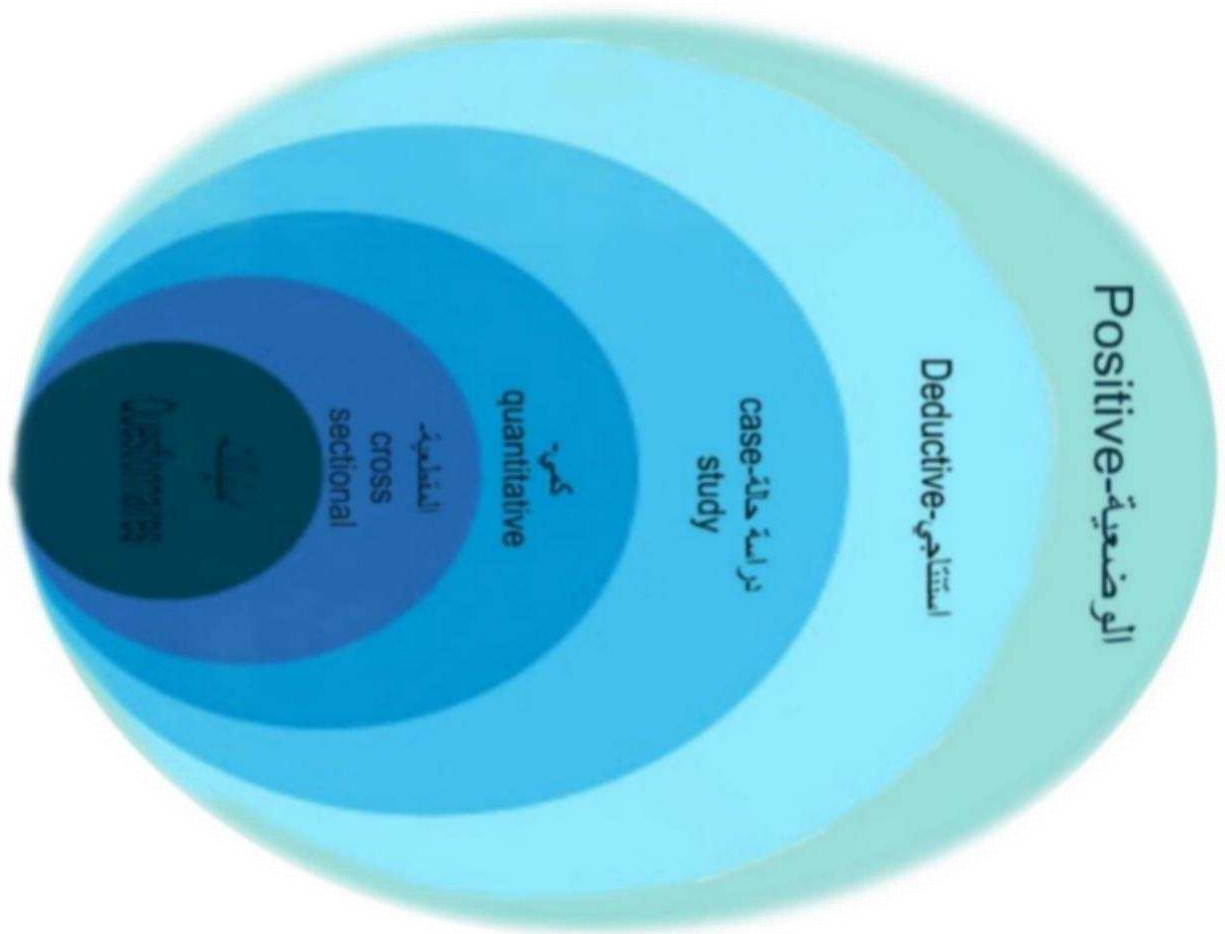
المتغير المستقل : اختلاف الثقافات بين أعضاء الفريق

هو التباين في القيم، والمعتقدات، والمعايير السلوكية، وأنماط التواصل غير اللفظي، وأساليب العمل بين أفراد فريق المشروع الواحد، الناتج عن انتمائهم إلى خلفيات قومية أو إقليمية مختلفة، ويُقاس من خلال تصورات أفراد العينة لدرجة هذا الاختلاف وتأثيره على Dynamics العمل (Stahl, Maznevski, Voigt, & Jonsen, 2010).

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

في هذا القالب سأقدم هيكلًا يغطي خمس أمور منهجية مهمة يعتمد هذا الهيكل بشكل فضفاض على (البصل البحثي)

1. فلسفة البحث (Philosophy): المنهج الوضعي (Positivist)
2. أسلوب التحليل (Approaches): استنتاجي (Deductive)
3. استراتيجيات البحث (Strategies): دراسة حالة (Case Study)
4. نوع البحث (Choice): كمية (Quantitative)
5. الزمنية المدة (Time Horizon): مقطعية (Cross-sectional)
6. طرق جمع وتحليل البيانات (Techniques): استبيان (Questionnaire)



الشكل (3) ملخص منهجية البحث (من اعداد الباحثة)

4.3. مجتمع البحث وطرق وعينات اخذ البحث

مجتمع البحث:

يشكل مجتمع الدراسة الحاضنة الطبيعية لظاهرة البحث، وقد تألف مجتمع هذه الدراسة من جميع الأفراد العاملين في فرق تطوير الأنظمة وفرق إدارة المشاريع الخاصة في مستشفى الملك فيصل التخصصي. ويبلغ الحجم الإجمالي للمجتمع (50) فرداً، وفقاً للسجلات الإدارية للمستشفى. ويُعد هذا المجتمع بيئة مثالية لتطبيق الدراسة، نظراً للطابع الدولي الذي تتمتع به المستشفى، والتنوع الثقافي الواضح بين كواثرها، والطبيعة التعاونية لعمل فرق المشاريع والتطوير التي تضم خلفيات ثقافية متعددة، مما يوفر سياقاً غنياً لدراسة تأثير هذا التنوع على فعالية العمليات الإدارية.

أسلوب أخذ العينة:

والذي يُعد أحد أساليب العينة غير (Purposive Sampling) تم اعتماد أسلوب العينة الغرضية الاحتمالية التي يتم فيها اختيار الوحدات بناءً على خصائص محددة تتلاءم مع أهداف الدراسة وقد وجدت أن هذه الطريقة هي الأنسب لتحقيق أهداف البحث، وذلك لأنها تتيح انتقاء أفراد يمتلكون المعرفة المتخصصة والخبرة العملية المباشرة في العمل ضمن فرق تتميز بالتنوع الثقافي، وبالتالي فهم الأقدر على تقديم إجابات عميقة وواقعية حول إشكالية الدراسة وتم تحديد عينة غرضية نهائية مكونة من (30) فرداً، حيث يمثل هؤلاء الأفراد مصدراً رئيسياً للمعلومات الموثوقة، مما يعزز مصداقية النتائج ويخدم أغراض الدراسة الاستكشافية والتحليلية على النحو الأمثل.

5.3. طريقة جمع البيانات

يُعد اختيار أداة جمع البيانات المناسبة عاملاً حاسماً في ضمان دقة الدراسة وموثوقية نتائجها. لذلك، سيتم في هذا القسم عرض الأداة المستخدمة في جمع البيانات، ومصدرها، وهيكلها، وإجراءات تطبيقها.

تم بناء أداة الدراسة (الاستبيان) بالاعتماد على عدة مقاييس معتمدة ومستخدمه في دراسات سابقة، وذلك لضمان الصدق والثبات، حيث تم تبني المصادر التالية:

• المتغير المستقل (اختلاف الثقافات):

تم اقتباس الأسئلة من مقياس هوفستيد للقيم الثقافية (Hofstede, 2011) الذي يُعد الأكثر انتشاراً في قياس الاختلافات الثقافية في بيئات العمل.

• المتغير التابع (فعالية إدارة المشاريع):

• المحور الأول (الاتصال والتواصل): تم اقتباس الأسئلة من استبيان (Hussain (2022).

• المحور الثاني (الجودة والإنتاجية): تم الاستعانة بأسئلة من دراسة (Dulaimi & Hariz (2011).

• المحور الثالث (اتخاذ القرار): تم تكييف أسئلة من مقياس الذكاء الثقافي CQS (Ang & Van Dyne, 2008).

• المحور الرابع (القيادة والتوجيه): تم اقتباس الأسئلة من دراسة (Müller & Turner (2010).

وقد تم تعديل صياغة بعض الأسئلة لتناسب مع البيئة السعودية والقطاع الصحي، مع الحفاظ على جوهر المقاييس الأصلية.

هيكل الاستبيان:

تألفت الأداة النهائية من (4) أسئلة لقياس المتغير المستقل (اختلاف الثقافات)، و(4) أسئلة لكل محور من المحاور الأربعة للمتغير التابع (فعالية إدارة المشاريع)، ليصبح العدد الإجمالي لفقرات الاستبيان (20) فقرة، بالإضافة إلى قسم أولي خاص بالبيانات الديموغرافية للمستجيبين

مقياس القياس:

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات العينة، حيث تتدرج الخيارات من: (1) موافق بشدة، (2) موافق، (3) محايد، (4) غير موافق، (5) غير موافق بشدة.

إجراءات التطبيق:

سيتم توزيع الاستبيان إلكترونياً على عينة الدراسة البالغ عددها (30) فرداً، مع متابعة معدلات الاستجابة وتذكير غير المستجيبين لضمان الحصول على أكبر عدد ممكن من الاستجابات.

6.3. أنواع البيانات

1. البيانات الكمية (Quantitative Data): وهي البيانات الرقمية التي تم الحصول عليها من خلال قسمي الاستبيان الرئيسيين (المتغير المستقل والمتغير التابع) باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، مما يسمح بإخضاعها لتحليل إحصائي رقمي.

2. البيانات الديموغرافية (Demographic Data): وهي البيانات الوصفية التي تم جمعها من القسم الأول من الاستبيان، وتتضمن معلومات عن المستجيبين مثل (المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، الجنسية...)، بهدف فهم خصائص العينة وتوزيعها.

7.3. إجراءات التحليل الإحصائي

حيث ستشمل (SPSS) سيتم معالجة البيانات وتحليلها باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية إجراءات التحليل الخطوات التالية:

- الإحصاء الوصفي: سيتم حساب التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة الرئيسية لتوصيف خصائص العينة واستجاباتها.
- اختبار الثبات: سيتم حساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس درجة الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان وضمان موثوقية الأداة.
- اختبارات الارتباط: سيتم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لفحص قوة واتجاه العلاقات بين المتغير المستقل (اختلاف الثقافات) والمتغيرات التابعة (فعالية التواصل، الجودة والإنتاجية، اتخاذ القرار، القيادة).
- تحليل الانحدار الخطي المتعدد: سيتم تطبيق تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) لاختبار فرضيات الدراسة الرئيسية وتحديد مدى تأثير المتغير المستقل (اختلاف الثقافات) في المتغير التابع (فعالية إدارة المشاريع) ككل، وفي كل بعد من أبعاده الأربعة.

8.3. الخاتمة

قدم هذا الفصل عرضاً مفصلاً للإطار المنهجي والإجرائي للدراسة، حيث شمل شرحاً لتصميم البحث القائم على المنهج الوصفي التحليلي، ومجتمع الدراسة وعينته الغرضية، وأداة جمع البيانات المبنية على مقاييس علمية موثوقة، وأنواع البيانات المجمعة، والإجراءات الإحصائية المخطط استخدامها لتحليل البيانات **SPSS** باستخدام برنامج.

وتمثل هذه المنهجية المتكاملة الخريطة التي ستقود عملية جمع البيانات وتحليلها، مما يضمن الوصول إلى نتائج موثوقة وقابلة للتعميم ضمن إطارها المحدد، تمهيداً لمناقشتها واختبار فرضيات الدراسة في الفصل القادم.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

1.4. المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كلا من: حزمة البرامج الإحصائية، SPSS وبرنامج Smart-PLS 3.0

يتضمن الفصل الحالي التحليل الإحصائي للإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS V.28، واختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية باستخدام PLS 3.0.

بالإضافة إلى ذلك، من أجل اختيار فرضيات البحث ومدى ملائمة النموذج، تم إجراء تحليل الاختبار الخطي البسيط عبر SPSS 28 ويتم تأكيد النتائج الإحصائية من خلال استخدام Smart PLS 3.0.

2.4. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الشخصية التي تشمل :

- النوع ويشتمل على (ذكر، أنثى).
- الفئة العمرية وتشمل (أقل من 25 سنة، 25 – 34 سنة، 35 – 44 سنة، 45 – 54 سنة، 55 سنة فأكثر).
- عدد سنوات الخبرة وتشمل (أقل من سنة، 1 – 3 سنوات، 4 – 7 سنوات، 8 – 12 سنة، أكثر من 12 سنة).
- المؤهل التعليمي ويشمل (أخرى، دبلوم، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).

الجدول والرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة، كما يلي:

نسبة العينة الاجمالية	فئات المتغير	عدد الافراد	المتغير
60.0%	انثى	18	الجنس
40.0%	ذكر	12	
100%	الاجمالي		
33.3%	أقل من 25 سنة	10	الفئة العمرية
33.3%	25 - 34 سنة	10	
13.3%	35-44 سنة	4	
13.3%	45-54 سنة	4	
6.7%	55 سنة وأكثر	2	
100%	الاجمالي		
36.7%	أقل من سنة	11	سنوات الخبرة
20%	4-7 سنوات	6	
16.7%	1-3 سنوات	5	
13.3%	8-12 سنة	4	
13.3%	أكثر من 12 سنة	4	
100%	الاجمالي		

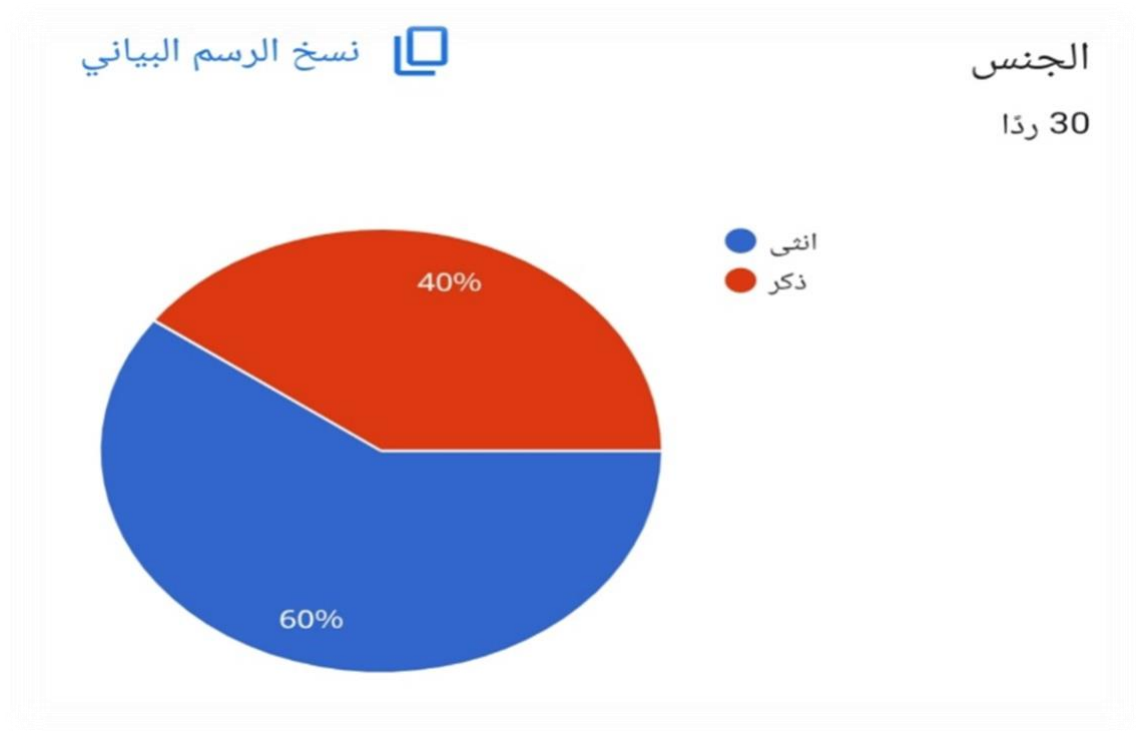
المؤهل التعليمي	14	بكالوريوس	46.7%
	5	دكتوراه	16.7%
	4	ماجستير	13.3%
	2	دبلوم	6.7%
	5	اخرى (ثانوي)	16.6%
		الاجمالي	100%

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية

الشكل (4) جدول توصيف العينة (من اعداد الباحثة)

من بيانات الجدول رقم 4 تم استخلاص النتائج الآتية :

بالنسبة للنوع: أظهرت النتائج الإحصائية أن، على الرغم من تقارب عدد الذكور والإناث بالعينة إلا أن عدد الإناث أكبر من عدد الذكور، حيث بلغ عدد الذكور 12 مفردة بنسبة 40% من إجمالي العينة، بينما بلغ عدد الإناث 18 مفردة بنسبة 60% من إجمالي العينة. كما هو موضح بالشكل التالي:

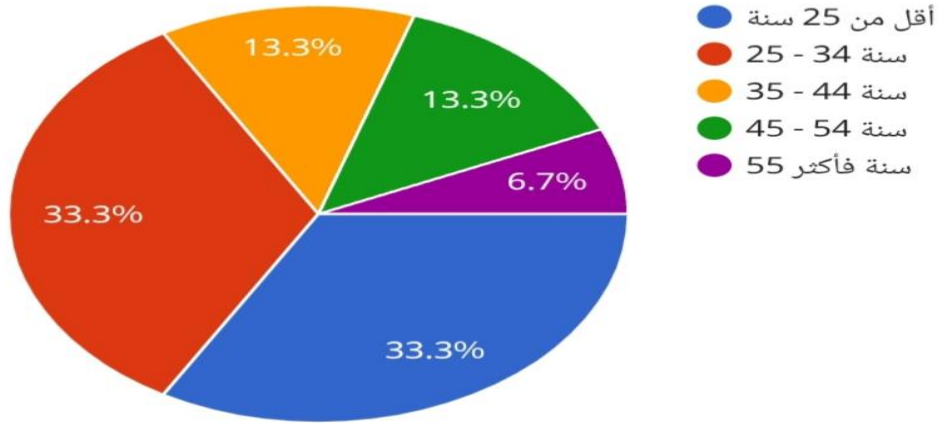


أما فيما يتعلق بالعمر: فإن 10 مفردات أقل من 25 سنة بنسبة 33.3%. بينما الفئة العمرية من 25 إلى 34 سنة جاء بها 10 مفردات بنسبة 33.3%. الفئة العمرية من 35 إلى 44 سنة جاء بها 4 مفردات بنسبة 13.3%. بينما الفئة العمرية من 45 إلى 54 سنة جاء بها 4 مفردات بنسبة 13.3%. والفئة العمرية 55 سنة فأكثر جاء بها مفردتان بنسبة 6.7%. الشكل التالي يوضح ذلك :

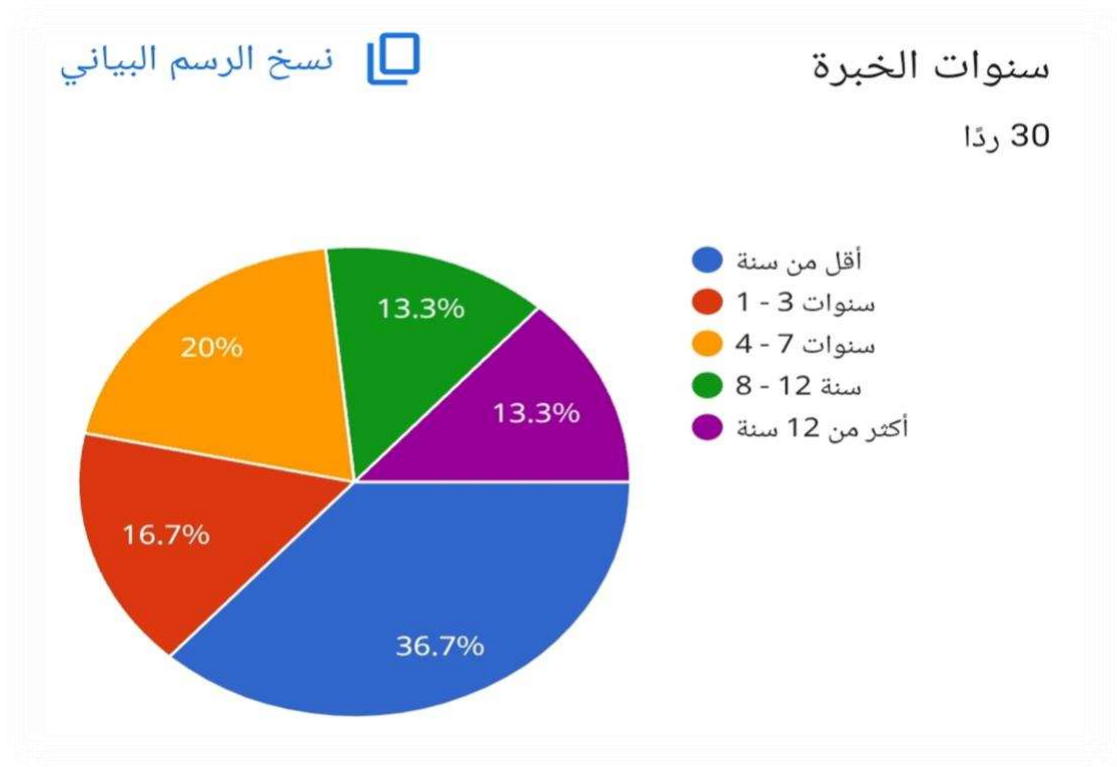
نسخ الرسم البياني

العمر

30 ردًا

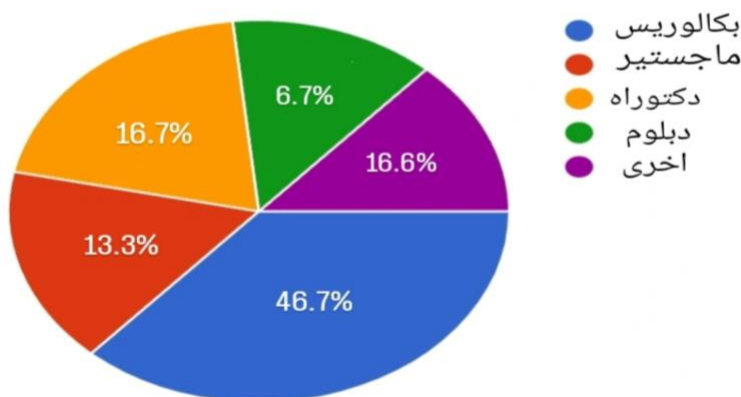


وفيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة: فإن 11 مفردة أقل من سنة خبرة بنسبة 36.7%. بينما مستوى الخبرة من سنة إلى 3 سنوات جاء به 5 مفردات بنسبة 16.7%. مستوى الخبرة من 4 إلى 7 سنوات جاء به 6 مفردات بنسبة 20%. بينما مستوى الخبرة من 8 إلى 12 سنة جاء به 4 مفردات بنسبة 13.3%. ومستوى الخبرة أكثر من 12 سنة جاء به 4 مفردات بنسبة 13.3% من إجمالي العينة. الشكل التالي يوضح ذلك.



إما بالنسبة للمستوى التعليمي: بلغ عدد من يحملون مؤهل دبلوم 2 مفردة بنسبة 6.7% من إجمالي أفراد العينة. بينما بلغ عدد من يحملون مؤهل بكالوريوس 14 مفردة بنسبة 46.7% من إجمالي أفراد العينة. أما من يحملون مؤهل ماجستير فبلغ عددهم 4 مفردات بنسبة 13.3% من إجمالي أفراد العينة. وبلغ عدد من يحملون مؤهل دكتوراه 5 مفردات بنسبة 16.6% من إجمالي أفراد العينة. أخيراً، بلغ عدد من يحملون مؤهلاً آخر 5 مفردات بنسبة 16.6% من إجمالي أفراد العينة. الشكل التالي يوضح ذلك.

المؤهل التعليمي
30 ردًا
نسخ الرسم البياني



3.4. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختيار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE) بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's alpha من خلال نموذج المعادلة البنائية (SEM) بالإصدار Structural equation modeling يتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS بالإصدار القفزات والجدول التالية توضح ذلك.

4.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

تم اختيار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted).

صدق الاتساق الداخلي يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. وفقاً لدراسة (Kaiser 1974) معامل الارتباط أقل من 0,05 يتم حذفه من الاستبانة.

الصدق التقاربي: Convergent Validity يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE التي يجب أن تكون قيمتها أكبر من 0,5 وفقاً ل (Hair et al. (2006).

الجدول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة بـ (معاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة P value بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار 28 كما يلي:

جداول صدق المقاييس المستخدم في الدراسة المتغير المستقل:

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	Analysis N
BA1	4.27	.785	30
BA2	4.40	.621	30
BA3	4.30	.750	30
BA4	4.07	.868	30
BB1	4.33	.844	30
BB2	3.97	.928	30
BB3	4.10	.885	30
BB4	3.90	.845	30
BC1	4.27	.691	30
BC2	4.03	.765	30
BC3	4.43	.679	30
BC4	4.17	.913	30

Component Matrix ^a				
	Component			
	1	2	3	4
BA1	-.252-	.596	.116	.019
BA2	.594	.213	.295	-.446-
BA3	.842	-.009-	.204	-.157-
BA4	.434	.096	-.085-	.673
BB1	.173	.868	-.021-	-.083-
BB2	.540	-.419-	-.596-	-.051-
BB3	.782	-.173-	-.276-	-.190-
BB4	.706	.059	.394	.170
BC1	.457	.618	-.431-	.105
BC2	.640	.044	-.454-	.266
BC3	.344	-.161-	.615	.524
BC4	.792	-.120-	.326	-.276-

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.671
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	147.218
	df	66
	Sig.	<.001

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 4 components extracted.

مقياس تطبيق إدارة المشاريع: أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المتعلقة بكل من اتخاذ القرار والقيادة والاتصال والتواصل والجودة والإنتاجية ارتباطاً قوياً بالمتغيرات التابعة لها، حيث كانت القيم أكبر من 0.5. بالإضافة إلى ذلك، كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0.001. بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إنه قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، وبناءً على ذلك، يمكن التأكيد على أن الصدق التقاربي للاستبانة قد تحقق أيضاً.

جداول صدق المقاييس المستخدم في الدراسة المتغير المستقل:

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	Analysis N
A1	4.23	.626	30
A2	4.10	.759	30
A3	3.83	.791	30
A4	4.17	.699	30
A5	3.70	.952	30
A6	4.07	.740	30
A7	4.00	.830	30
A8	4.07	.868	30
A9	3.83	.834	30
A10	3.70	.952	30
A11	4.20	.761	30
A12	3.93	1.112	30

Component Matrix ^a				
	Component			
	1	2	3	4
A1	.370	.653	-.041	-.197
A2	.673	.029	.467	-.398
A3	.678	.122	-.439	-.134
A4	.705	-.316	-.378	-.061
A5	.641	-.554	.334	-.074
A6	.653	.336	.322	-.323
A7	.721	-.014	.483	.056
A8	.635	.302	-.422	-.243
A9	.668	-.490	-.252	.011
A10	.817	-.218	-.207	.291
A11	.457	.642	-.046	.436
A12	.518	.087	.229	.778

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.608
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	204.681
	df	66
	Sig.	<.001

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 4 components extracted.

مقياس تطبيق اختلاف الثقافات بين فريق العمل على إدارة المشاريع وفعاليتها: أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المتعلقة بتطبيق اختلاف الثقافات بين فريق العمل على إدارة المشاريع وفعاليتها ارتباطاً قوياً بالمتغيرات التابعة لها، حيث كانت القيم أكبر من ٠.٥. بالإضافة إلى ذلك، كانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من ٠.٠٠١. بناءً على هذه النتائج، يمكن التأكيد على أنه قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. أما فيما يتعلق بمتوسط التباين المستخرج (AVE)، فقد أظهرت النتائج أنه أكبر من ٠.٥. بناءً على ذلك، يمكن القول إنه قد تم تحقيق الصدق التقاربي للاستبانة أيضاً.

4.3.1 ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى مدى ثبات نتائجه وعدم اختلافها بشكل كبير في حالة إعادة تطبيقه على نفس العينة في أوقات مختلفة. أي أنه يقيس قدرة الأداة على إعطاء نتائج متسقة عند تكرار القياس. ولتقييم هذا الثبات، يتم الاعتماد على عدة مؤشرات إحصائية.

في هذه الدراسة، تم قياس ثبات الاستبيانات المستخدمة لتقييم متغيرات البحث من خلال ثلاثة مؤشرات رئيسية:

- معامل ألفا كرونباخ: وهو من أكثر المقاييس شيوعاً لقياس الاتساق الداخلي للعناصر التي تقيس المفهوم نفسه. وكلما اقتربت قيمته من الواحد الصحيح، زادت درجة الثبات والاتساق بين بنود المقياس.
- الثبات المركب (Composite Reliability): وهو مؤشر يقيس مستوى الثبات الكلي للمقياس، مع الأخذ في الاعتبار الأوزان النسبية (الأهمية) للعناصر المُشكِّلة له، مما يجعله أكثر دقة في بعض السياقات من ألفا كرونباخ.
- قيمة A-rho (rho_a): وهو مؤشر تكميلي آخر للثبات الداخلي، يُستخدم للتأكيد على نتائج المؤشرين السابقين.
- وحسب المعايير المنهجية المقبولة (مثل Hair et al., 2010) فإن القيمة المقبولة لهذه المؤشرات الثلاثة لتأكيد ثبات المقياس يجب أن تكون أعلى من 0.70.

- يعرض الجدول التالي القيم المُستخرجة من نموذج المعادلات البنائية (PLS-SEM) لهذه المؤشرات (ألفا كرونباخ، والثبات المركب، والتي توضح مستوى الثبات العام للمقاييس المستخدمة في الدراسة)، (A-rho)

جداول قياس الثبات لأداة المتغير المستقل

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
الجودة	8.3000	.920	.637	.405	.861
التكلفة	8.4833	.664	.766	.610	.742
إدارة وقت المشروع	8.3333	.734	.767	.608	.736

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.848	.849	3

أظهرت النتائج لمقياس تطبيق إدارة المشروع: أن قيمة ألفا كرونباخ والثبات المركب Composite Reliability للمقياس ككل كانت ٠.٨٤٨. أمام بالنسبة لأبعاد إدارة المشروع فقد كانت قيم ألفا كرونباخ والثبات المركب على النحو التالي: الجودة والإنتاجية ٠.٨٦٩، القيادة ٠.٧٤٢، الاتصال والتواصل ٠.٧٣٦، واتخاذ القرار ٠.٨٢٠. بما أن جميع القيم تتجاوز ٠.٧٠ وفقاً لدراسة (Hair et al (2010) فإن الثبات قد تحقق للمقياس.

جدول قياس ثبات الاداة للمتغير التابع

Reliability Statistics					
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items			
.881	.891	13			

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
استخدام التكنولوجيا في الشركة	47.8333	39.661	1.000	.	.860
A1	47.5861	43.639	.304	.	.884
A2	47.7194	40.361	.582	.	.872
A3	47.9861	40.063	.585	.	.872
A4	47.6528	40.547	.619	.	.871
A5	48.1194	39.347	.527	.	.876
A6	47.7528	40.569	.576	.	.872
A7	47.8194	39.018	.659	.	.868
A8	47.7528	39.954	.532	.	.875
A9	47.9861	39.908	.564	.	.873
A10	48.1194	36.807	.764	.	.861
A11	47.6194	41.821	.421	.	.880
A12	47.8861	38.992	.455	.	.883

إما بالنسبة لمقياس تطبيق اختلاف الثقافات بين فريق العمل على إدارة المشاريع وفعاليتها: فقد أظهرت النتائج أن قيمة ألفا كرونباخ والثبات المركب للمقياس ككل كانت ٨٦.٩٠، بالنسبة للقيمة الكلية، كانت قيم ألفا كرونباخ ، Composite Reliability فان الثبات قد تحقق أيضاً ، (Hair et al. (2010) وفقاً لدراسة ٥.٦٠، بما أن جميع القيم أكبر من ٨١.٨٨ للمقياس. وفقاً للنتائج الإحصائية بالأعلى، التي أثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصالحية هذه الاستبانات.

التطبيق والوثوق بها واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فرضيات الدراسة

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وفقاً لما يلي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة	موافق
1	2	3	4	5

جدول رقم (5) من اعداد الباحثة بناء على الدراسة الاحصائية

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي $100/5 = 20\%$

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة	الوزن النسبي	مستوى الأهمية
١،٥-١	غير موافق بشدة	٢٠٪	موافقة منخفضة جداً
٢١،٥-	غير موافق	٢٠-٤٠٪	موافقة منخفضة
٢،٥-٣	محايد	٤٠-٦٠٪	موافقة محايدة
٣-٤	موافق	٦٠-٨٠٪	موافقة مرتفعة
٤،٥-٥	موافق بشدة	٨٠-١٠٠٪	موافقة مرتفعة جداً

جدول رقم (6) من اعداد الباحثة بناء على الدراسة الاحصائية

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، والذي يتضمن الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكل متغير باستخدام مقياس ليكرت الخماسي. يعتمد هذا التحليل على الجدول الذي يعرض دلالة المتوسط الحسابي، حيث يتم تفسير دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول أعلاه لتحديد مستوى تطبيق إدارة المشروع وأبعادها، بالإضافة إلى مستوى اختلاف الثقافات في فريق العمل على إداره المشاريع وفعاليتها وأبعادها، وذلك وفقاً لآراء عينة الدراسة. يتم توضيح ذلك كما يلي:

جداول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic	Variance Statistic
الموده	30	1.50	3.50	5.00	4.2583	.07720	.42286	.179
الكلية	30	2.25	2.75	5.00	4.0750	.09749	.53398	.285
اداره_وقت_المشروع	30	1.75	3.25	5.00	4.2250	.08918	.48844	.239
Valid N (listwise)	30							

	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic	Variance Statistic
استخدام_التكنولوجيا_في_الشركة	30	1.83	3.17	5.00	3.9861	.09582	.52481	.275
Valid N (listwise)	30							

تظهر نتائج توصيف عينة الدراسة للمتغير المستقل: أن الاتجاه العام لمفردات العينة يميل إلى موافقة مرتفعة، مما يشير إلى تحقيق علل لممارسات إدارة المشروع في مستشفى الملك فيصل التخصصي فرع المدينة المنورة كما أظهرت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد الإدارة الاستراتيجية أن الاتجاه العام لجميع الأبعاد الأربعة الجودة والإنتاجية للمشروع، الاتصال والتواصل للمشروع، القيادة للمشروع واتخاذ القرار للمشروع من قبل مفردات العينة هو مستوى مرتفع من الموافقة، مما يعكس مستوى تطبيق مرتفع الإدارة المشروع ، فقد كانت النتائج على النحو التالي: بعد الجودة والإنتاجية بلغ المتوسط الحسابي ٤.٢٥٠ ، والانحراف المعياري ٦.٣٩٠ بعد الاتصال والتواصل بلغ المتوسط الحسابي ٧.٤٠٤ ، والانحراف المعياري ٨.٤٠٤ ، بعد القيادة للمشروع بلغ المتوسط الحسابي ٢.٢٤٠ ، والانحراف المعياري ٨.٨٨٤ ، بعد اتخاذ القرار بلغ المتوسط الحسابي 5.250 والانحراف المعياري بلغ 8786 تظهر هذه النتائج موافقة مرتفعة على جميع ابعاد إدارة المشروع في المستشفى.

تظهر نتائج توصيف عينة الدراسة للمتغير التابع : ان الاتجاه العام لمفردات العينة يشير الى موافقة مرتفعة مما يدل على مستوى علاقة من تطبيق اختلاف الثقافات في فريق العمل على ادارته المشاريع وفعاليتها في مستشفى الملك فيصل التخصصي

فرع الرياض حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير 3,98 والانحراف المعياري بلغ ٠.٥٢٥ تشير هذه النتائج الى موافقة مرتفعة لتطبيق اختلاف الثقافات في فريق العمل على ادارته المشاريع وفعاليتها

5.4. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

"يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة والتي تم حسابها باستخدام saps-v28 على النحو التالي:"

جدول معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

Correlations				
		الجودة	الكلفة	ادارة_وقت_المشروع
الجودة	Pearson Correlation	1	.598**	.596**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	30	30	30
الكلفة	Pearson Correlation	.598**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	30	30	30
ادارة_وقت_المشروع	Pearson Correlation	.596**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	30	30	30
استخدام_التكنولوجيا_في_الشركة	Pearson Correlation	.690**	.468**	.568**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.009	.001
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

يتبين من خلال الجدول التالي وجود ارتباط معنوي متوسط موجب بين أبعاد المتغير التابع (الاختلاف الثقافات بين فريق العمل على ادارته المشاريع وفعاليتها) والمتغير المستقل (الجودة والإنتاجية ، والاتصال والتواصل والقيادة واتخاذ)، حيث بلغ معامل الارتباط كالاتي:

· الجودة والإنتاجية واختلاف الثقافات: 0.290

· الاتصال والتواصل واختلاف الثقافات: 0.468

القيادة واختلاف الثقافات: 0.568

اتخاذ القرار واختلاف الثقافات 0,560

توضح النتائج وجود علاقة ارتباطية قوية بين متغيرات الدراسة المستقلة والمتغير التابع.

4.5. نتائج اختبار صحة فروض الدراسة

يتعلق هذا الجزء بمتغير صحة الفرضيات الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية. ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كل من الحزمة الإحصائية SEM-PLS و SPSS V.28 على النحو التالي.

الفرضية الرئيسية للدراسة

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين اختلاف الثقافات وإدارة المشروع.

وينشعب من هذا الفرض الرئيسي فرعين:

- ف1: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين اختلاف الثقافات وإدارة المشروع.
- ف2: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين اختلاف الثقافات والجودة والإنتاجية والاتصال والتواصل والقيادة واتخاذ القرار .

نتائج اختبار الفرض الرئيسي للدراسة:

ينص هذا الفرض على أنه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين اختلاف الثقافات وإدارة المشروع.

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression بين تطبيق اختلاف الثقافات محل الدراسة كمتغير مستقل وفعاليات نجاح المشروع (إجمالاً) كمتغير تابع.

جداول الفرضية الرئيسية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.457	.38655

a. Predictors: (Constant), إدارة المشروع

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.339	.726		.467	.644	-1.149	1.827
	إدارة - المشروع	.856	.170	.690	5.045	<.001	.509	1.204

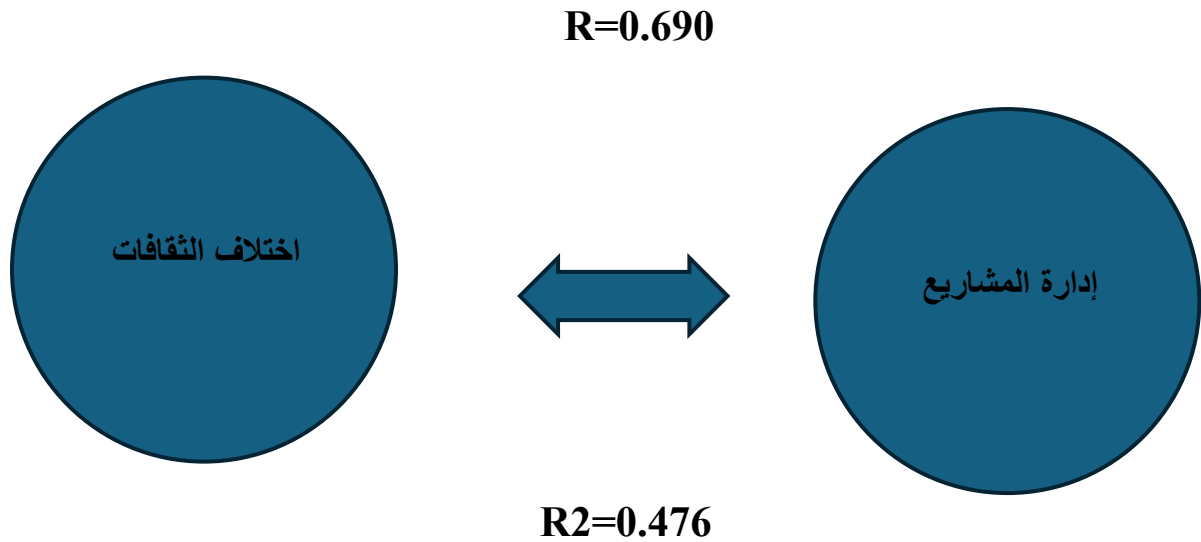
a. Dependent Variable: استخدام التكنولوجيا في الشركة

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.803	1	3.803	25.454	<.001 ^b
	Residual	4.184	28	.149		
	Total	7.987	29			

a. Dependent Variable: استخدام التكنولوجيا في الشركة

b. Predictors: (Constant), إدارة - المشروع



الشكل (3) من اعداد الباحثة.

يتضح من الجداول أعلاه التالي

- تشير قيمة معامل الارتباط $R=0,690$ الى وجود ارتباط قوي إيجابي بين إدارة المشروع واختلاف الثقافات
- وبناء على النتائج أعلاه يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة إيجابية بين المتغير التابع والمستقل

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

ينص هذا الفرض على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الجودة والإنتاجية واختلاف الثقافات للمشروع يختبر هذا الفرض الجودة والإنتاجية كمثال للمتغير التابع واختلاف الثقافات كمتغير مستقل .

جداول الفرضيات الفرعية

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.568	.457	.38655

a. Predictors: (Constant), التكلفة

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.748	1	1.748	7.846	.009 ^b
	Residual	6.239	28	.223		
	Total	7.987	29			

a. Dependent Variable: استحداث التكنولوجيا في الشركة

b. Predictors: (Constant), التكلفة

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	2.112	.674	3.132	.004	.731	3.494
	التكلفة	.460	.164	2.801	.009	.124	.796

a. Dependent Variable: استحداث التكنولوجيا في الشركة

تبين وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين النتائج حيث ان هناك معامل ارتباط $R=0.476$

• وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الفرعي الثاني

لذي ينص على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين البعد الجودة والإنتاجية للمتغير التابع والمتغير المستقل اختلاف الثقافات بين فريق العمل على ادارته المشاريع وفعاليتها.

6.4. الخاتمة

ختاماً، قدّم هذا الفصل تحليلاً إحصائياً متكاملًا استند إلى بيانات ميدانية جُمعت من عينة مختارة من موظفي مستشفى الملك فيصل التخصصي في فرع المدينة المنورة، باستخدام الحزمة الإحصائية المتقدمة وقد أسفر التحليل عن نتائج دقيقة وكاشفة أضاءت جوانب العلاقات بين المتغيرات الرئيسية. SPSS-28 في الدراسة، وساهمت في تكوين تصور واضح حول العوامل المؤثرة في ظاهرة البحث. كما أتاحت التقنيات التحليلية المتوفرة في البرنامج اختبار الفرضيات وتحليل الارتباطات بشكل منهجي، مما عزز من مصداقية النتائج وموضوعيتها. وتؤكد هذه الدراسة مجدداً على الدور المحوري للأدوات الإحصائية الحديثة في تعميق الفهم العلمي للظواهر الإدارية واتخاذ القرارات القائمة على الأدلة.

في ضوء النتائج المتحصل عليها، يوصي الباحث بتعميم نطاق الدراسة ليشمل فروعاً إضافية للمستشفى في المستقبل، والاستمرار في توظيف الأدوات الإحصائية المتطورة لرفع مستوى الدقة التحليلية وإغناء المخرجات البحثية، بما يدعم مسيرة التطوير والتخطيط الاستراتيجي.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية :

اقتصرت هذه الدراسة على عدة حدود يجب أخذها بعين الاعتبار عند تعميم النتائج:

الحدود المكانية: اقتصرت تطبيق الدراسة على مستشفى الملك فيصل التخصصي – فرع المدينة المنورة فقط، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على مؤسسات صحية أخرى أو قطاعات مختلفة.

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على فرق تطوير الأنظمة وفرق إدارة المشاريع فقط، دون تناول الأقسام الطبية والتمريضية الأخرى التي تتميز أيضاً بالتنوع الثقافي.

الحدود الزمنية: تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الثالث من عام 2025، وهي فترة زمنية محدودة قد لا تعكس التغيرات طويلة المدى.

الحدود المنهجية: اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي فقط باستخدام الاستبيانات، دون استخدام المقابلات المعمقة أو دراسات الحالة التي قد تثري البحث بمعلومات نوعية أعمق.

حجم العينة: بلغت العينة (30) فرداً فقط من أصل (50) فرداً في المجتمع الكلي، وهو عدد محدود نسبياً.

الدراسات المستقبلية:

بناءً على نتائج هذه الدراسة والقيود التي واجهتها، يُوصى بإجراء الدراسات المستقبلية التالية:

- توسيع نطاق الدراسة لتشمل فروع أخرى من مستشفى الملك فيصل التخصصي في الرياض وجدة لإجراء مقارنات بين الفروع المختلفة.
- تطبيق الدراسة على قطاعات أخرى مثل القطاع النفطي، والتعليم العالي، والمشاريع الهندسية الكبرى في المملكة للتحقق من إمكانية تعميم النتائج.
- استخدام المنهج المختلط (الكمي والنوعي) من خلال إضافة مقابلات معمقة ودراسات حالة لفهم أعمق لديناميكيات التنوع الثقافي.
- دراسة طولية تتبع نفس الفرق على مدى فترة زمنية أطول (سنة أو أكثر) لقياس تطور تأثير التنوع الثقافي على أداء المشاريع.

- دراسة أثر برامج التدريب على الذكاء الثقافي وقياس مدى فعاليتها في تحسين أداء الفرق متعددة الثقافات.
- دراسة متغيرات وسيطة مثل أنماط القيادة التحويلية، وأنظمة الحوافز، ودورها في تعزيز أو تقليل تأثير التنوع الثقافي.
- إجراء دراسات مقارنة بين المؤسسات الحكومية والخاصة في المملكة لفهم الفروقات في إدارة التنوع الثقافي.

5.2. توصيات الدراسة:

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، تقدم الباحثة التوصيات التالية:
على مستوى المؤسسات:

1. تطوير سياسات واضحة لإدارة التنوع الثقافي في المؤسسات الصحية والمشاريع الكبرى، تتضمن آليات محددة للتعامل مع الاختلافات الثقافية.
2. إنشاء وحدات متخصصة في المؤسسات لإدارة التنوع والشمول، تُعنى بمتابعة ودعم الفرق متعددة الثقافات.
3. تبني أدوات تقنية حديثة للتواصل والتنسيق بين أعضاء الفريق من ثقافات مختلفة، مع توفير ترجمة فورية عند الحاجة.
4. إنشاء قاعدة بيانات لأفضل الممارسات في إدارة المشاريع متعددة الثقافات، وتوثيق التجارب الناجحة لتعميمها.

على مستوى قادة المشاريع:

5. تصميم برامج تدريبية متخصصة لتطوير مهارات الذكاء الثقافي والكفاءة الثقافية لدى مديري المشاريع وقادة الفرق.
6. تعزيز مهارات التواصل بين الثقافات من خلال ورش عمل ودورات تدريبية دورية لجميع أعضاء الفرق.

7. اعتماد أساليب قيادية مرنة تراعي الفروقات الثقافية وتتكيف مع احتياجات أعضاء الفريق المتنوعين.

8. تشجيع القادة على بناء بيئة عمل شاملة تحترم جميع الثقافات وتعزز التفاهم والتعاون بين الأعضاء.

على المستوى الأكاديمي:

9. إدراج مقررات دراسية عن إدارة التنوع الثقافي والذكاء الثقافي ضمن برامج إدارة المشاريع في الجامعات السعودية.

10. تشجيع البحث العلمي في مجال التنوع الثقافي وإدارة المشاريع في السياق السعودي والعربي، مع توفير الدعم المالي للباحثين.

11. عقد مؤتمرات وندوات علمية متخصصة لتبادل الخبرات والتجارب في إدارة الفرق متعددة الثقافات.

على مستوى الموارد البشرية:

12. تطوير معايير التوظيف لتشمل تقييم الكفاءة الثقافية للمرشحين، خاصة في المناصب القيادية وإدارة المشاريع.

13. تصميم برامج إدماج للموظفين الجدد من ثقافات مختلفة لتسهيل انخراطهم في بيئة العمل.

14. إنشاء أنظمة تقييم أداء تأخذ بعين الاعتبار القدرة على العمل في بيئات متعددة الثقافات

على مستوى بيئة العمل:

١٥. تنظيم فعاليات ثقافية داخل المؤسسة لتعزيز التفاهم المتبادل والاحتراف بالتنوع الثقافي.

١٦. إنشاء قنوات تواصل مفتوحة للإبلاغ عن أي مشكلات أو تحديات ثقافية ومعالجتها بشكل استباقي.

١٧. توفير خدمات دعم نفسي واجتماعي للموظفين من ثقافات مختلفة لمساعدتهم على التكيف مع بيئة العمل.

3.5. الخاتمة:

في ختام هذه الدراسة، التي سعت إلى استكشاف أثر اختلاف الثقافات بين أعضاء فرق العمل على فعالية إدارة المشاريع، يمكن القول إن التنوع الثقافي أصبح سمة أساسية في بيئات العمل المعاصرة. وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة بوضوح أن التنوع الثقافي، عند إدارته بشكل فعال، يمكن أن يكون مصدراً للقوة والإبداع.

أكدت النتائج الإحصائية وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التنوع الثقافي وفعالية إدارة المشاريع بأبعادها المختلفة، مما يدل على أن الاختلافات الثقافية، حين تُفهم وتُدار بحكمة، يمكن أن تثري عمليات الاتصال، وترفع من مستوى الجودة والإنتاجية، وتحسّن من عمليات اتخاذ القرار، وتعزز من فعالية القيادة.

إن التطبيق الميداني في مستشفى الملك فيصل التخصصي قدم دليلاً عملياً على أن المؤسسات التي تستثمر في تطوير الذكاء الثقافي لدى موظفيها، وتعتمد سياسات واضحة لإدارة التنوع، تحقق نتائج أفضل على مستوى الأداء والكفاءة.

إن الرسالة الأساسية لهذه الدراسة هي أن التنوع الثقافي ليس تحدياً يجب تجنبه، بل فرصة يجب استثمارها. والمؤسسات التي تدرك هذه الحقيقة، وتعمل على بناء بيئات عمل شاملة تحترم الاختلافات وتحثي بها، هي التي ستكون الأقدر على المنافسة والنجاح.

وفي النهاية، تأمل الباحثة أن يسهم هذا البحث في إثراء الأدبيات العربية في مجال إدارة المشاريع والتنوع الثقافي، وأن يكون نقطة انطلاق لمزيد من الدراسات التي تعزز من قدرة المؤسسات العربية على إدارة فرق العمل متعددة الثقافات بكفاءة وفعالية.

قائمة المراجع

المراجع الاجنبيه

- Alon, I., & Higgins, J. M. (2005). Global leadership success through emotional and cultural intelligences. *Business Horizons*, 48(6), 501-512.
- Anantatmula, V. (2010). Project manager leadership role in improving project performance. *Engineering Management Journal*, 22(1), 13-22.
- Anbari, F. T., Khilkhanova, E. V., Romanova, M. V., Ruggia, M., & Umpleby, S. A. (2010). Managing cultural differences in international projects. *Journal of International Business and Cultural Studies*, 2, 1-13.
- Ang, S., & Van Dyne, L. (2008). Conceptualization of cultural intelligence: Definition, distinctiveness, and nomological network. In S. Ang & L. Van Dyne (Eds.), *Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement, and applications* (pp. 3-15). M.E. Sharpe.
- Binder, J. (2007). *Global project management: Communication, collaboration and management across borders*. Gower Publishing.
- Cox, T. (1993). *Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice*. Berrett-Koehler Publishers.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Dulaimi, M. F., & Hariz, H. A. (2011). The impact of cultural diversity on the effectiveness of construction project teams. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 18(6), 631-645.

Earley, P. C., & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. Stanford University Press.

Henderson, L. S. (2008). The impact of project managers' communication competencies: Validation and extension of a research model for virtuality, satisfaction, and productivity on project teams. *Project Management Journal*, 39(2), 48-59.

Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-26.

Hussain, M. (2022). Impact of cultural diversity on communication effectiveness in project management. *International Journal of Project Management*, 40(3), 245-258.

Inkson, K., & Thomas, D. C. (2017). *Cultural intelligence: Surviving and thriving in the global village* (3rd ed.). Berrett-Koehler Publishers.

Javidan, M., Dorfman, P. W., Sully de Luque, M., & House, R. J. (2006). In the eye of the beholder: Cross cultural lessons in leadership from project GLOBE. *Academy of Management Perspectives*, 20(1), 67-90.

Leung, K., Bhagat, R. S., Buchan, N. R., Erez, M., & Gibson, C. B. (2005). Culture and international business: Recent advances and their implications for future research. *Journal of International Business Studies*, 36(4), 357-378.

Müller, R., & Turner, R. (2010). Leadership competency profiles of successful project managers. *International Journal of Project Management*, 28(5), 437-448.

Ng, K. Y., Van Dyne, L., & Ang, S. (2012). Cultural intelligence: A review, reflections, and recommendations for future research. In A. M. Ryan, F. T.

L. Leong, & F. L. Oswald (Eds.), Conducting multinational research: Applying organizational psychology in the workplace (pp. 29-58). American Psychological Association.

Rahim, M. A. (2017). Managing conflict in organizations (4th ed.). Routledge.

Shen, J., Chanda, A., D'Netto, B., & Monga, M. (2009). Managing diversity through human resource management: An international perspective and conceptual framework. *International Journal of Human Resource Management*, 20(2), 235-251.

Stahl, G. K., Maznevski, M. L., Voigt, A., & Jonsen, K. (2010). Unraveling the effects of cultural diversity in teams: A meta-analysis of research on multicultural work groups. *Journal of International Business Studies*, 41(4), 690-709.

Thomas, D. C., & Inkson, K. (2017). Cultural intelligence: Surviving and thriving in the global village (3rd ed.). Berrett-Koehler Publishers.

Tjosvold, D., & Leung, K. (2003). Cross-cultural management: Foundations and future. Ashgate Publishing.

Van Dyne, L., Ang, S., & Koh, C. (2015). Development and validation of the CQS: The cultural intelligence scale. In S. Ang & L. Van Dyne (Eds.), *Handbook of cultural intelligence* (pp. 16-38). Routledge.

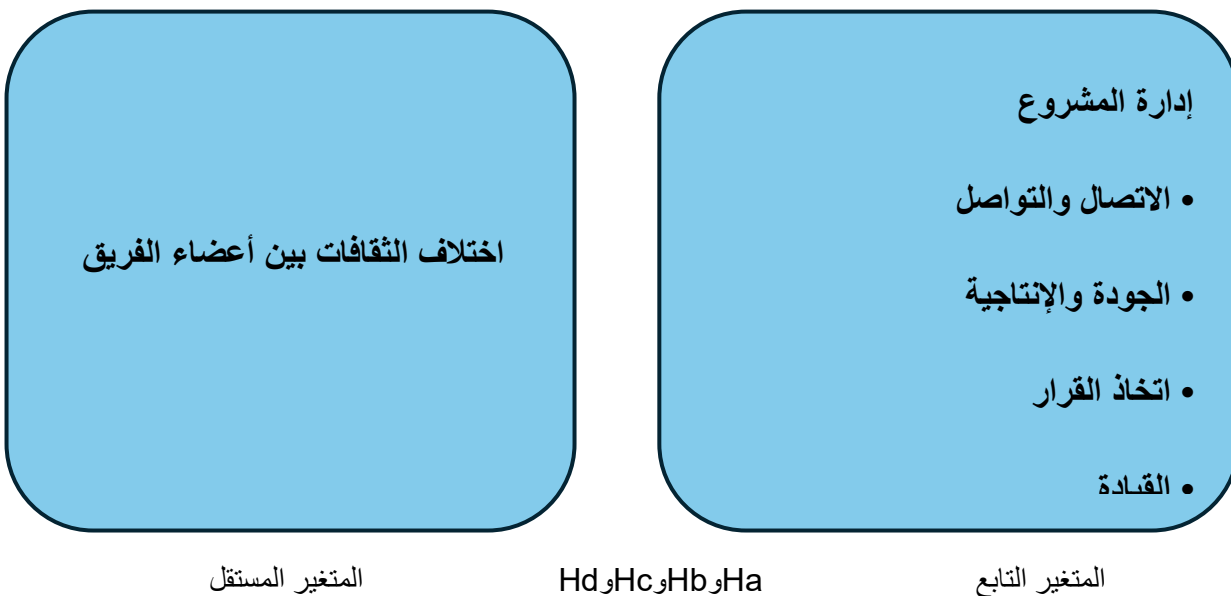
المراجع العربية

الأنصاري، م. (2021). إدارة التنوع في المنظمات الخليجية. دار النشر العربي.

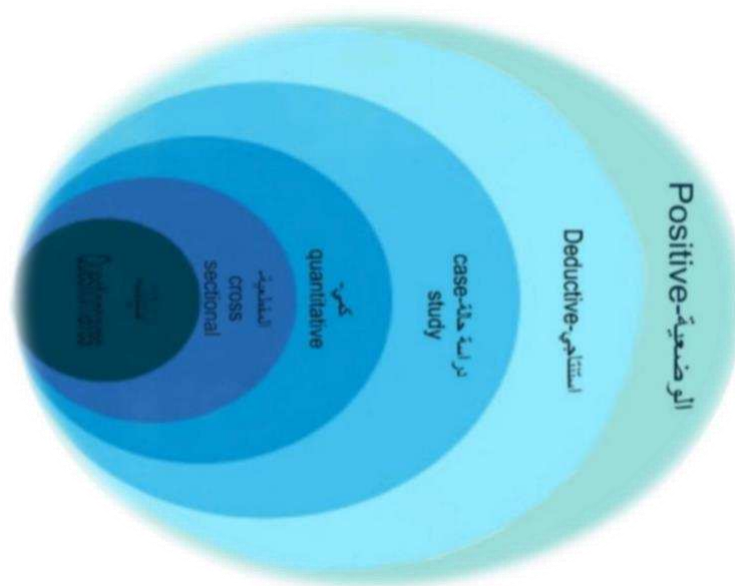
- الحربي، ع. (2018). التنوع الثقافي وأثره على الأداء التنظيمي. مجلة الإدارة العامة، 58(2)، 245-270.
- الرشيد، خ. (2019). أساليب إدارة المشاريع في البيئة الخليجية. مجلة الدراسات الإدارية، 15(3)، 112-138.
- السويدي، أ. (2019). الذكاء الثقافي وأثره على الإنتاجية. دار الفكر العربي.
- العبدلي، ف. (2020). قياس التنوع الثقافي في المؤسسات السعودية. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 27(1)، 89-114.
- العتيبي، س. (2019). إدارة الفرق متعددة الثقافات في المنظمات العربية. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- القرني، ف. (2020). التحديات الثقافية في بيئة العمل السعودية. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، 32(2)، 156-180.
- المحمدي، ر. (2022). إدارة التنوع والشمول في المشاريع الحديثة. دار الكتاب الجامعي.

الملاحق

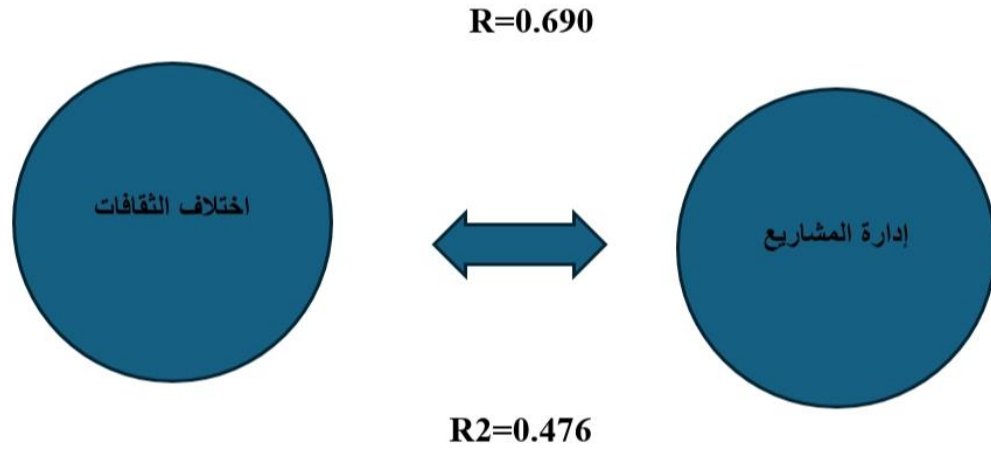
يوضح الشكل التالي العلاقة بين المتغيرات والفرضيات



الشكل (١) نموذج البحث (من اعداد الباحثة)



الشكل (3) ملخص منهجية البحث (من اعداد الباحثة)



الشكل (٣) من اعداد الباحثة.

الاستبيان

القسم الاول رسالة تعريف الاستبيان

عزيزي المشارك ،

تهدف هذه الاستبانة إلى جمع بيانات للبحث الأكاديمي الموسوم بعنوان "أثر اختلاف الثقافات بين فريق العمل على إدارة المشاريع وفعاليتها".

يتم تطبيق هذا الاستبيان في مستشفى الملك فيصل التخصصي بالمدينة المنورة، ويستهدف بالدرجة الأولى العاملين في فرق تطوير الأنظمة وفرق إدارة المشاريع نظراً لطبيعة فرق العمل متعددة الثقافات في هذه الأقسام.

- جميع بياناتك ستبقى سرية ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

- تعبئة الاستبيان ستستغرق من 5 إلى 8 دقائق.

نشكر لك وقتك الثمين ومشاركتك القيمة.

القسم الثاني البيانات الشخصية

الجنس

- ذكر
- انثى

العمر

- أقل من 25 سنة
- 25 – 34 سنة
- 35 – 44 سنة
- 45 – 54 سنة
- 55 سنة فأكثر

سنوات الخبرة

• أقل من سنة

• 1 – 3 سنوات

• 4 – 7 سنوات

• 8 – 12 سنة

• أكثر من 12 سنة

المؤهل الدراسي

• دبلوم

• بكالوريوس

• ماجستير

• أخرى

القسم الثالث / المحور الأول الاتصال والتواصل

الرقم	الفقرة	لا اوافق بشدة	لا اوافق	محايد	اوافق بشدة	اوافق
1	يطلب من أعضاء فرق تطوير الأنظمة وإدارة المشاريع في مستشفى الملك فيصل التواصل باللغة الإنجليزية كلغة موحدة نظراً لتنوع جنسياتهم".					
2	"أقوم بتعديل أسلوب تواصلي اللفظي (مثل: نبرة الصوت، السرعة في الكلام، اختيار المفردات) عند التواصل مع زملاء من خلفيات ثقافية مختلفة في فرق تطوير الأنظمة وإدارة المشاريع بمستشفى الملك فيصل التخصصي"					

القسم الرابع / المحور الثاني الجودة والإنتاجية

الرقم	الفقرة	لا وافق بشدة	لا وافق	محايد	وافق بشدة	وافق
1	"اختلاف الخلفيات الثقافية بين أعضاء الفريق يؤدي إلى تأخير في إنجاز المهام وتسليم المشاريع في الوقت المحدد بمستشفى الملك فيصل التخصصي"					
2	"استطيع التكيف مع ضغوط العمل الناتجة عن التنوع الثقافي في فريق المشروع دون أن يؤثر ذلك على جودة أدائي في مشاريع تطوير الأنظمة بمستشفى الملك فيصل التخصصي"					

القسم الخامس / المحور الثالث اتخاذ القرار

الرقم	الفقرة	لا اوافق بشدة	لا اوافق	محايد	اوافق بشدة	اوافق
1	"يتم أخذ آراء جميع أعضاء الفريق من مختلف الخلفيات الثقافية بعين الاعتبار عند اتخاذ قرارات المشروع في مستشفى الملك فيصل التخصصي"					
2	"اختلاف وجهات النظر الثقافية بين أعضاء الفريق يُساعد في اتخاذ قرارات أفضل وأكثر شمولية في مشاريع تطوير الأنظمة بمستشفى الملك فيصل التخصصي"					

القسم السادس / المحور الرابع القيادة والتوجيه

الرقم	الفقرة	لا اوافق بشدة	لا اوافق	محايد	اوافق بشدة	اوافق
1	"يظهر قائد فريق تطوير الأنظمة في مستشفى الملك فيصل التخصصي حساسية وتفهماً لاحتياجات أعضاء الفريق من مختلف الخلفيات الثقافية"					
2	"يمتلك قائد المشروع القدرة على توزيع الأدوار والمهام بشكل عادل بين أعضاء الفريق مع مراعاة اختلافاتهم الثقافية في مشاريع تطوير الأنظمة بمستشفى الملك فيصل التخصصي"					

القسم السابع /المحور الخامس المتغير المستقل : اختلاف الثقافات بين اعضاء الفريق

الرقم	الفقرة	لا اوافق بشدة	لا اوافق	محايد	اوافق بشدة	اوافق
1	"الاختلافات في القيم والمعتقدات الثقافية بين أعضاء الفريق ملحوظة في بيئة العمل اليومية بمشاريع تطوير الأنظمة في مستشفى الملك فيصل التخصصي"					
2	"تتطلب طبيعة العمل في فرق تطوير الأنظمة وإدارة المشاريع بمستشفى الملك فيصل التخصصي التعامل مع زملاء من خلفيات لغوية وثقافية مختلفة بشكل يومي"					

<https://forms.gle/AjCC4qgB2LQ8BDi59>

جداول صدق المقاييس المستخدم في الدراسة المتغير المستقل:

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
BA1	4.27	.785	30
BA2	4.40	.621	30
BA3	4.30	.750	30
BA4	4.07	.868	30
BB1	4.33	.844	30
BB2	3.97	.928	30
BB3	4.10	.885	30
BB4	3.90	.845	30
BC1	4.27	.691	30
BC2	4.03	.765	30
BC3	4.43	.679	30
BC4	4.17	.913	30

Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
BA1	-.252-	.596	.116	.019
BA2	.594	.213	.295	-.446-
BA3	.842	-.009-	.204	-.157-
BA4	.434	.096	-.085-	.673
BB1	.173	.868	-.021-	-.083-
BB2	.540	-.419-	-.596-	-.051-
BB3	.782	-.173-	-.276-	-.190-
BB4	.706	.059	.394	.170
BC1	.457	.618	-.431-	.105
BC2	.640	.044	-.454-	.266
BC3	.344	-.161-	.615	.524
BC4	.792	-.120-	.326	-.276-

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.671
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	147.218
	df	66
	Sig.	<.001

جداول قياس الثبات لأداة المتغير المستقل

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
الجودة	8.3000	.920	.637	.405	.861
المكلفة	8.4833	.664	.766	.610	.742
ادارة وقت المنروع	8.3333	.734	.767	.608	.736

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.848	.849	3

جدول قياس ثبات الاداة للمتغير التابع

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.881	.891	13

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
استخدام التكنولوجيا في الشركة	47.8333	39.661	1.000	.	.860
A1	47.5861	43.639	.304	.	.884
A2	47.7194	40.361	.582	.	.872
A3	47.9861	40.063	.585	.	.872
A4	47.6528	40.547	.619	.	.871
A5	48.1194	39.347	.527	.	.876
A6	47.7528	40.569	.576	.	.872
A7	47.8194	39.018	.659	.	.868
A8	47.7528	39.954	.532	.	.875
A9	47.9861	39.908	.564	.	.873
A10	48.1194	36.807	.764	.	.861
A11	47.6194	41.821	.421	.	.880
A12	47.8861	38.992	.455	.	.883

جداول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
الجودة	30	1.50	3.50	5.00	4.2583	.07720	.42286
التكلفة	30	2.25	2.75	5.00	4.0750	.09749	.53398
ادارة وقت المشروع	30	1.75	3.25	5.00	4.2250	.08918	.48844
Valid N (listwise)	30						

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
استخدام التكنولوجيا في الشركة	30	1.83	3.17	5.00	3.9861	.09582	.52481
Valid N (listwise)	30						

جدول معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

Correlations

		الجودة	التكلفة	ادارة وقت المشروع	استخدام التكنولوجيا في الشركة
الجودة	Pearson Correlation	1	.598**	.596**	.690**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30
التكلفة	Pearson Correlation	.598**	1	.759**	.468**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.009
	N	30	30	30	30
ادارة وقت المشروع	Pearson Correlation	.596**	.759**	1	.568**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		.001
	N	30	30	30	30
استخدام التكنولوجيا في الشركة	Pearson Correlation	.690**	.468**	.568**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.009	.001	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.568	.457	.38655

a. Predictors: (Constant), التكلفة

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.748	1	1.748	7.846	.009 ^b
	Residual	6.239	28	.223		
	Total	7.987	29			

a. Dependent Variable: اسعدان التكنولوجيا في الشركة

b. Predictors: (Constant), التكلفة

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	2.112	.674		3.132	.004	.731	3.494
	التكلفة	.460	.164	.468	2.801	.009	.124	.796

a. Dependent Variable: اسعدان التكنولوجيا في الشركة

جداول الفرضيات الرئيسية والفرعية

Midocean University

College of Management

Department of Business Administration / Projects

The Impact of Cultural Differences Between the Work
Team on Project Management and Its Effectiveness

Applied to Al-Malk Faisal Specialist Hospital (Case Study)

Student Name / Ayat Ahmed Breikah

Graduation Project - 2

College of Management - Midocean University

Supervision / Dr. Abdelrahim Nader

Faculty Member - College of Management - Midocean
University

Date: First Semester

Third Semester - 2025

Study Abstract

Objective:

This study aims to analyze differences between project management team members regarding the effectiveness of project management through four dimensions: communication, decision-making, quality, leadership, and guidance, applied in a specialized hospital.

Methodology:

The study used a descriptive-analytical approach with a purposive scientific sample. A random sample of 30 project managers and administrators was surveyed. Data was analyzed using Smart-PLS and SPSS software to test validity and hypotheses.

Results:

Results showed a statistically significant positive relationship between cultural diversity and project management effectiveness ($R=0.690$). Positive correlations were found across all dimensions: leadership (0.658), decision-making (0.650), communication (0.698), quality (0.290), and productivity (0.290).

Applications and Implications:

The study provides a new knowledge framework in Arabic literature and presents a strategic vision for project managers to develop effective multidisciplinary team management strategies, contributing to enhancing cultural intelligence and improving project performance.

Keywords:

Cultural diversity, multidisciplinary teams, cultural intelligence, leadership, decision-making, specialized hospital, Faisal Hospital.

