

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
تخصص إدارة المشاريع

التنوع الثقافي في بيئة العمل وأثره على أداء الشركات الناشئة
في تورنتو- كندا

Cultural Diversity in the Work Environment and Its
Impact on the Performance of Startup Companies in
Toronto, Canada

عمر يونس داود

2021203428

مشروع تخرج 1
كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة الجميع الذكية
الفصل الدراسي الأول, 2024

جدول المحتويات

1.....	صفحة الغلاف
2.....	جدول المحتويات
3.....	1.المقدمة
6.....	2.مشكلة البحث
6.....	2.1.الفجوات النظرية
6.....	2.2.الفجوات العملية
7.....	3.أهمية البحث
7.....	3.1.الأهمية النظرية
7.....	3.2.الأهمية العملية
8.....	4.أسئلة البحث
9.....	5.أهداف البحث
10.....	6.فرضيات البحث
11.....	7.نموذج البحث
12.....	8.الدراسة الميدانية
13.....	9.منهجية البحث
14.....	10.مخطط هيكل البحث
15.....	11.قائمة المراجع
16.....	11.قائمة المراجع

"التنوع الثقافي في بيئة العمل وأثره على أداء الشركات الناشئة في تورنتو- كندا"

1. المقدمة

ظهرت الشركات الناشئة في وادي السيليكون في منتصف القرن العشرين واكتسبت شعبية في التسعينات مع ظهور الإنترنت. الشركات الناشئة هي مشاريع جديدة تقدم منتجات وخدمات جديدة إلى السوق وتلعب دورًا حاسمًا في الاقتصاد من خلال تحفيز الابتكار وخلق فرص العمل و تنكيف الشركات الناشئة باستمرار مع احتياجات السوق، مما يؤدي إلى تغييرات في ميزات المنتج والعمليات الداخلية ويعد تكامل قرارات المنتج والسوق وسلسلة التوريد أمرًا مهمًا لبناء قدرات دخول السوق لدى الشركات الناشئة (Luís et al, 2018). الشركات الناشئة هي شركات مصممة للتوسع بسرعة، وتركز على حل المشكلات وتحقيق النجاح، كما يمكنهم المساهمة في النمو الاقتصادي والابتكار (Vonoga, 2018).

تعد بيئة العمل عاملاً مهمًا في المنظمات والشركات كما أن لها تأثير مباشر على الموظف ومدى رضاه الوظيفي، والذي بدوره يؤثر على أداء الموظف (The Management journal of Binaniaga, 2023). يمكن أن يكون لبيئة العمل السيئة آثار سلبية على أداء الموظف، وكذلك على أداء الشركة وإنتاجيتها (Saefullah & Basrowi, 2022). بشكل عام، تعد بيئة العمل الإيجابية أمرًا بالغ الأهمية لتحقيق الأداء الأمثل للموظفين ورضاهم.

إن إدارة الأداء في المنظمات أمرًا بالغ الأهمية لتحقيق إنتاجية عالية ونجاح تنظيمي (Anghel & Almasan, 2022). يتضمن إدارة الأداء تحليل العوامل التي تحفز الموظفين أو تثبط عزيمتهم، حيث يلعب التحفيز دورًا حاسمًا في الأداء التنظيمي (Shawyun, 2021). يتم تحديد القيادة كعامل رئيسي في إدارة الأداء التنظيمي، مع التركيز على دمج أنواع مختلفة من الأداء لقياس النجاح مقارنة بالمنافسين (El, Santty et al, 2023). بالإضافة إلى ذلك، يمكن تحسين أداء الموظفين من خلال تقديم مثال جيد للقيادة، وتحفيز الموظفين، والاهتمام باحتياجاتهم (Do & Mai, 2021). يعد قياس الأداء التنظيمي أمرًا ضروريًا للتحسين المستمر والتميز التشغيلي، يمكن تحقيق ذلك من خلال توليف أبعاد متعددة

واستخدام الرياضيات الضبابية. (Tanjung & Susanti, 2022) . بشكل عام، تتطلب إدارة الأداء في المنظمات مجموعة من العوامل مثل الدافع والقيادة وتكامل معايير الأداء المختلفة لتحقيق النجاح.

مع تزايد العولمة، إزداد التنوع الثقافي في بيئات العمل وأصبح توجه للمنظمات في حول العالم. "التنوع الثقافي يقصد به الاختلافات في العرق والإثنية واللغة والجنسية والدين والتوجه الجنسي داخل المجتمع" (amadeo, 2013). لدى الموظفين المتنوعين ثقافيًا آراء وأفكار ومعتقدات وأعراف وعادات وقيم واتجاهات وتقاليد مختلفة (Białostocka, 2010). لذلك من الممكن أن يؤثر التنوع الثقافي على بيئة العمل سلباً أو إيجاباً بطرق عديدة (Martin, 2014).

للتنوع الثقافي تأثير كبير على الأداء التنظيمي، مع إمكانية زيادة الإبداع والابتكار والربحية الإجمالية للأعمال (Feitosa et al, 2022). من المهم للمنظمات إدارة التنوع الثقافي بشكل فعال في مكان العمل من خلال تعزيز التسامح والقبول والاحترام (ABDULLAH et al, 2022). ويمكن تحقيق ذلك من خلال الاستراتيجيات التي تأخذ في الاعتبار الاختلافات التركيبية، والانخراط في التواصل الفعال، وتعزيز أنشطة التحالف (Canyürek, 2022). ينبغي دمج إدارة التنوع الثقافي في الاستراتيجيات التنظيمية، حيث وجد أن لها تأثير إيجابي قوي على الأداء التنظيمي (American Journal of Industrial and Business Management, 2022). بالإضافة إلى ذلك، تعد السياسة الثقافية المتقبلة التي تحتضن التنوع الثقافي وتعززه أمراً ضرورياً (Zhang, 2021). وبشكل عام، يجلب التنوع الثقافي مجموعة من وجهات النظر والخبرات التي يمكن أن تساهم في تحسين أداء الفريق، على الرغم من أن النتائج قد تختلف تبعاً لدرجة التنوع.

المشكلة التي يتناولها هذا البحث هي عدم وجود فهم شامل لكيفية تأثير التنوع الثقافي داخل المنظمات على مستويات الأداء ومن خلال استكشاف ذلك التأثير، يمكننا تحديد الجوانب التي تحتاج إلى التحسين وتطوير استراتيجيات فعالة للتخفيف من التأثيرات السلبية.

يستهدف هذا البحث مدراء الشركات الناشئة وأصحاب المصلحة والمستثمرين. تكمن أهمية هذا البحث في قدرته على تعزيز المعرفة بالتنوع الثقافي داخل المنظمات وتحسين الأنشطة الإدارية للوصول لأعلى مستويات الاداء من خلال معالجة أوجه القصور التي تم تحديدها، فإننا البحث يهدف إلى تقديم رؤى قيمة وتوصيات عملية يمكن تطبيقها في بيئات العمل المتنوعة ثقافياً. إن نتائج هذا البحث لن تفيد مدراء الشركات الناشئة فحسب، بل ستساهم أيضاً في النمو والنجاح التنظيمي.

تسعى هذه الدراسة إلى تحديد آثار التنوع الثقافي على مقاييس أداء الشركات الناشئة في تورنتو- كندا من خلال دراسة الجوانب الرئيسية مثل الابتكار، وديناميكيات الفريق، والقدرة على التكيف مع السوق، فإن الدراسة تهدف إلى توفير فهم دقيق لكيفية تأثير التنوع الثقافي على مسار هذه المؤسسات الناشئة مما يساعد مدراء الشركات الناشئة في توجيه القرارات الإستراتيجية وتعزيز ثقافة شاملة وعالية الأداء داخل هذه المنظمات

2. مشكلة البحث

بالنظر في الأبحاث السابقة عن التنوع الثقافي وأثرها في بيئة العمل ، وجدت عدة فجوات نظرية وتجريبية تحتاج إلى دراستها و فهمها بشكل أفضل. من خلال معالجة هذه الفجوات النظرية والتجريبية، سيساهم البحث بمعرفة قيمة لفهم كيفية تشكيل التنوع الثقافي لأداء الشركات الناشئة في تورونتو، كندا.

2.1. الفجوات النظرية

. عدم التخصيص:

تركز الكثير من الأبحاث على مفاهيم واسعة مثل " التنوع الثقافي " في بيئة العمل دون التعمق في الديناميكيات الثقافية المحددة داخل مدينة تورنتو وتأثيرها المحتمل على الشركات الناشئة. إن معرفة الفروق الدقيقة بين الأعراق والخلفيات الاجتماعية والاقتصادية يمكن أن يوفر رؤى أكثر ثراء.

2. الآليات:

نعلم أن التنوع يمكن أن يكون مفيدا ولكن "كيفية ذلك غالبا ما تكون غير واضحة. سيكتشف البحث آليات محددة يمكن من خلالها ترجمة التنوع إلى أداء أفضل مثل تعزيز الإبداع أو الابتكار أو حل المشكلات والوصول إلى الأسواق .

3. العوامل السياقية:

من المحتمل أن يتفاعل تأثير التنوع مع عوامل أخرى مثل الصناعة و حجم الفريق و أساليب القيادة و ثقافة الشركة. سيقوم البحث بإستكشاف هذه التأثيرات لتوفير فهم أكثر دقة.

2.2. الفجوات العملية

1. البيانات المحدودة:

هناك نقص في البيانات المتاحة المخصصة للشركات الناشئة في تورنتو و تكوينها الثقافي. سيقوم البحث في استكشاف مصادر بديلة لجمع المعلومات ذات الصلة .

2. التحليل المقارن: يمكن أن توفر مقارنة الشركات الناشئة في تورنتو بتلك الموجودة في مدن أخرى متفاوتة في التنوع رؤى قيمة حول الديناميكيات الفريدة المؤثرة.

3. الدراسات الطولية: تركز معظم الابحاث على النتائج قصيرة المدى. إن دراسة التأثيرات طويلة المدى للتنوع على نجاح الشركات الناشئة مع مرور الوقت سيكون أمرا ذا قيمة. وبناء على الأسباب السابقة، يتجه البحث الحالي للإجابة على سؤال البحث الرئيسي: "ما أثر التنوع الثقافي في بيئة العمل على أداء الشركات الناشئة؟".

3. أهمية البحث

يحمل هذا البحث أهمية خاصة لمجتمع الشركات الناشئة في تورونتو، حيث يقدم رؤى يمكن أن تفيد استراتيجيات التوظيف، وتعزز الفعالية التنظيمية، وتعزز ثقافة ريادة الأعمال الشاملة. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يساهم في المحادثة الأوسع حول الاستفادة من التنوع الثقافي كميزة تنافسية في بيئات الشركات الناشئة، داخل تورونتو وخارجها.

3.1. الأهمية النظرية

1. تعميق الفهم: يمكن أن يساهم البحث في فهم أعمق للعلاقة المعقدة بين التنوع الثقافي والأداء داخل الشركات الناشئة. يمكن أن يتجاوز هذا المفاهيم التبسيطية ويلقي الضوء على الفروق الدقيقة المحددة في سياق مدينة تورونتو.
2. استكشاف الآليات: من خلال استكشاف الآليات التي يؤثر التنوع من خلالها على الأداء، من خلال تسليط الضوء على كيفية ترجمة وجهات النظر والخبرات والمهارات المتنوعة إلى فوائد ملموسة مثل الابتكار وحل المشكلات والوصول إلى الأسواق.
3. الاعتبارات السياقية: يمكن أن يسلط البحث الضوء على أهمية العوامل السياقية مثل الصناعة وحجم الفريق وأساليب القيادة في تخفيف تأثيرات التنوع. يمكن أن يوفر هذا رؤى قيمة لتكييف الاستراتيجيات مع بيئات بدء التشغيل المحددة.

3.2. الأهمية العملية

1. رؤى تعتمد على البيانات: يمكن أن يساهم البحث برؤى تعتمد على البيانات لفهم التنوع في الشركات الناشئة في تورونتو. ومن الممكن أن يفيد هذا صناع السياسات والمستثمرين ورجال الأعمال على حد سواء، ويعزز عملية صنع القرار القائمة على الأدلة.
2. منظور طويل المدى: من خلال دراسة التأثيرات طويلة المدى للتنوع على نجاح الشركات الناشئة، يمكن للبحث أن يوفر رؤى قيمة تتجاوز النتائج المالية المباشرة، مع الأخذ في الاعتبار عوامل مثل رضا الموظفين والتأثير الاجتماعي. وجهات النظر النوعية: يمكن أن يؤدي استخدام أساليب البحث النوعي إلى تقديم رؤى غنية حول التجارب الحياتية لأفراد متنوعين ثقافياً داخل الشركات الناشئة في تورونتو، مما يكشف عن التحديات والفرص القيمة التي قد تفوتها البيانات الكمية وحدها.

4. أسئلة البحث

بالإضافة للسؤال الرئيسي للبحث " ما أثر التنوع الثقافي في بيئة العمل على أداء الشركات الناشئة في تورنتو , كندا ؟".
سيتطرق للبحث للإجابة على عدة أسئلة :

- ما هي الآليات الدقيقة التي يمكن أن تربط بين التنوع الثقافي وأداء الشركات الناشئة؟
- ما هي الطرق التي يؤثر بها التنوع الثقافي على قدرة الشركات الناشئة على التكيف مع السوق والقدرة التنافسية في تورونتو؟
- كيف يساهم التنوع الثقافي داخل فرق الشركات الناشئة في تورنتو في الابتكار أو يعيقه؟
- ما هو الدور الذي يلعبه التنوع الثقافي في تشكيل الديناميكيات التعاونية وتماسك الفريق بين الشركات الناشئة في تورونتو؟
- هل هناك اتجاهات ثقافية محددة يمكن أن تلعب دوراً في تحسين أداء الشركات الناشئة؟
- ما هي الطرق البديلة لجمع بيانات مخصصة للشركات الناشئة في تورنتو؟

5. أهداف البحث

بالإجابة عن أسئلة البحث السابقة سنصل للأهداف التالية للبحث :

1. دراسة الآليات الدقيقة التي تربط بين التنوع الثقافي وأداء الشركات الناشئة.
2. فهم الطرق التي يؤثر بها التنوع الثقافي على قدرة الشركات الناشئة على التكيف مع السوق وتحسين قدرتها التنافسية في تورونتو.
3. تحديد كيف يساهم التنوع الثقافي داخل فرق الشركات الناشئة في تورونتو في تعزيز الابتكار وتخطي العوائق.
4. فهم الدور الذي يلعبه التنوع الثقافي في تشكيل الديناميكيات التعاونية وتماسك الفريق بين الشركات الناشئة في تورونتو.
5. استكشاف الاتجاهات الثقافية المحددة التي يمكن أن تسهم في تحسين أداء الشركات الناشئة.
6. استكشاف الطرق البديلة لجمع البيانات المخصصة للشركات الناشئة في تورونتو.

6. فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية H1:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتنوع الثقافي على أداء الشركات الناشئة مما يؤثر على إدارة القيادة و الادارة، الابتكار و التطوير، الكفاءة التشغيلية، و الموارد البشرية .

● الفرضية الفرعية الأولى Ha:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للغة والخلفية العرقية على أداء الشركات الناشئة مما يؤثر على إدارة القيادة و الادارة، الابتكار و التطوير، الكفاءة التشغيلية، و الموارد البشرية .

● الفرضية الفرعية الثانية Hb:

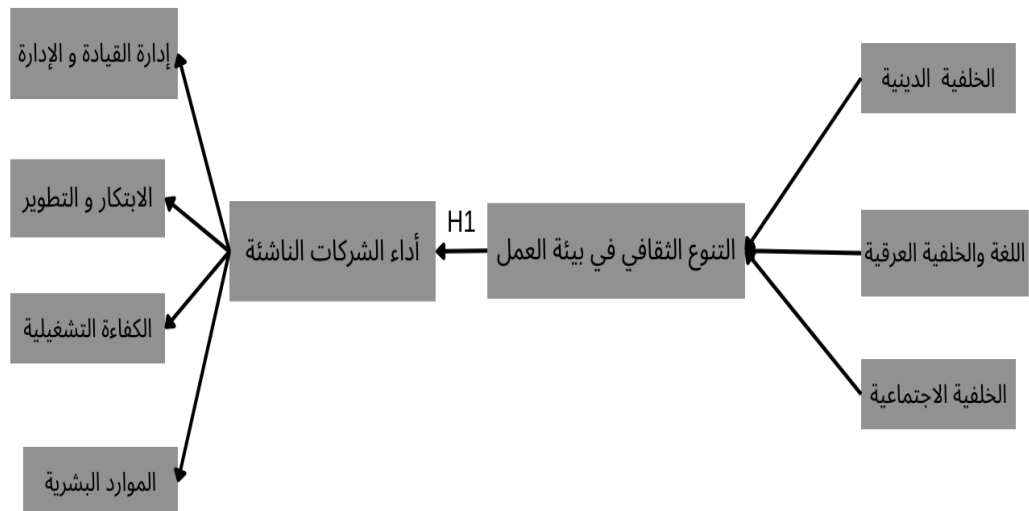
توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للخلفية الاجتماعية على أداء الشركات الناشئة مما يؤثر على إدارة القيادة و الادارة، الابتكار و التطوير، الكفاءة التشغيلية، و الموارد البشرية .

● الفرضية الفرعية الثالثة Hc:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للخلفية الدينية على أداء الشركات الناشئة مما يؤثر على إدارة القيادة و الادارة، الابتكار و التطوير، الكفاءة التشغيلية، و الموارد البشرية .

7. نموذج البحث

يوضح الشكل التالي العلاقة بين المتغيرات و أبعادها و نوع الفرضية المستخدمة.



8. الدراسة الميدانية

سيتم دراسة ما إذا كان التنوع الثقافي في بيئة العمل يؤثر على أداء الشركات وسيكون تطبيق هذه الدراسة على قطاع الشركات الناشئة في مدينة تورونتو الكندية ومن ثم مشاركة نتائج الدراسة.

9. منهجية البحث

يوضح الشكل التالي كل من فلسفة البحث ، منهج البحث ، استراتيجية البحث ، نوع البحث ، الأفق الزمني ، و طرق جمع وتحليل البيانات.



10. مخطط هيكل البحث

الفصل الأول: المقدمة
الفصل الثاني: الإطار النظري
الفصل الثالث: منهجية البحث
الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

- Jennifer, Feitosa., Spencer, Hagenbuch., Bansil, Patel., Alicia, S., Davis. (2022). Performing in diverse settings: A diversity, equity, and inclusion approach to culture. *International Journal of Cross Cultural Management*, 22(3):433-457. doi: 10.1177/14705958221136707
- Jiaying, Zhang. (2021). A Study of the Impact of Cultural Diversity on Team Performance in Southern and Northern China. 3(2) doi: 10.25236/FSST.2021.030203
- (2022). Cultural Diversity in Workplace and the Role of Management. *American Journal of Industrial and Business Management*, 13(05):380-393. doi: 10.4236/ajibm.2023.135024
- Özlem, Canyürek. (2022). Cultural Diversity in Motion. Theater, doi: 10.14361/9783839460177
- Zozan, ALI, ABDULLAH., Hussein, AHMAD, MUSTAFA., Canan, Yildiran., Yahya, Fidan. (2022). The management of cultural diversity and its impact on organizational performance. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, 1(53):46-64. doi: 10.17498/kdeniz.1065305
- Luís, F., Valente., Ana, Cristina, Barros., Catarina, Maia., João, P., Cunha. (2018). Start-ups: Integrating product, market and supply chain decisions to build-up market entry capabilities. doi: 10.17863/CAM.31721
- Aija, Vonoga. (2018). Start-ups – an element for economic growth and innovativeness. *Latgale National Economy Research*, 1(10):159-167. doi: 10.17770/LNER2018VOL1.10.3458
- Cristiana, Maria, Anghel., Alexandru, Ionut, Almasan. (2022). Organizational performance is highly influenced by motivation. a case study of the public health directorate. 31(volume 31):280-288. doi: 10.47535/1991auoes31(2)027
- Teay, Shawyun. (2021). Organization, Information, and Human Capital. 225-250. doi: 10.4018/978-1-7998-8820-8.ch009
- Mohamed, Ibrahim, El, Santty., Hegazy, Zaher., Naglaa, Ragaa, Saeid. (2023). Organization Performance Composite Index Under Fuzziness: Application on Manufacturing Organization. *Production Engineering Archives*, 29(1):14-22. doi: 10.30657/pea.2023.29.3
- Thanh, Tung, Do., Ngoc, Khuong, Mai. (2021). A systematic review on high performance organization. *Management Research Review*, 44(1):181-208. doi: 10.1108/MRR-11-2019-0495
- Arwin, Tanjung., Febsri, Susanti. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bidang ekonomi yayasan wakaf arrisalah. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2):530-542. doi: 10.46306/jbbe.v15i2.194
- (2023). The effect of work environment on performance through job satisfaction. *The Management journal of Binaniaga*, 8(1):27-40. doi: 10.33062/mjb.v8i1.20

Mochamad, Saefullah., Basrowi, Basrowi. (2022). Dampak lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dan kepuasan karyawan bagian produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2):481-491. doi: 10.46306/jbbe.v15i2.183

amadeo, K. (2013). Cultural Diversity. Retrieved from
<http://useconomy.about.com/od/suppl1/g/CulturalDiversity.htm>.

Białostocka, P. (2010). Cultural Diversity in Organisational Theory and Practice. *Journal of Intercultural Management*.

Martin, G. C. (2014). The effects of cultural diversity in the workplace. *Journal of diversity management (JDM)*, 9(2), 89-92.