

عنوان البحث

تأثير برامج التدريب الثقافي على أداء فرق المشاريع متعددة الجنسيات: دراسة حالة مشروع سكاكا للطاقة الشمسية في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالبة

هبة هاني محمد اللوح

Heba Hani Mohammed Allouh

إشراف/

د.الفیصل حسن

Dr.Alfaisal Hasan

د.فايز جراد

Dr.Fayez Jrad

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

يعد تدريب فرق العمل من أهم القضايا المطروحة للنقاش على أوسع نطاق في عالم اليوم، لأنه يرتبط بشكل وثيق بأهم مورد داخل المنظمات، وهو المورد البشري الذي يمثل المحرك الرئيسي في عملية التنمية والحركة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في أي مجتمع (بن مارني، 2018).

ويمثل تدريب الفرق العمل هو العنصر الأساسي الذي يحقق تطوير الفرق للعاملين، ولذلك فإن نجاح العملية التدريبية يرتكز على توافر مفهوم دقيق وواضح للتدريب بين الأطراف المشاركة في العملية التدريبية من المدربين والمدرّبين ومشرفي التدريب، وإتباع الطرق الحديثة في العملية التدريبية التي تلبي الاحتياجات، وبخاصة داخل فرق العمل، حيث تسهم في تنمية الموارد البشرية في فرق العمل وتنمية مهاراتهم ومعارفهم (Alharbi & Aloyuni, 2023). ويمثل أداء العاملين في فرق المشاريع متعددة الجنسيات أهمية كبيرة، من حيث أن من خلال الأداء الفعال للعاملين يمكن تقديم خدمات ومنتجات ذات جودة عالية للزبائن والعملاء، ويعبر أداء العاملين عن الفعالية الشاملة للعامل لتنفيذه لمسؤولياته وأدواره المتعلقة بالخدمة المباشرة للزبائن وتقديم منتجات وخدمات ذات جودة عالية (Zahran, Berma, & Abu El-enin, 2017)

وتعد محطة سكاكا للطاقة الشمسية هي أولى المشروعات المستقلة لتوليد الكهرباء باستخدام الاقة الشمسية في المملكة العربية السعودية، وتقع في منطقة الجوف بالقرب من مدينة سكاكا، وتبلغ القدرة الإنتاجية للمحطة 300 ميغا واط، وتغطي من المساحة ما يقارب 6 كيلو مترات مربعة، وتضم أكثر من 1.2 مليون لوحة شمسية (2021، www.vision2030.gov.sa)

مشكلة الدراسة:

تواجه فرق المشاريع متعددة الجنسيات مجموعة من التحديات التي يمكن أن تؤثر على ادائها، وخاصة في المشاريع الكبرى مثل مشروع سكاكا للطاقة الشمسية في المملكة العربية السعودية، ومن أبرز تلك التحديات الاختلافات اللغوية والثقافية بين أعضاء الفريق مما يؤدي إلى حصول سوء فهم في التنسيق والتواصل، وكما أن التفاوت في أساليب اتخاذ القرار والإدارة بين المقاولين والشركات من جنسيات مختلفة قد يحدث تأخيراً في تنفيذ بعض المهام وبالإضافة إلى ذلك، يشكل الامتثال للوائح المحلية، وشروط التراخيص تحدياً رئيسياً حيث تختلف المعايير والقوانين الهندسية والبيئية من بلد إلى آخر.

ومن جهة أخرى، تواجه الفرق تحديات العمل فيما يخص بيئة المناخ القاسية مثل درجات الحرارة المرتفعة في منطقة سكاكا، مما يتطلب اتخاذ التدابير الخاصة بضمان سلامة العمال وكفاءة المعدات، كما أن سلسلة التوريد، وتوفير المواد الضرورية قد يكون صعباً بسبب الاعتماد على التوريد الدولي، مما قد يؤدي إلى حصول تأخيرات في مواعيد تسليم المعدات وأخيراً يشكل التكامل بين الفرق الإدارية والتقنية تحدياً مستمراً، حيث أن المشروع بحاجة إلى تحقيق توازن بين الإدارة الفعالة والابتكار التكنولوجي الفعالة لضمان تحقيق رؤية المملكة 2030 في مجال الطاقة المتجددة بنجاح عالي.

أهمية الدراسة:

أولاً/ الأهمية العلمية:

1. تعتبر هذه الدراسة من الدراسات المهمة جداً على (حد علم الباحثة) التي تناولت دراسة موضوع برامج التدريب الثقافي وأثره في أداء فرق عمل متعدد الجنسيات في مشروع سكاكا للطاقة الشمسية
2. كما أن الدراسة الحالية تثير اهتمام الباحثين والمهتمين، وتفتح الأفاق أمامهم لإجراء المزيد من البحوث المستقبلية في نفس الموضوع أو موضوعات ذات الصلة.

ثانياً/ الأهمية العملية:

1. دراسة واقعية لظاهرة علمية حديثة تتأثر بها المشاريع الدولية بشكل عام ومشروع سكاكا بشكل خاص
2. تعميم نتائج هذه الدراسة على المسؤولين في المشاريع فرق متعدد الجنسيات الخاصة على وجه الخصوص للوقوف على علاقة برامج التدريب الثقافي وأثره في أداء فرق عمل متعدد الجنسيات لدى مشروع سكاكا للطاقة الشمسية
3. تفيد الدراسة في التعريف ببرامج التدريب الثقافي وأهميتها واستخداماتها في المشاريع فرق عمل متعدد الجنسيات.

أهداف الدراسة:

- الهدف الرئيس للدراسة هو التعرف على أثر برامج التدريب الثقافي في أداء فرق عمل متعدد الجنسيات لدى مشروع سكاكا للطاقة الشمسية بالمملكة العربية السعودية:
- أ-لقاء الضوء على واقع برامج التدريب الثقافي لدى مشروع سكاكا للطاقة الشمسية في المملكة العربية السعودية
- ب- التعرف على مستوى أداء فرق عمل متعدد الجنسيات لدى مشروع سكاكا في المملكة العربية السعودية.
- ت- الكشف عن العلاقة بين برامج التدريب الثقافي وأداء فرق عمل متعدد الجنسيات لدى مشروع سكاكا في المملكة العربية السعودية.
- ث- التعرف على أثر برامج التدريب الثقافي على أداء فرق عمل متعدد الجنسيات لدى مشروع سكاكا في المملكة العربية السعودية
- ج- الكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول برامج التدريب الثقافي تعزى للمتغيرات الشخصية والديمغرافية (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مستوى الدخل) لدى مشروع سكاكا للطاقة الشمسية في المملكة العربية السعودية
- ح- الكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول أداء فرق عمل متعددة الجنسيات تعزى للمتغيرات الشخصية والديمغرافية (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مستوى الدخل) لدى مشروع سكاكا للطاقة الشمسية في المملكة العربية السعودية.

تساؤلات الدراسة:

ما أثر برامج التدريب الثقافي على أداء فرق المشاريع متعددة الجنسيات لدى مشروع سكاكا للطاقة الشمسية في المملكة العربية السعودية ؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- أ- ما واقع برامج التدريب الثقافي لدى مشروع سكاكا في المملكة العربية السعودية ؟
- ب- ما علاقة برامج التدريب الثقافي وأداء فرق عمل المشاريع متعددة الجنسيات لدى مشروع سكاكا في المملكة العربية السعودية ؟
- ت- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد المعرفي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أداء فرق عمل المشاريع المتعدد الجنسيات لدى مشروع سكاكا في المملكة العربية السعودية ؟
- ث- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية البعد العاطفي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أداء فرق عمل المشاريع المتعدد الجنسيات لدى مشروع سكاكا في المملكة العربية السعودية ؟
- ج- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد السلوكي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أداء فرق عمل المشاريع المتعدد الجنسيات لدى مشروع سكاكا في المملكة العربية السعودية ؟
- ح- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية البعد اللغوي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أداء فرق عمل المشاريع المتعدد الجنسيات لدى مشروع سكاكا في المملكة العربية السعودية ؟
- خ- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد التنظيمي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أداء فرق عمل المشاريع المتعدد الجنسيات لدى مشروع سكاكا في المملكة العربية السعودية ؟
- د- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات الباحثين حول تأثير برامج التدريب الثقافي في أداء فرق المشاريع متعددة الجنسيات لدى مشروع سكاكا للطاقة الشمسية في المملكة العربية السعودية تعزى للمتغيرات الشخصية والديمغرافية التالية (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مستوى الدخل) ؟
- ذ- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات الباحثين حول تأثير في أداء فرق المشاريع متعددة الجنسيات لدى مشروع سكاكا للطاقة الشمسية في المملكة العربية السعودية تعزى للمتغيرات الشخصية والديمغرافية التالية (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مستوى الدخل) ؟

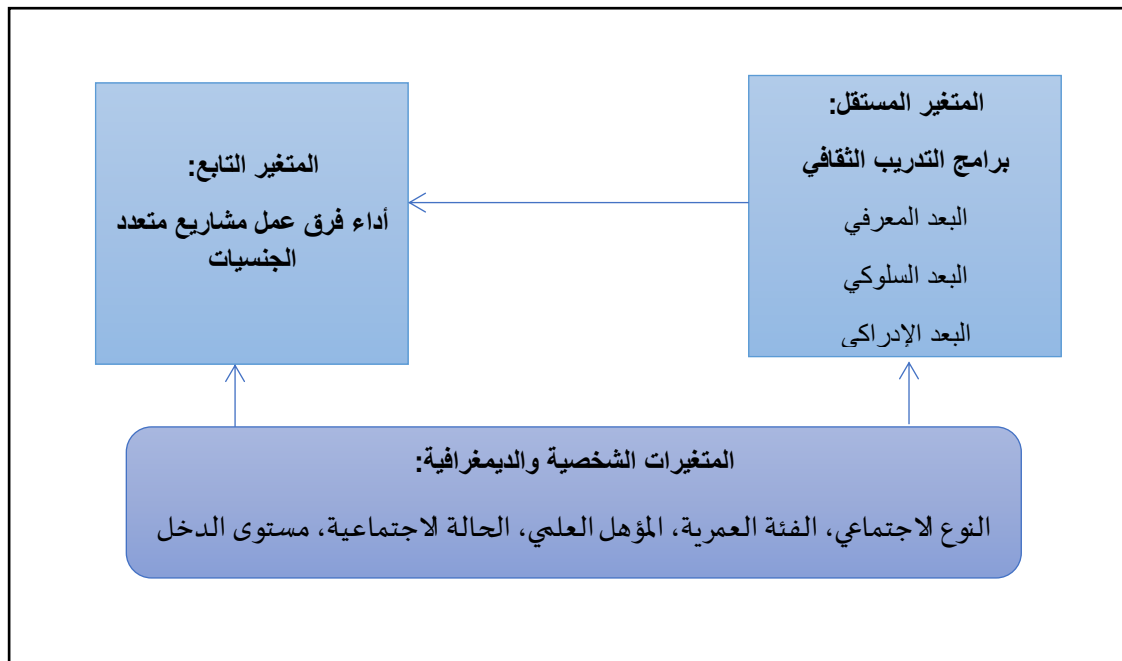
فروض الدراسة:

1. الفرض الرئيس الأول: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) برامج التدريب الثقافي وأداء فرق عمل المشاريع متعددة الجنسيات لدى مشروع سكاكا في المملكة العربية السعودية ؟
2. الفرض الرئيس الثاني: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبرامج التدريب الثقافي وأداء فرق عمل المشاريع متعددة الجنسيات لدى مشروع سكاكا في المملكة العربية السعودية

ويتفرع من الفرض الرئيس الثاني الفروض الفرعية التالية:

- أ- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد المعرفي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أداء فرق عمل المشاريع المتعدد الجنسيات لدى مشروع سكاكا في المملكة العربية السعودية.
 - ب- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية البعد العاطفي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أداء فرق عمل المشاريع المتعدد الجنسيات لدى مشروع سكاكا في المملكة العربية السعودية ؟
 - ت- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد السلوكي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أداء فرق عمل المشاريع المتعدد الجنسيات لدى مشروع سكاكا في المملكة العربية السعودية ؟
 - ث- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية البعد اللغوي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أداء فرق عمل المشاريع المتعدد الجنسيات لدى مشروع سكاكا في المملكة العربية السعودية ؟
 - ج- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبعد التنظيمي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أداء فرق عمل المشاريع المتعدد الجنسيات لدى مشروع سكاكا في المملكة العربية السعودية ؟
3. الفرض الرئيس الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات الباحثين حول تأثير برامج التدريب الثقافي في أداء فرق المشاريع متعددة الجنسيات لدى مشروع سكاكا للطاقة الشمسية في المملكة العربية السعودية تعزى للمتغيرات الشخصية والديمغرافية التالية (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مستوى الدخل)
4. الفرض الرئيس الرابع: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات الباحثين حول تأثير في أداء فرق المشاريع متعددة الجنسيات لدى مشروع سكاكا للطاقة الشمسية في المملكة العربية السعودية تعزى للمتغيرات الشخصية والديمغرافية التالية (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مستوى الدخل).

النموذج ومتغيرات الدراسة:



متغيرات الدراسة:

1. المتغير المستقل: برامج التدريب الثقافي.
أبعاده: (البعد السلوكي، الإدراكي، المعرفي، التنظيمي)
2. المتغير التابع: أداء فرق عمل المشاريع متعددة الجنسيات.
المتغيرات الشخصية والديمغرافية: (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مستوى الدخل)

الدراسات السابقة:

أولاً/ الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل (برامج التدريب الثقافي):

1. (Budiono, Pramadnti & Targian, 2025)

Kierra yang dipengaruhi kepemimpinan dan pelatihan dengan budaya Organisasi dan "motives sebagai"

This research aimed to analyze the performance variables affected by leadership and training with the use of organizational culture and motivation and as intermediate factors, RSCO, which consists of 100 respondents and a simple random sample as well as twenty respondents, the results showed that direct impact variables are influence, leadership and training in organizational culture and motivation.

2. (عفيفي، 2024) " دور برامج التدريب المستمر والتنمية المستدامة في تطوير المهارات المهنية لمعلمات رياض الأطفال دراسة مقارنة"

يهدف هذا البحث إلى تحليل مقارنة البرامج التدريبية المتاحة لمعلمات رياض الأطفال في أربع محافظات مصرية: القاهرة، الإسكندرية، الجيزة، والقليوبية، وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المقارن، وأدوات جمع المعلومات من خلال مراجعة الأدبيات، والاستبيانات، والمقابلات، وتشمل الدراسة عينة من 120 معلمة رياض أطفال موزعة بالتساوي بين المحافظات الأربع، وأظهرت تبايناً في جودة التدريب بين المحافظات، حيث تبين أن برامج التدريب في القاهرة والإسكندرية تتميز بجودة أعلى مقارنة بالجيزة والقليوبية، وأوصت الدراسة بضرورة زيادة الاستثمار في برامج التدريب المستمر.

3. (الحربي و سليم، 2023) "معايير برامج التدريب الإلكتروني النقال لطالبات الدراسات العليا بجامعة جدة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على قائمة المعايير المناسبة للتدريب الإلكتروني النقال لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة جدة، وذلك من خلال تحليل مجموعة من الأدبيات والدراسات لوضع قائمة معايير التدريب الإلكتروني النقال، استخدموا الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في وصف وتحليل البيانات للوصول لقائمة معايير التدريب

الإلكتروني النقال، وتوصلت النتائج إلى إعداد قائمة معايير تشتمل على (4) محاور و (41) معيار تم تحكيمها من قبل الخبراء في مجال التخصص تكون عددهم من عشرة أفراد، وأوصت الدراسة بالاستفادة القائمة على تطوير البرامج التدريبية من قائمة المعايير في عرض برامج تدريبية تزيد من دافعية الطالبات نحو التعلم.

4. (البازعي والحربي، 2022) " دور برامج التدريب بمنقطة القصيم في تحقيق التنمية المستدامة لمعلمات رياض الاطفال من وجهة نظرهن"

هدف هذا البحث إلى التعرف على دور برامج تدريب المعلمات رياض الأطفال بمنطقة القصيم في تحقيق التنمية المهنية المستدامة، وقد اتبع البحث المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة تم توزيعها على جميع أفراد مجتمع البحث، والبالغ عددهم (1291) معلمة، وأوضحت النتائج أن برامج التدريب بمنطقة القصيم تحقق التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الاطفال بدرجة كبيرة، ودعت الدراسة إلى تطوير برامج التدريب المقدمة لمعلمات رياض الأطفال بمنطقة القصيم من خلال التركيز على الجانب التطبيقي للتدريبات.

5. (المفيز، 2022) "برامج التدريب عن بعد في المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية في جامعة الملك سعود: التحديات وسبل التطوير"

هدفت الدراسة تعرف تحديات برامج التدريب الصيفي عن بعد عامي (1441-1442هـ) التابعة للمركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية، ولذا اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وطبقت الاستبانة على عينة الدراسة البالغ عددهم (31) مدرباً من اعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، وظهرت نتائج الدراسة ان برامج التدريب الصيفي عن بعد التابعة للمركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية تواجه تحديات بدرجة متوسطة من وجهة نظر المدرسين، وأوصت الدراسة بالاستفادة من معايير ضبط الجودة في التدريب الإلكتروني التابعة للمركز الوطني للتعليم الإلكتروني في بناء معايير المركز التربوي لبرامج التدريب عن بعد.

6. (الرئيسي و العثمان، 2022) "أثر برامج التدريب المهني على المنتفعات من الضمان الاجتماعي في مجتمع دولة الإمارات العربية المتحدة خلال جائحة كوفيد 19"

استهدفت الدراسة التعرف على أثر التدريب المهني على المنتفعات من الضمان الاجتماعي، من وجهة نظر المنتحقات بالبرامج التدريب المهني من المنتفعات من الضمان الاجتماعي في مجتمع الإمارات، إذ تكونت عينة الدراسة من 240 منتفعة من الضمان الاجتماعي على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة، ولتحقيق اهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي لتحليل بيانات افراد عينة الدراسة، تم تحليل وتفسير البيانات ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج spss، وذلك بالمسح الاجتماعي بالاستعانة بأداة الدراسة الاستبيان للحصول على البيانات الكمية، أما البيانات النوعية فقد تم باستخدام المقابلة الشخصية مع مجموعة من مسؤولي وزارة تنمية المجتمع لجمع البيانات، وقد أظهرت نتائج الدراسة بوجود دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة الديمغرافية (المستوى التعليمي، الدخل، الحالة الاجتماعية) من جهة وبين المتغير التابع للدراسة وهي الالتحاق بالبرامج التدريب المهني وأثره على المنتفعات من الضمان الاجتماعي، وأوصت الدراسة من متابعة

الجهات المعنية بإطلاق المعارض والمهرجانات من قبل فريق عمل مكلف من وزارة تنمية المجتمع لضمان حصول المتدربين على التدريب المهني بالركن (البوثل) المناسب لكسب الزبائن وبيع جميع المنتجات.

7. (العبدلي و المنتشري، 2021) "فاعلية برامج التدريب الإداري وعلاقتها بمستوى القيادة الإبداعية لدى قادة مدارس محافظة القنفذة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة فاعلية برامج التدريب الإداري وعلاقتها بمستوى القيادة الإبداعية لدى قادة مدارس محافظة القنفذة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي في صورته الارتباطية، وتكونت عينة الدراسة من 286 قائد مدرسة، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة فاعلية برامج التدريب الإداري المقدمة لقادة مدارس محافظة القنفذة جاءت عالية وبمتوسط حسابي بلغ (3.69) وانحراف معياري (0.67)، وأوصت الدراسة على ضرورة اهتمام القائمين بمراكز التدريب بإدارات التعليم على التدريب النوعي المقدم لقادة المدارس بجميع المراحل الدراسية للحفاظ على درجة فاعلية هذه البرامج وبالتالي ارتفاع مستوى القيادة الإبداعية وزيادة الكفاءة الإنتاجية للمدرسة.

8. (عون و الزير، 2019) "فاعلية برامج التدريب من وجهة نظر المدربات في إدارة التدريب والابتعاث بمدينة الرياض"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على فاعلية برامج التدريب من وجهة نظر المدربات في إدارة التدريب والابتعاث بمدينة الرياض، وقد تم استخدام المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من (52) مدربة في إدارة التدريب بالرياض، وقد بلغ عدد المستجيبات (42)، واستخدمت الباحثتان الاستبانة لجمع المعلومات، ومن أهم امتلاك المدربات للكفايات الخاصة بإنتاج فيديو اليوتيوب، وأوصت الباحثتان بضرورة اعتراف وزارة التربية والتعليم بالتدريب الإلكتروني.

9. (هلال، 2019) "تطوير برامج تدريب المعلمين في مصر في ضوء متطلبات إدارة المعرفة"

هدفت الدراسة للتعرف على برامج تدريب المعلمين في ضوء متطلبات إدارة المعرفة، واستخدم البحث المنهج الوصفي للتعرف ماهية برامج تدريب المعلمين في ضوء متطلبات إدارة المعرفة والتعرف على واقع هذه البرامج في مصر في محاولة للوصول إلى بعض الإجراءات المقترحة لتطوير هذه البرامج، وتوصلت نتائج الدراسة لتدريب المعلمين يتسم بالمركزية الشديدة ويفتقد التكامل بين الهيئات المسؤولة عن التدريب.

ثانياً/ الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع (أداء فرق عمل متعدد الجنسيات):

1. (قرفي و مخناش، 2024) "أثر تطبيقات الإدارة الإلكترونية على أداء فرق العمل في المنظمة دراسة حالة مديرية المواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية – قامة"

تهدف الدراسة التعرف ما من تطورات في تطبيقات الإدارة الإلكترونية من أثر على أداء فرق العمل في المديرية ومعرفة مدى وجود أثر إيجابي أو سلبي كما تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على المفاهيم النظرية المتعلقة بالإدارة الإلكترونية وأداء فرق العمل تم الاعتماد على المنهج الوصفي من أجل وصف وتحليل مختلف المفاهيم

والبيانات المتاحة إضافة إلى منهج الدراسة الميدانية من خلال استخدام المقابلة والاستبيان كأداة لجمع البيانات والتحليل الإحصائي باستخدام مختلف الأدوات الإحصائية يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي مديرية المواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية لولاية قالمة الذي يبلغ عددهم 81 موظف، واشتملت عينة الدراسة على 60 موظف بالمديرية، وتوصلت نتائج الدراسة لوجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (5%) المستوى التقني على أداء فرق العمل، واقترحت الدراسة بوضع نظام حوافز خاص بالأعضاء المتميزين للاستفادة أكثر من مهاراتهم وقدراتهم.

2. (عبد، إبراهيم، و خلف، 2024) "دور سلوكيات صوت الموظف في فاعلية أداء فرق العمل المدارة ذاتياً بحث ميداني في المديرية العامة لتربية الانبار"

هدف البحث على بناء واختيار نموذج يفسر دور سلوكيات صوت الموظف كمتغير تفسيري والمتمثل بأبعاده (سلوك صوت الموظف التعزيزي، سلوك صوت الموظف المانع) في فاعلية أداء فرق العمل المدارة ذاتياً كمتغير مستجيب وتمثل بالأبعاد (أداء الفريق، جودة حياة العمل، تقليل سلوك الانسحاب) واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة لجمع البيانات، جمعت البيانات من عينة مكون (46) فرداً من مديري ورؤساء اقسام وشعب مديرية تربية محافظة الانبار، أظهرت النتائج بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين سلوكيات صوت الموظف وأداء فرق العمل المدارة ذاتياً، وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام المنظمات العامة بسلوك صوت الموظف وتوفير بيئة مشجعة لإبداء الرأي واعطائهم الحرية الكاملة للتعبير عن مقترحاتهم وحل مشاكلهم.

3. (تلي، 2023) "روحانية مكان العمل وتأثيرها على أداء فرق العمل -دراسة حالة: عينة من المؤسسات الاستشفائية ببسكرة"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على روحانية مكان العمل وتأثيرها على أداء فرق العمل، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية للتعرف على تصورات من المؤسسات الاستشفائية ببسكرة حول روحانية مكان العمل وتأثير ذلك على أداء فرق العمل، والمقابلة غير الموجهة لدعم تفسير النتائج المتحصل عليها، حيث شملت عينة الدراسة 143 من الأطباء والممرضين بالمؤسسات الاستشفائية محل الدراسة (المؤسسة الاستشفائية المتخصصة في طب وجراحة العيون- المؤسسة العمومية الاستشفائية بشير بن ناصر). ثم بعد ذلك تم القيام بالتحليل الإحصائي للبيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS V.22، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها وجود تأثير لروحانية مكان العمل على أداء فرق العمل لعينة من المؤسسات الاستشفائية ببسكرة، وخلصت الدراسة إلى العديد من الاقتراحات من أهمها على المنظمات الاهتمام أكثر بروحانية مكان العمل وتوجيهها نحو خدمة أهدافها.

4. (عوف و جوهر، 2023) "متطلبات تحسين أداء فرق العمل بمدارس التعليم العام بدمياط"

هدف هذا البحث إلى التعرف على متطلبات تحسين أداء فرق العمل بمارس التعليم بدمياط، واعتمد البحث المنهج الوصفي كمدخل وآلية لتحقيق هذه المتطلبات حيث إنه أكثر ملائمة لطبيعة الدراسة وأهدافها وقد توصل

البحث إلى العمل على إيجاد ثقافة داعمة لفرق العمل بمدارس التعليم العام بدمياط تسمح بالتعاون والعمل الجماعي.

5. (حماد، 2021) " أثر القيادة الإلكترونية على أداء فرق العمل الافتراضية (دراسة ميدانية على شركة مصر للتأمين)

تمثل الهدف الرئيسي للدراسة التشخيصي طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد القيادة الإلكترونية (فعالية قرار القائد الإلكتروني، الثقة الإلكترونية، البعد التكنولوجي للشركة محل الدراسة) على أداء تلك الفرق، وذلك بالتطبيق على عينة عشوائية طبقية قدرها (280) مفردة من كافة المستويات الإدارية بشركة مصر للتأمين، واستخدمت أداة الاستقصاء لجمع البيانات، وتوصلت النتائج لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية قرارات القائد الإلكتروني وبين أداء فرق العمل الافتراضية بشركة مصر للتأمين، وأوصت الدراسة بضرورة تكثيف الجهود التطويرية والتدريبية للعاملين من خلال إشراكهم ببرامج دولية تمكنهم بالاختلاط بالخبراء الاطلاع على التجارب الناجحة حول العامل والاستفادة منها بما يناسب الواقع التأميني ويعزز نشر ثقافة القيادة الإلكترونية وفرق العمل الافتراضية.

6. (نور الدين، 2019) " تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل دراسة حالة لعمال الشركة الوطنية للتنقيب ENAFOR"

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل في الشركة الوطنية للتنقيب ENAFOR، حيث تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات، واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة العشوائية البسيطة بحيث بلغ عينة الدراسة (53)، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت الدراسة في الجانِب التطبيقِي على المقابلة والاستبيان والملاحظة، واتضح أن هناك مستوى مرتفع من القيم الشخصية لعمال المؤسسة الوطنية للتنقيب، وهذا يرجع إلى قيمهم الخاصة واعتقاداتهم، وأوصت الدراسة باستثمار العلاقة بين المعايير الشخصية والأداء لتعزيز أداء العاملين بما يزيد من إنتاجيته وإنتاجيتها.

7. (غول، 2016) "دور برامج تدريب الموارد البشرية في الحد من المخاطر المهنية -دراسة حالة مؤسسة الصيانة الصناعية wood Group SOMIAS-

يهدف هذا البحث بشكل عام إلى بناء الإطار النظري والعملي لإشكالية مساهمة برامج تدريب الموارد البشرية في الحد من المخاطر المهنية بصفة عامة وفي مؤسسة الصيانة الصناعية wood Group SOMIAS بعناية من خلال الدراسة التطبيقية بصفة خاصة، إن المنهج لإنجاز هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي، ومنهج دراسة الحالة، واعتمدت الدراسة على الوثائق الرسمية الداخلية للمؤسسة، والمقابلات الشخصية مع بعض إطارات المؤسسة وأداة الاستقصاء لجمع البيانات، تم اختيار عينة مكونة من 55 فرد، وتوصلت نتائج الدراسة أن مؤسسة wood Group SOMIAS تحتل موقعا رياديا في مجال الصيانة الصناعية بالنظر الى خدماتها المطلوبة من طرف الشركات الإنتاجية الكبرى في الجزائر، وأوصت بتحويل الأهداف التدريبية والوقائية للمؤسسة من شكلها العام إلى نتائج محددة قابلة للقياس الكمي وذلك لتسهيل عمليات التقييم والتحسين المستمر.

"Culture and Performance of Global-Project: Study in Brazilian Multinational

This study to understand the relationship between cultural traits and the performance of the global projects of the Brazilian multinational companies. The results provided a pilot evidence of a relationship between cultural traits and team perform, and the recommendations provided for Brazilian multinational corporations to manage their global teams thus, achieving better results in global projects.

9. (أبوزيد، 2010) "قياس أثر توافر مقومات فاعلية فرق العمل في الأداء التنظيمي في ظل توسط دور دعم المنظمة وجاهزية قائد الفريق"

تهدف الدراسة إلى قياس مدى توافر المقومات اللازمة لبناء فرق عمل فاعلة وتحديد أثرها في تحسين مستوى أداء المؤسسات الخدمية الحكومية بالملكة العربية السعودية، حيث تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين في الجهات الحكومية بمحافظة الخرج بمنطقة الرياض، وتمثلت في ثلاثة جهات هي (البلديات أو الوحدات المحلية)، والإدارات التعليمية، والوحدات الصحية، وبلغ عدد الفرق (68) فريق شملت (385) عضواً و(68) قائد فريق، حيث تم استرداد (292) استبانة صالحة بنسبة (76%) للأعضاء وعدد (52) استبانة للقادة، وتمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام عدداً من الأساليب الإحصائية الوصفية، وأبرزت النتائج بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية ايجابية بين توافر عدد من المقومات المطلوبة لبناء فرق العمل وفاعلية الفريق ووضحت الدراسة بالتأكيد على توافر المقومات المطلوبة لبناء فرق عمل فاعلة تساهم في تحسين الأداء داخل الوحدات الحكومية.

10. (نور الدين، 2019) "تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل -دراسة حالة لعمال الشركة الوطنية للتنقيب ENAFOR"

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل في الشركة الوطنية للتنقيب ENAFOR، حيث تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات، واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة العشوائية البسيطة بحيث بلغ تعداد عينة الدراسة (53) مفردة، وتم تحليل البيانات الواردة في الاستمارات عن طريق استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) بالاعتماد على المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معاملات الارتباط، تحليل الانحدار المتعدد والبسيط، وخلصت الدراسة لعدة نتائج أهمها العلاقة الارتباطية بين القيم الشخصية كمتغير مستقل وأداء فرق العمال كمتغير تابع علاقة طردية قوية، وأوصت الدراسة باستثمار العلاقة بين المعايير الشخصية والأداء لتعزيز أداء العاملين بما يزيد من إنتاجية وإنتاجيتها.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة التي تمت في مجال البحث، تبين للباحث بأن جميع الدراسات السابقة ذات قائمة علمية وبحثية عالية وتبين للباحثة أن هذه الدراسات تعتمد على استقصاء آراء أطراف مشكلة البحث عبر قائمة الاستقصاء، وأن هناك اهتمام متزايد ببرامج التدريب الثقافي وأداء فرق عمل متعدد الجنسيات، وقد اهتمت الدراسة الحالية أن تكون جميع الدراسات حديثة تمثل الواقع الموجود في عصرنا هذا الذي يتميز بأنه واقع سريع التطور والتغير، وتجدر الإشارة أن الدراسة الحالية حاولت معالجة الفجوة التي لم تغطيها الدراسات السابقة ببرامج التدريب الثقافي وأداء فرق عمل متعدد الجنسيات من خلال عرض وتحليل الدراسات السابقة فقد توصلت الدراسة الحالية إلى مجموعة من الاستنتاجات والملاحظات التالية:

• أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

1. من حيث أغراض الدراسة وأهدافها: اتفقت الدراسة الحالية مع (عفيفي، 2024)، و (الحربي و سليم، 2023)، و (البازعي والحربي، 2022)، و (المفيز، 2022)، و (الرئيسي و العثمان، 2022)، (العبدلي و المنتشري، 2021)، (عون و الزير، 2019)، و (هلال، 2019) (قرفي و مخناش، 2024)، (عبد، إبراهيم، و خلف، 2024)، (تلي، 2023)، (عوف و جوهر، 2023)، (حماد، 2021)، (نور الدين، 2019)، (غول، 2016)، و (Sbaragia&Rodrigues، 2013)، (أبوزيد، 2010)، (نور الدين، 2019) واختلفت مع (Budiono، Pramadnti& Targian، 2025).
2. من حيث المنهج المستخدم في الدراسة: اتفقت الدراسة الحالية مع (نور الدين، 2019)، (أبوزيد، 2010)، و (غول، 2016)، و (نور الدين، 2019)، و (حماد، 2021)، و (تلي، 2023)، و (عبد، إبراهيم، و خلف، 2024)، و (قرفي و مخناش، 2024)، (الرئيسي و العثمان، 2022)، و (الحربي و سليم، 2023)، واختلفت مع (Sbaragia&Rodrigues، 2013)، و (عوف و جوهر، 2023)، و (هلال، 2019)، و (عون و الزير، 2019)، و (العبدلي و المنتشري، 2021)، و (المفيز، 2022)، و (البازعي والحربي، 2022)، و (عفيفي، 2024)، (Budiono، Pramadnti& Targian، 2025).
3. من حيث أداة الدراسة: اتفقت الدراسة الحالية مع (عفيفي، 2024)، و (البازعي والحربي، 2022)، (المفيز، 2022)، و (الرئيسي و العثمان، 2022)، و (العبدلي و المنتشري، 2021)، و (عون و الزير، 2019) و (قرفي و مخناش، 2024)، و (عبد، إبراهيم، و خلف، 2024)، و (تلي، 2023)، و (حماد، 2021)، و (نور الدين، 2019) و (غول، 2016)، و (أبوزيد، 2010)، (نور الدين، 2019) واختلفت مع (Budiono، Pramadnti& Targian، 2025)، و (الحربي و سليم، 2023)، و (هلال، 2019)، (Sbaragia&Rodrigues، 2013).
4. من حيث مجتمع وعينة الدراسة: استخدمت معظم الدراسات السابقة مجتمعات مختلفة مثل شركات التنقيب والمؤسسات الصناعية والخدمية والحكومية في حين أن الدراسة الحالية تركز على مشروع سكاكا للطاقة الشمسية وبالتحديد فرق العمل متعددة الجنسيات منعها مما يثب لدى الباحثة بندرة الدراسات التي تركز على هذا المشروع على حد علمها.

• مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تكوين صورة مبدئية للتعليم الإلكتروني والتميز المؤسسي، ويمكن توضيح أوجه الاستفادة في النقاط التالية:

- 1- أن الدراسات السابقة بالإضافة للدراسة التطبيقية هي سوف تساعد الباحثة في تحديد موضوع هذا البحث مظاهر المشكلة البحثية.
- 2- سوف تستفيد الباحثة في بناء أركان الإطار النظري للدراسة، وتحديد المتغيرات الرئيسية والربط بينهم ومدى العلاقة بينهم التي اعتمدت عليها الدراسات السابقة لتوفير الوقت والجهد.
- 3- ستستفيد الباحثة من الدراسات السابقة في اختيار منهج الدراسة والاساليب الإحصائية المتبعة في هذه الدراسة، وكيفية التي تمت فيها تحليل البيانات في هذه الدراسات.
- 4- سوف تستفيد الباحثة من الدراسات في تكوين قائمة الاستبانة.

• ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

تعتبر هذه الدراسة إضافة إلى الدراسات الموجودة التي درست برامج التدريب الثقافي وأداء فرق عمل متعدد الجنسيات، وعينة العاملين من فرق العمل المتعدد الجنسيات وحدة المعاينة هي عينة الدراسة، ومما سبق يمكن بيانا المميزات الأساسية لهذه الدراسة عن غيرها وذلك على النحو التالي:

1. أهمية برامج تدريب الثقافي بالنسبة لمشروع سكاكا للطاقة الشمسية
2. الجانب التطبيقي والذي تم على عليه (مشروع سكاكا للطاقة الشمسية).
3. سيتم أخذ آراء العاملين من فرق العمل متعددة الجنسيات.
4. تختلف في المجال المعرفي حيث تم استخدام أبعاد ومفاهيم حديثة للبرامج التدريب الثقافي وأداء فرق العمل.
5. ما زالت الدراسات التي تتعلق ببرامج التدريب الثقافي ، وأداء فرق عمل متعددة الجنسيات قليلة فقد، تناولت الدراسات موضوعات تشمل القطاع الخدمي والحكومي.
6. تسعى الباحثة للاستفادة من خلاصة الدراسات السابقة في تقديم نموذج نظري للبرامج التدريب الثقافي، وأداء فرق عمل متعددة الجنسيات والتي تم تناول في الفصل النظري للدراسة.

الفجوة البحثية:

من خلال مطالعة وتلخيص الدراسات السابقة استنتجت الباحثة بوجود فجوة بحثية ويمكن توضيحها بالنقاط التالية:

1. الفجوة الموضوعية: ركزت الدراسات السابقة على دراسة برامج التدريب بشكل عام دون تحديد برامج التدريب الثقافي، ودراسة أداء فرق العمل دون تخصيص أداء فرق عمل متعددة الجنسيات.
2. الفجوة المكانية: ركزت الدراسات السابقة على دراسة برامج التدريب وأداء فرق العمل في مؤسسات مختلفة مثل الشركات والمدارس ورياض الأطفال دون تخصيص المشاريع الدولية مثل مشروع سكاكا للطاقة الشمسية.
3. الفجوة المعرفية: ربطت الدراسات السابقة برامج التدريب بمفاهيم أخرى مثل تطوير المهارات والتنمية المستدامة والقيادة الرقمية وأداء فرق العمل الافتراضية، ولم يتسنى للباحثة على حد علمها بالحصول على دراسة تدعم بين برامج التدريب الثقافي وأداء فرق العمل متعدد الجنسيات.
4. أدوات الدراسة: معظم الدراسات استخدمت أدوات مختلفة مثل الملاحظة والمقابلة، والبعض استخدم أداة الاستبانة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

أ- برامج التدريب الثقافي: هي خط تطويرية تعدها المنظمات بهدف تزويد الأفراد بالمهارات والمعارف الضرورية لتحسين أدائهم ورفع إنتاجيتهم، وتتضمن هذه البرامج مجموعة من الأنشطة التدريبية والتعليمية المصممة لرفع القدرات المهنية والشخصية للمشاركين (2024)، (www.meatddwarat.com).

أهمية برامج التدريب الثقافي للمشروعات:

تعد برامج التدريب من الأدوات الأساسية التي تعتمد عليها المشروعات لرفع كفاءة العاملين في فرقها وضمان تحقيق لأهدافها الاستراتيجية وتتجلى أهمية هذه البرامج في عدة جوانب رئيسية (مجدي، 2023):

- تحسين أداء الموظفين: تعمل برامج التدريب الثقافي في تطوير مهارات العاملين ومعارفهم، مما يؤدي إلى تحسين جودة العمل وزيادة الكفاءة.
- زيادة الإنتاجية: تعمل على احتساب المهارات الجديدة للعاملين وتحسين المهارات الحالية، تزداد قدرتهم على أداء المهام بفعالية، مما ينعكس بشكل إيجابي على إنتاجية المشروع ككل.
- تعزيز الرضا الوظيفي: يشعر العاملون بالاهتمام والتقدير عندما تستثمر المؤسسة في تطويرهم، مما يعزز رضاهم عن العمل ويزيد من ولائهم.
- تطوير العمل الجماعي ومهارات التواصل: تعمل برامج التدريب على رفع مهارات التواصل بين العاملين وتعزز التعاون والتنسيق بينهم وترفع من روح الفريق بينهم.

- زيادة القدرة على التكيف مع التغيرات: عبر التدريب المستمر، يصبح العاملون أكثر استعداداً للتكيف مع التغيرات والتحديات في بيئة العمل المتغيرة باستمرار.
- تعزيز الابتكار والإبداع: توفر برامج التدريب تشجيع التفكير الإبداعي وتقديم حلول مبتكرة للمشكلات، مما يدعم نمو المشروع وتطورها.
- تحسين السمعة التنظيمية: المشروعات التي تستثمر في تدريب موظفيها تعتبر جذابة للمواهب والكفاءات، بما يعزز سمعتها في السوق ويرفع من قدرتها على استيعاب أفضل الكوادر.

أبعاد برامج التدريب الثقافي:

تعتبر برامج التدريب الثقافي من الأدوات الأساسية لتعزيز التفاهم والتعاون بين الأفراد من خلفيات ثقافية متنوعة، وتتضمن هذه البرامج عدة أبعاد رئيسية تهدف إلى تطوير الكفاءة الثقافية (FasterCapital, 2024)

- **البعد المعرفي:** يتعلق باكتساب المعرفة حول الثقافات المختلفة، بما في ذلك القيم، والمعتقدات، والعادات والتقاليد، ويرفع من فهم الأفراد للسياقات الثقافية المتنوعة، مما يعزز التواصل الفعال ويقلل من سوء الفهم.
 - **البعد الوجداني:** يركز على تحسين المواقف الإيجابية تجاه التنوع الثقافي، مثل التقدير والاحترام للثقافات الأخرى، ويسهم في بناء بيئة عمل متنوعة تحترم التنوع وتستفيد منه.
 - **البعد السلوكي:** وهو يتعلق بتطوير مهارات التفاعل والتواصل مع الأفراد من الثقافات المتنوعة بفعالية، ويمكن الأفراد من تطبيق معارفهم ومواقفهم في مواقف حقيقية، بما يعزز الانسجام والتعاون في بيئات المتعددة الثقافات.
 - **البعد التنظيمي:** يركز على سياسات وإجراءات المؤسسات التي تدعم التنوع الثقافي وتدمجه في هيكلها التنظيمي، وتدعم التنوع بما يعزز الإنتاجية والابتكار.
- ب- تحسين أداء فرق عمل مشاريع متعددة الجنسيات: وهو فعالية وكفاءة الفريق في تحقيق أهداف المشروع المحدد في إطار جدول زمني معين وميزانية مقرر، ويتأثر هذا الأداء بالعديد من العوامل ومنها توزيع الأدوار والمسؤوليات، ووضوح الأهداف والقيادة الجيدة، والتواصل الفعال (Bakkah, 2025).
- ت- أهمية أداء فرق العمل:
- يعد تحسين أداء فرق العمل أمراً في بالغ الأهمية في أي من المشروعات أو المنظمات، لأن الفرق الفاعلة والمتكاملة تساهم بشكل كبير في زيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف التنظيمية (MicKinse & Comany, 2018):
- زيادة الإنتاجية والكفاءة: فرق العمل المحسنة تعمل بشكل أكثر فعالية وتكاملًا من سرعة الإنجاز وتحسين الجودة.
 - تحقيق أهداف استراتيجية: الفرق المتناغمة تعمل بشكل أفضل لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشروع.

- تحفيز الإبداع والابتكار: تحسين أداء الفريق يعزز من بيئة العمل التي تشجع على الابتكار والإبداع، وعندما يكون أفراد الفريق قادرين على التعاون بكل حرية وتبادل للأفكار.
 - تقليل الصراعات والتوتر: فرق العمل الفاعلة لديه آليات حل صراعات واضحة، بما يقلل من التوترات ويرفع الانسجام بين الأعضاء.
 - تحسين الرضا الوظيفي: عندما يكون الأفراد في الفريق يشعرون بالتقدير والدعم فإن رضاهم الوظيفي يرتفع
- ث- مشروع سكاكا للطاقة الشمسية: وهو أول محطة للطاقة المتجددة على مستوى المرافق في المملكة العربية السعودية، وتقع في منطقة الجوف، بسعة إنتاجية تبلغ 300 ميغاواط (رؤية المملكة العربية السعودية 2021)

أهم الخدمات التي يقدمها مشروع سكاكا

- إنتاج الكهرباء من الطاقة الشمسية: يعتبر المشروع من أكبر محطات الطاقة الشمسية في المملكة. يتم من خلاله توليد الكهرباء باستخدام الطاقة الشمسية، مما يساهم في تلبية احتياجات الطاقة المتزايدة في المنطقة. قدرة المشروع على إنتاج الكهرباء تصل إلى 600 ميغاواط.
- الاستدامة البيئية: يساعد المشروع في تقليل الانبعاثات الكربونية والتلوث البيئي، حيث يعد من المشاريع الخضراء التي تساهم في الحد من تأثيرات تغير المناخ، وهو جزء من رؤية المملكة 2030 لتحقيق التنمية المستدامة.
- تعزيز التنوع في مصادر الطاقة: يعمل مشروع سكاكا على تقليل الاعتماد على الوقود الأحفوري (مثل النفط والغاز) كمصادر للطاقة، ويساهم في زيادة حصة الطاقة المتجددة في مزيج الطاقة السعودي، مما يعزز الأمان الطاقوي للمملكة.
- خلق فرص عمل: يوفر المشروع العديد من فرص العمل في مجالات مختلفة مثل البناء والصيانة والهندسة وإدارة الطاقة. كما يساهم في تدريب وتطوير الكوادر البشرية المحلية، وهو ما يساهم في تطوير القطاع المحلي.
- دعم الابتكار في الطاقة المتجددة: يُعد مشروع سكاكا جزءاً من جهود المملكة لتكون رائدة في مجال الابتكار في قطاع الطاقة المتجددة. يوفر المشروع منصة لتجربة تقنيات جديدة في الطاقة الشمسية مما يساهم في تحسين كفاءة الطاقة.
- الاستثمار في البنية التحتية: يعزز المشروع من تطوير بنية تحتية متطورة في مجال الطاقة المتجددة، والتي قد تشجع على إقامة مشاريع مشابهة في مناطق أخرى من المملكة.

المنهجية وطرق البحث:

- المنهج الوصفي التحليلي: وهو منهج بحثي يستخدم لجمع البيانات وتنظيمها وتفسيرها بهدف وصف الظواهر وتحليلها بعمق لفهم العلاقات بين المتغيرات المعنية، ويعتمد هذا المنهج على دراسة الواقع من خلال جمع معلومات منظمة ودقيقة ثم تحليل البيانات لفهم المشكلات والظواهر بشكل شامل (عزت، 2006).
- دراسة الحالة: طريقة دراسة الحالة هي أحد أساليب البحث العلمي التي تُستخدم لدراسة حالة فردية أو مجموعة صغيرة بعمق، وذلك لفهم خصائصها، وسلوكها، والأسباب المؤثرة فيها. يتم الاعتماد على هذه الطريقة في مجالات متعددة، مثل العلوم الاجتماعية، والتعليم، وعلم النفس، والإدارة (عزت، 2006).

أدوات الدراسة :

سيتم استخدام أدوات المراجعة الأدبية والمفاهيمية للإطار النظري من خلال مطالعة الكتب والمؤلفات والمجلات والأبحاث المنشورة، وسيتم استخدام الاستبانة للإطار الميداني وتعرف الاستبانة: بأنها هي أداء بحثية تستخدم لجمع البيانات من الأفراد حول موضوع معين من خلال مجموعة من الأسئلة المكتوبة سواء كانت مغلقة (خيار من متعدد) أو مفتوحة (إجابات حرة) تستخدم الاستبانة في البحوث الاجتماعية النفسية، والتربوية والإدارية لجمع المعلومات من عينة كبيرة بطريق فعالة (حمدان، 2015)

• البرنامج المستخدم : سيتم استخدام برنامج SPSS

1. اختبار (T-Test): للمقارنة بين متوسطين.
2. تحليل التباين الأحادي (ANOVA): لاختبار الفروق بين ثلاث مجموعات أو أكثر.
3. اختبار كاي سكوير (Chi-Square Test): لقياس العلاقة بين المتغيرات النوعية.
4. تحليل الارتباط (Correlation Analysis)
5. معامل ارتباط بيرسون (Pearson) للبيانات الكمية.
6. معامل ارتباط سبيرمان (Spearman) للبيانات الرتبية.
7. التحليل العاملي (Factor Analysis)

حدود الدراسة :

1. الحد الموضوعي: تأثير البرامج التدريبية الثقافية على أداء فرق عمل مشاريع متعدد الجنسيات.
2. الحد المؤسسي: مشروع سكاكا للطاقة الشمسية.
3. الحد البشري: العاملين في مشروع سكاكا للطاقة الشمسية.
4. الحد المكانية: المملكة العربية السعودية.
5. الحد الزمني: 2025

هيكل الدراسة:

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
2. الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة
3. الفصل الثالث: الدراسات السابقة
4. الفصل الرابع: منهجية الدراسة
5. الفصل الخامس: الإجابة عن التساؤلات واختبار الفرضيات
6. الفصل السادس: النتائج والتوصيات

• الملاحق

• المصادر والمراجع

المراجع

- وفاء محمد عون، و منيرة محمد الزير. (2019). فاعلية برامج التدريب باليوتيوب من وجهة نظر المدرّبات في إدارة التدريب والابتعاث بمدينة الرياض. رسالة دكتوراه منشورة في مجلة كلية التربية ببنها 30 (120 أكتوبر ج2) 201-171
- وديان محمد الحربي، و رانيا سليم. (2023). معايير برامج التدريب الإلكتروني النقال لطالبات الدراسات العليا بجامعة جدة. مجلة الفنون والإدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع 139-125.
- نور عزم الليل بن مارني. (2018). دور تدريب الموارد البشرية في تحسين جودة الخدمات الفندقية الجزائرية: دراسة ميدانية. المجلة العربية للإدارة، 38 (2) 210-191.
- ميسة حود نور الدين. (2019). تأثير التقييم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل -دراسة حالة لعمال الشركة الوطنية للتنقيب ENAFOR. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح.
- مريم تلي. (2023). روحانية مكان العمل وتأثيرها على أداء فرق العمل -دراسة حالة: عينة من المؤسسات الإستشفائية بيسكرة. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد خضرم بيسكرة.
- مروة قرفي، و منار مخناش. (2024). أثر تطبيقات الإدارة الإلكترونية على أداء فرق العمل في المنظمة- دراسة حالة مديرية المواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية ولاية قالمة. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة 8 ماي 1945.
- محمد زياد حمدان. (2015). مناهج البحث واساليب التحليل في العلوم الاجتماعية والسوكية.
- مجدي. (2023). <https://wraqat.com>. تاريخ الاسترداد 2025، من ورقات مجلتك الإدارية.
- فاطمة خميس الرئيسي، و حسين العثمان. (2022). أثر برامج التدريب المبني على المنتفعات من الضمان الاجتماعي في مجتمع دولة الإمارات العربية المتحدة من خلال جائزة كوفيد-19. مجلة الآداب 420-399.
- فاطمة حنفي هلال. (2019). تطوير برامج تدريب المعلمين في مصر في ضوء متطلبات إدارة المعرفة. جامعة بني سويف، مجلة كلية التربية س 16، 84ع، ج2، 112-94.
- عذراء محسن عبد، حكيم خليل إبراهيم، و ياسر لطيف خلف. (2024). دور سلوكيات صوت الموظف في فاعلية أداء فرق العمل المدارة ذاتياً بحث ميداني في المديرية العامة لتربية الانبار. مجلة الادارة والاقتصاد (145)، 54-45.
- زكريا محمد عزت. (2006). منهجية البحث العلمي.
- خولة بنت عبد الله المفيز. (2022). برامج التدريب عن بعد في المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية في جامعة الملك سعود: التحديات وسبل التطوير. مجلة الفنون والادب وعلوم الانسانيات والاجتماع 160-139.
- حمادة فوزي أبوزيد. (2010). قياس أثر توافر مقومات فاعلية فرق العمل في الأداء التنظيمي في ظل توسط دور دعم المنظمة وجاهزية قائد الفريق. جامعة بنها-كلية التجارة 36 (1) 53-88.
- حامد حسن عوف، و علي صالح جوهر. (2023). متطلبات تحسين أداء فرق العمل بمدارس التعليم العام بدمياط. رسالة دكتوراه منشورة، مجلة كلية التربية بدمياط 38 (86.01).
- جار الله على جار الله العبدلي، و عبد الرحمن هشلول المنتشري. (2021). فاعلية برامج التدريب الإداري وعلاقتها بمستوى القيادة الإبداعية لدى قادة مدارس محافظة القنفذة. جامعة سوهاج، كلية التربية، مجلة شباب الباحثين عدد يوليو- ج 2- (8).
- أيمن غول. (2016). دور برامج تدريب الموارد البشرية في الحد من المخاطر المهنية- دراسة حالة مؤسسة الصيانة الصناعية Wood Group SOMIAS. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة 8 ماي 1945.
- www.vision2030.gov.sa. (2021). تاريخ الاسترداد 13 مارس، 2025، من الموقع الإلكتروني لمحطة سكاكا للطاقة الشمسية.

S Zahran , A Berma و K Abu El-enin .(2017) .Occupational Stress in NHS Employees: A Mixed-Methods Study .*International Journal of Environmental Research and Public Health* 14 (6) 678-690.

MicKinse و Comany .(2018) .*How Teamwork Drives Organizatioan Performance*.

K M Alharbi و S A Aloyuni .(2023) .The importance of training and developmen of employess in improving the quality of health Services . *International Journal of Health Sciences*7(s1)2190-2201.

.FasterCapital من الاسترداد 2025، تاريخ <https://fastercapital.com> .(2024) .FasterCapital