

مهارات بحثية 2 – الاسبوع الرابع

أثرتقبل التنوع الثقافي في الشركات متعددة الجنسيات والثقافات
علي ديناميكية فريق العمل والاداء الابداعي الفعال

إعداد الطالب/

2025



أولاً: طبيعة بيانات البحث وأداة جمع البيانات أو مصادر الحصول عليها

تعتمد الدراسة موضوعاً معاصراً وحيوياً يتعلق بالعلاقات المهنية في بيئة الأعمال العالمية، وهو ما يفرض على الباحث اعتماد منهجية دقيقة تستوعب تعقيدات الظاهرة محل الدراسة، والمتمثلة في مدى تأثير التنوع الثقافي على أداء فرق العمل الإبداعي. وبالنظر إلى الدراسة، نجد أنها قد اتبعت المنهج الكمي الوصفي التحليلي، والذي يناسب طبيعة الموضوع الذي يسعى إلى تحديد العلاقات بين متغيرات قابلة للقياس الإحصائي، وهي: تقبل التنوع الثقافي، ديناميكية الفريق، والأداء الإبداعي.

ولأجل جمع البيانات، استخدم الباحث أداة الاستبيان المغلق بوصفها الوسيلة الأساسية للحصول على المعلومات من مجتمع الدراسة. وقد وجهت الاستبانات إلى عينة قصدية من العاملين في شركتين متعددي الجنسيات والثقافات داخل السوق المصري. وهذه العينة مكونة من 30 موظفاً إدارياً، وهو عدد وإن بدا صغيراً نوعاً ما من حيث التمثيل الإحصائي، إلا أنه قد يكون كافياً بالنظر إلى الطابع التجريبي والتمهيدي للدراسة.

أولاً: طبيعة بيانات البحث وأداة جمع البيانات أو مصادر الحصول عليها

وقد استندت الدراسة إلى بيانات أولية تم الحصول عليها من الميدان مباشرة عبر الاستبيان، مما يجعلها تبتعد عن التحليل المكتبي للأدبيات وتعتمد على آراء وتجارب فعلية لمبحوثين يعملون في بيئة متعددة الثقافات. وهذا يعزز من واقعية النتائج المستخلصة ويوفر قاعدة صلبة لاختبار الفرضيات المطروحة.

ثانياً: تصميم استمارة الاستبيان والمحاور الرئيسية والعبارات التابعة لها

جاء تصميم الاستبيان في هذه الدراسة متسقاً مع الإطار النظري والفرضيات التي سعت الدراسة إلى التحقق منها. فقد قسم الباحث الاستبيان إلى ثلاثة محاور رئيسية، كل محور منها يمثل متغيراً رئيسياً من متغيرات الدراسة، وتمت صياغة مجموعة من العبارات داخل كل محور لتعكس الجوانب الفرعية أو المؤشرات المرتبطة به.

1. المحور الأول: تقبل التنوع الثقافي

يهدف هذا المحور إلى قياس مدى انفتاح الموظفين على اختلاف الخلفيات الثقافية لزملائهم، وقدرتهم على العمل في بيئة متعددة الأعراق واللغات والعادات. وجاءت العبارات لتعبر عن مواقف وسلوكيات عملية مثل احترام الرأي الآخر، والاندماج مع زملاء من ثقافات مختلفة، وتقبل القيم والعادات المتنوعة. ويمثل هذا المحور المتغير المستقل الأساسي الذي تسعى الدراسة إلى تحليل أثره على المتغيرين الآخرين.

ثانياً: تصميم استمارة الاستبيان والمحاور الرئيسية والعبارات التابعة لها

2. المحور الثاني: ديناميكية فريق العمل

يتناول هذا المحور قدرة أعضاء الفريق على التفاعل الإيجابي والبناء رغم اختلافاتهم الثقافية، وقياس مفاهيم مثل التعاون، تبادل المعرفة، إدارة النزاعات، وحسن توزيع الأدوار. تعكس العبارات في هذا الجزء مدى كفاءة الفريق في العمل المشترك وتجاوز الحواجز الثقافية.

هذا المحور يُعد في بعض الفرضيات متغيراً وسيطاً يربط بين تقبل التنوع الثقافي والأداء الإبداعي.

3. المحور الثالث: الأداء الإبداعي الفعال

يركز هذا المحور على مدى قدرة الفرق متعددة الثقافات على إنتاج حلول مبتكرة ونتائج فعالة، في ظل التنوع داخلها. تقيس العبارات مفاهيم مثل طرح الأفكار الجديدة، تحسين الأداء الوظيفي، المرونة في الحلول، والاستفادة من الاختلاف كقيمة مضافة.

ويُعد هذا المحور المتغير التابع الأساسي الذي تسعى الدراسة لقياس مدى تأثيره بالمحورين السابقين.

ثانياً: تصميم استمارة الاستبيان والمحاور الرئيسية والعبارات التابعة لها

هيكل الاستبانة:

تمت صياغة عبارات كل محور باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، والذي يبدأ من "لا أوافق بشدة" وحتى "أوافق بشدة". وتُعد هذه الطريقة مناسبة لقياس الاتجاهات والميول السلوكية، وتسمح بإجراء التحليلات الإحصائية الدقيقة مثل حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وتحليل التباين والانحدار.

رغم عدم وجود ملحق مفصل بالعبارات في متن الدراسة، إلا أن فحوى التحليل الإحصائي والإشارات المتكررة للمحاور الثلاثة تدل على أن العبارات صيغت بعناية، وبطريقة تسهل القياس والتحليل المقارن بين أفراد العينة.

ثالثاً: ثبات الاستمارة واختبارات الصدق والثبات المستخدمة

في الدراسات الكمية التي تعتمد على أدوات استبائية، يُعد التحقق من ثبات الأداة وصدقها شرطاً أساسياً لضمان جودة النتائج، والتأكد من أن ما يتم قياسه يعكس فعلاً المفاهيم النظرية المقصودة.

وفي هذه الدراسة، أشار الباحث إلى اهتمامه بموثوقية الاستبانة، ولكن للأسف لم يقدم توثيقاً رقمياً أو إحصائياً دقيقاً يدل على أنه أجرى اختبارات لثبات الأداة، مثل:

- **معامل الثبات (Cronbach's Alpha):** لم يذكر الباحث أي قيمة له، رغم أنه الاختبار الأكثر شيوعاً للتحقق من الاتساق الداخلي بين عبارات كل محور.
- **اختبار صدق المحتوى (Content Validity):** لا يوجد ما يشير إلى مراجعة الاستبانة من قبل لجنة خبراء أكاديميين، أو تحكيم متخصص.
- **اختبار تجريبي (Pilot Study):** لم يتم الإشارة إلى تطبيق تجريبي سابق للاستبانة على عينة صغيرة لاختبار وضوح العبارات واستقرارها.

ثالثاً: ثبات الاستمارة واختبارات الصدق والثبات المستخدمة

لكن من خلال الاطلاع على طريقة صياغة المحاور، وبنية الأسئلة، والارتباط الواضح بين العبارات والمتغيرات، يمكن القول إن الاستبانة تتمتع على الأرجح بـ صدق ظاهري (Face Validity)، أي أن العبارات تبدو منطقية وتتناسب مع الغرض من القياس.

ومع ذلك، فإن غياب الأدلة الكمية على الثبات يُعد من النواقص المنهجية في هذه الدراسة، وكان يجب على الباحث أن يتطرق بشكل صريح إلى إجراءات التحقق من الثبات لتدعيم مصداقية أداة القياس وضمان تكرارية النتائج في حال تكرار التطبيق على عينات مشابهة.

الخاتمة

تُظهر هذه الدراسة تصميمًا بحثيًا مقبولاً من حيث هيكل الاستبيان وتوزيع المحاور، وقد أحسن الباحث في بناء العلاقات بين المتغيرات الثلاثة: تقبل التنوع الثقافي، ديناميكية الفريق، الأداء الإبداعي. كما أن أداة جمع البيانات كانت مناسبة لطبيعة المتغيرات المدروسة. ومع ذلك، فإن النقص في توثيق إجراءات اختبار الثبات والصدق يُضعف من المنهجية الكمية للدراسة، وكان من الأفضل دعم الأداة بالتحليل الإحصائي اللازم لزيادة الثقة في نتائجها.

المرجع

سليمان, ر. ا. (2023). أثر تقبل التنوع الثقافي في الشركات متعددة الجنسيات والثقافات علي ديناميكية فريق العمل والاداء الابداعي

الفعال. Retrieved from

https://jces.journals.ekb.eg/article_304105.html



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

