

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.الفصيل 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 بالملكة 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 للبعد 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 للبعد 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 المبحوثين 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 المبحوثين 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:

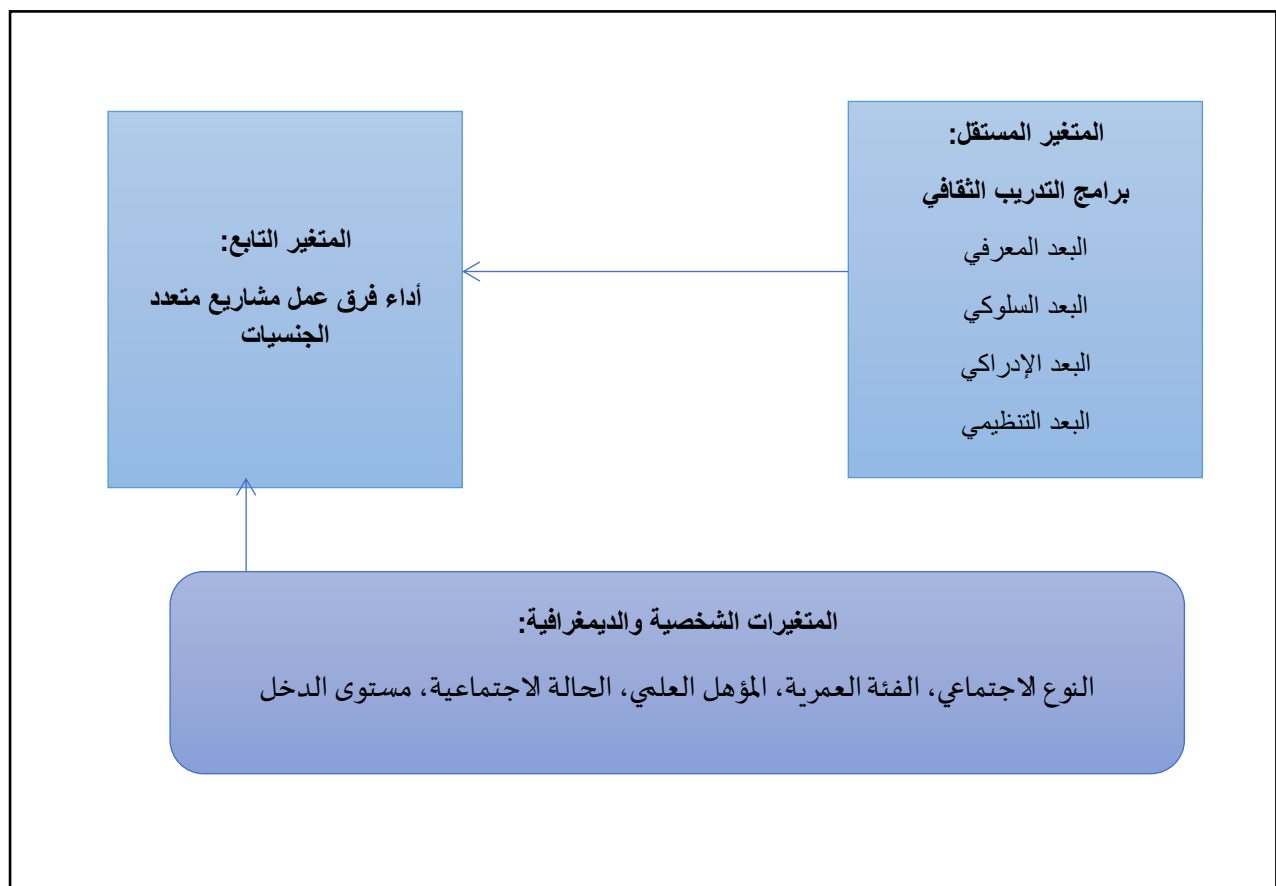
1. الفرض الرئيس الأول: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) برامج التدريب الثقافي وأداء فرق عمل المشاريع متعددة الجنسيات لدى مشروع سكاكا في المملكة العربية السعودية؟
2. الفرض الرئيس الثاني: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبرامج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

أنموذج 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. دراسة (Budiono, Pramadnti& Targian, 2025)
Kierra yang dipengaruhi kepemimpinan da pelatihan dengan budaya Organisasi dan "motives sebagai"

يهدف هذا البحث إلى تحليل متغيرات الأداء المتأثرة بالقيادة والتدريب مع استخدام الثقافة التنظيمية والدافعية كعوامل وسيطة، أجرى هذا البحث على شركات تعمل في قطاع الخدمات، وتحديدًا على موظفي فندق ريتز كارلتون ميجا كون بجان، وبلغ عدد القوى العاملة ثلاثمائة موظف، باستخدام أسلوب رسكو الذي يتألف من مئة مستجيب، وعينة عشوائية بسيطة، بالإضافة إلى عشرين مستجيباً، أظهرت النتائج أن المتغيرات ذات التأثير المباشر هي تأثير القيادة والتدريب على الثقافة التنظيمية والدافعية، وتحتاج المنظمات إلى تعزيز القيادة وتصميم تدريبية تركز على زيادة الدافعية.

2. دراسة (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، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المقارن، واستخدمت أدوات 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. دراسة (البازعي والحري، 2022) " دور برامج التدريب بمنطقة القصيم في تحقيق التنمية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال 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، واستخدمت استبانة تم توزيعها على جميع أفراد

مجتمع البحث، والبالغ عددهم (1291) معلمة، وأوضحت النتائج أن برامج التدريب بمنطقة الصيم 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.

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

1. دراسة (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.

2. دراسة (نورالدين، 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 الجانب التطبيقي 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.

3. دراسة (Sbaragia&Rodrigues, 2013)

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

تهدف هذه الدراسة إلى فهم العلاقة بين السمات الثقافية وأداء فرق المشاريع العالمية للشركات البرازيلية متعددة الجنسيات، وأجريت الدراسة الميدانية بتركيز كمي ونوعي، وشملت 34 مشروعاً عالمياً لـ 15 شركة برازيلية متعددة الجنسيات شارك فيها أشخاص من 22 دولة، وقدمت النتائج دليلاً تجريبياً على وجود علاقة بين السمات الثقافية وأداء الفريق، وتقدم التوصيات النهائية لمساعدة الشركات البرازيلية متعددة الجنسيات على إدارة فرقها العالمية، وبالتالي تحقيق نتائج أفضل في مشاريع العالمية.

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 يتسن للباحثة على حد علمها بالحصول على دراسة تدمج 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 من 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 المتغير 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 مقررّة، 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 الأمن 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 المعينة، 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:

المراجع

- FasterCapital. (2024). <https://fastercapital.com>. تاريخ الاسترداد 2025، من FasterCapital.
- K M Alharbi و S A Aloyuni. (2023). The importance of training and developmen of employess in . *International Journal of Health Sciences* . improving the quality of health Services
- Mickinse و Comany. (2018). How Teamwork Drives Organizatioan Performance .
- S Zahran ، A Berma و K Abu El-enin. (2017). Occupational Stress in NHS Employees: A Mixed- . *International Journal of Environmental Research and Publlic Health* .Methods Study
- www.vision2030.gov.sa. (2021). تاريخ الاسترداد 13 مارس، 2025، من الموقع الإلكتروني لمحطة سكاكا للطاقة الشمسية.
- Kinerja Yang dipngruhi. (2025) hairani tarigan, Rindika pramdanti, Aris Budiono Sebagai K epemimpinan dn pelatithan dengan bud organisas and motivasi
- Bakkah تم الاستراد من <https://bakkah.com>
- زكريا محمد عزت. (2006). منهجية البحث العلمي.
- culture and performance of global project teams: a (2013) invite Rodrigues, Roberto sbragi Study in BrazilianMultinaitional Companies
- مجدي. (2023). <https://wraqat.com>. تاريخ الاسترداد 2025، من ورقات مجلتك الإدارية.
- محمد زياد حمدان. (2015). مناهج البحث واساليب التحليل في العلوم الاجتماعية والسوكية.
- نور عزم الليل بن مارني. (2018). دور تدريب الموارد البشرية في تحسين جودة الخدمات الفندقية الجزائرية: دراسة ميدانية. *المجلة العربية للإدارة*.
- Occupational Stress in NHS Employ a mixed (2017) K abu el ending, a bema, s zahran , international journal of environmental research and public health method study.
- اكاديمية الشركة الأوسط للتدريب والتطوير (2024)
- رؤية المملكة العربية السعودية 2023(2021)
- محمد محمد حماد (2021). أثر القيادة الإلكتروني على أداء فرق العمل الافتراضية (دراسة ميدانية على شركة مصر للتأمين)، *المجلة العلمية للبحوث التجارية*.
- ميسة حود نور الدين (2019) تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل دراسة حالة لعمال الشركة الوطنية للتنقيب. رسالة ماجستير غير منشورة.
- نجلاء هاشم عفيفي. (2024). دور برامج التدريب المستمر والتنمية المستدامة في تطوير المهارات المهنية لمعلمات رياض الاطفال دراسة مقارنة. *مجلة الطفولة*.

