

REZUMAT

Context:

Importanța capacității de a lucra eficient în situații și condiții culturale diverse devine din ce în ce mai evidentă, mai ales în interconectata societate globală de astăzi. În plus, nouăzeci la sută dintre liderii celor mai importante companii din 68 de țări au identificat leadershipul multicultural drept prioritatea principală a top managementului pentru secolul 21. În fața unei forțe de muncă mai multiculturală ca niciodată, cu oameni din medii etnice, rasiale și culturale diverse, liderii trebuie să fie capabili să identifice diferențele culturale și sociale, să le integreze și să le valorifice. Începând cu data de 11 martie 2020, când Organizația Mondială a Sănătății a declarat debutul pandemiei de COVID-19, fenomenul de *a lucra de oriunde* a cucerit globul și a propulsat leadershipul multicultural drept noul standard. Luând acest lucru în considerare, s-a pus un accent major pe factorii care afectează și influențează leadershipul multicultural într-un efort de a explica interconexiunile care ar maximiza rezultatele firmei și promova o cultură de companie mai cât mai sănătoasă.

Scop:

Scopul acestui studiu este de a investiga impactul și efectele inteligenței culturale și a dinamicii cunoștințelor asupra leadershipul multicultural în cadrul unui context organizațional. Acesta își propune să contribuie la o mai bună înțelegere a factorilor care influențează leadershipul multicultural și stimulează performanța în mediul de business. În cele din urmă, această cercetare poate constitui un ajutor pentru companiile care caută să identifice competențele și caracteristicile necesare pentru un leadership multicultural eficient și poate îndruma cu privire la modul de cultivare și valorificare a acestora. În plus, pe lângă sprijinirea liderilor multiculturali în procesul managerial, obiectivul acestui studiu este și de a împărtăși rezultatele obținute cu alți cercetători și studenți din mediul academic. Prin diseminarea concluziilor găsite, teza poate contribui la repositionarea leadershipului multicultural într-o nouă perspectivă atât teoretică cât și practică.

Metode:

După o analiză sistemică și bibliometrică a literaturii de specialitate, metodologia s-a axat pe o cercetare cu metode mixte. În prima fază, în timpul analizei noastre calitative, am solicitat suportul a 15 lideri de companii multinaționale și am efectuat interviuri semi-structurate cu aceștia. Astfel,

am obținut o înțelegere mai profundă a modului în care inteligența culturală și dinamica cunoștințelor afectează și impactează leadershipul multicultural. Pentru a constata similitudinile și diferențele între cazuri, am efectuat o analiză tematică a conținutului împreună cu o analiză cross-case și de rețea. Un studiu cantitativ bazat pe 396 chestionare validate , cu subiecți de pe toate continentele, a fost efectuat pentru a furniza dovezi mai solide nu numai în ceea ce privește influența inteligenței culturale, dinamicii cunoștințelor și a contextului organizațional asupra leadershipului multicultural, ci și în ceea ce privește posibila influență a dinamicii cunoștințelor și a contextului organizațional asupra inteligenței culturale. Ca rezultat constructiv al analizei prezentate, patru dintre cele cinci ipoteze de studiu au fost validate de cercetare și la randul lor acestea au validat modelul de baza propus.

Concluzie:

Conform rezultatelor studiului, inteligența culturală, dinamica cunoștințelor și contextul organizațional sunt principalii vectori ai leadership-ului multinational. De asemenea, influența dinamicii cunoștințelor asupra inteligenței culturale a fost investigată și dovedită, în timp ce ipoteza conexiunii directe între contextul organizațional și inteligența culturală a fost invalidată de cercetarea noastră. Rezultatele acestei teze aduc contribuții semnificative atât comunității academice, cât și lumii afacerilor. În ceea ce privește cercetarea academică, fiind primul studiu care examinează modul în care contextul organizațional, dinamica cunoștințelor și inteligența culturală afectează leadership-ul multicultural, se deschide calea pentru studii ulterioare legate de îmbunătățirea managementului global. Din perspectiva afacerilor, teza noastră furnizează leadershipului multicultural noi mecanisme pentru a maximiza veniturile, accelera creșterea și, totodata, a construi o cultură de companie *agilă* și sănătoasă.