

تأثير التواصل الداخلي على أداء الفرق في قطاع التغذية

اسم الطالب

عبد العزيز يحي فتيني

مشروع التخرج

د. اشرف

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة

التاريخ\21.10.2025

جدول المحتويات

1- الفصل الأول : الاطار العام للدراسة

1,1 المقدمة

1,2 مشكلة البحث

1,2,1 الفجوات النظرية

1,2,2 الفجوات العملية

1,3 أهمية البحث

1,3,1 الأهمية النظرية

1,3,2 الأهمية العلمية

1,4 أسئلة البحث

1,5 اهداف البحث

1,6 فرضيات البحث

1,7 نموذج البحث

1,7,1 المتغير المستقل

1,7,2 المتغير التابع

1,8 منهجية البحث

1,9 الدراسة الميدانية

1.10 مخطط المشروع

12 الدراسات السابقة

3 - الخاتمة

4 - المراجع

1- الفصل الأول : الاطار العام للدراسة

1,1 المقدمة :

يعد التواصل الداخلي من العوامل الأساسية التي تسهم في نجاح المنظمات وتعزيز بيئة العمل المنتجة. ففي ظل التنافس المتزايد بين المؤسسات في سوق العمل الحديث، أصبح التواصل الداخلي لا يقتصر على تبادل المعلومات فقط، بل يُعد أداة استراتيجية تؤثر بشكل مباشر في تحفيز الموظفين وتعزيز التعاون وتحسين الأداء العام.

يعتمد أداء الفرق بشكل كبير على مدى فعالية التواصل بين أفرادها، إذ يسهم التواصل الواضح والمفتوح في تقليل سوء الفهم، وبناء الثقة، وتحسين التنسيق في إنجاز المهام، مما يؤدي إلى رفع مستوى الإنتاجية والكفاءة. وفي المقابل، يؤدي ضعف التواصل إلى زيادة المشكلات الإدارية، وتأخير الأعمال، وتراجع أداء الفريق.

وفي ظل اعتماد العديد من المؤسسات على العمل الجماعي لتحقيق أهدافها، تبرز أهمية دراسة أثر التواصل الداخلي على أداء الفرق. إذ يمكن من خلال فهم هذه العلاقة تحديد الثغرات في أنظمة الاتصال الداخلية، ووضع استراتيجيات فعالة لتعزيز التعاون والانسجام بين الموظفين.

يهدف هذا البحث إلى دراسة مدى تأثير التواصل الداخلي على أداء الفرق في إحدى المؤسسات، وذلك لتقديم نتائج وتوصيات عملية تساعد الإدارات في تحسين أنظمة الاتصال الداخلية وتعزيز الأداء الوظيفي للفرق.

1,2 مشكلة البحث :

تواجه العديد من المؤسسات صعوبات في تحقيق الأداء الأمثل للفرق بسبب ضعف التواصل الداخلي بين الموظفين. فعلى الرغم من توفر القنوات الاتصالية الرسمية مثل البريد الإلكتروني والاجتماعات، إلا أن كثيرًا من المنظمات تعاني من ضعف في وضوح الرسائل، وتأخر في تبادل المعلومات، وغياب التغذية الراجعة الفعالة

:تتمثل مشكلة البحث في

ضعف فعالية التواصل الداخلي وتأثيره السلبي على أداء الفرق داخل المؤسسات

1,2,1 الفجوة النظرية :

بالرغم من وجود عدد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التواصل الداخلي، إلا أن معظمها ركز على جوانب محددة مثل الرضا الوظيفي أو الولاء التنظيمي، دون التعمق الكافي في تحليل العلاقة المباشرة بين التواصل الداخلي وأداء الفرق في بيئات العمل المختلفة.

كما أن بعض الدراسات تناولت هذا الموضوع في سياقات ثقافية غربية، مما يجعل تطبيق نتائجها في البيئة العربية أو المحلية محدودًا

ومن هنا تظهر الفجوة النظرية في قلة الدراسات التي تربط بوضوح بين التواصل الداخلي وجودة أداء الفرق في المؤسسات المحلية أو الإقليمية

1,2,2 الفجوة العملية :

من الناحية العملية، تُظهر التجارب الميدانية أن العديد من المؤسسات تمتلك أنظمة اتصال رسمية لكنها تفتقر إلى تطبيق فعال ومتابعة مستمرة لتقييم كفاءة هذه الأنظمة. كما أن بعض الإدارات لا تقيم بشكل دوري مدى رضا الموظفين عن قنوات التواصل أو مدى تأثيرها على الأداء الفعلي للفرق. لذلك، تكمن الفجوة العملية في غياب الممارسات التطبيقية الفعالة التي تضمن تحسين التواصل الداخلي بما ينعكس إيجاباً على أداء الفرق.

1,3 أهمية البحث :

تتبع أهمية هذا البحث من الدور المحوري الذي يلعبه التواصل الداخلي في تعزيز كفاءة وأداء الفرق داخل المؤسسات. فالتواصل الفعال لا يقتصر على نقل المعلومات فحسب، بل يُعد أداة استراتيجية تُسهم في بناء الثقة، وتحفيز الموظفين، وتعزيز روح العمل الجماعي، مما يؤدي إلى تحسين جودة الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة أعلى.

يساعد هذا البحث في تسليط الضوء على مدى تأثير ممارسات التواصل الداخلي على الأداء الجماعي، ويسهم في تحديد أبرز نقاط القوة والضعف في أنظمة الاتصال المستخدمة داخل المؤسسة محل الدراسة، بما يُمكنها من تطوير استراتيجيات تواصل أكثر فاعلية.

1,3,1 الأهمية النظرية :

تتمثل الأهمية النظرية لهذا البحث في إثراء الأدبيات العلمية في مجال الإدارة والتواصل التنظيمي، من خلال دراسة العلاقة بين التواصل الداخلي وأداء الفرق ضمن بيئة العمل المحلية.

كما يُسهم البحث في سد الفجوة النظرية الناتجة عن قلة الدراسات العربية التي تربط بوضوح بين التواصل الداخلي والأداء الجماعي، مما يُضيف بُعدًا معرفيًا جديدًا يمكن أن يُستفاد منه في الأبحاث المستقبلية.

إضافةً إلى ذلك، يُقدم البحث إطارًا نظريًا يمكن للباحثين الاعتماد عليه في تطوير نماذج ودراسات مشابهة في مجالات الإدارة والموارد البشرية.

1,3,2 الأهمية العملية :

تتجلى الأهمية العملية للبحث في تقديم توصيات واقعية تساعد المؤسسات في تحسين أنظمة التواصل الداخلي، من خلال تبني أساليب فعالة ترفع من كفاءة أداء الفرق.

كما يمكن أن تُستخدم نتائج هذا البحث من قبل الإدارات العليا ومسؤولي الموارد البشرية لتصميم برامج تدريبية تستهدف تحسين مهارات التواصل، وتعزيز بيئة العمل التعاونية.

وبالتالي، يُسهم هذا البحث في تحسين الأداء المؤسسي، ورفع مستوى الإنتاجية، وتعزيز الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

1,4 أسئلة البحث :

يتمثل السؤال الرئيس للبحث في

ما أثر التواصل الداخلي على أداء الفرق داخل المؤسسة؟

وتتفرع عنه الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مدى فعالية قنوات التواصل الداخلي المستخدمة داخل المؤسسة؟
 2. كيف يؤثر وضوح وسرعة التواصل الداخلي على جودة أداء الفرق؟
 3. العلاقة بين مستوى التواصل الداخلي ومستوى التعاون بين أعضاء الفريق؟
 4. هل يساهم التواصل الداخلي في تقليل الأخطاء وتحسين الإنتاجية؟
 5. هل تختلف فعالية التواصل الداخلي بحسب طبيعة الفريق أو طبيعة العمل؟
-

1.5 أهداف البحث :

يهدف البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، من أهمها

1. قياس مستوى فعالية التواصل الداخلي في المؤسسة محل الدراسة
 2. تحليل أثر التواصل الداخلي على جودة أداء الفرق
 3. توضيح العلاقة بين التواصل الداخلي ومعدلات التعاون بين أعضاء الفريق
 4. تحديد مدى مساهمة التواصل الداخلي في تحسين الإنتاجية وتقليل الأخطاء
 5. تقديم توصيات عملية لتحسين ممارسات التواصل الداخلي داخل المؤسسة
-

1.6 فرضيات البحث :

يعتمد البحث على الفرضيات التالية

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتواصل الداخلي على أداء الفرق داخل المؤسسة

2. كلما زادت فعالية قنوات التواصل الداخلي، زاد مستوى التعاون بين أعضاء الفريق

3. التواصل الداخلي الفعال يؤدي إلى انخفاض مستوى الأخطاء في أداء الفرق

4. وضوح التواصل الداخلي يساهم في رفع مستوى الإنتاجية داخل الفريق

5. تختلف درجة تأثير التواصل الداخلي على الأداء باختلاف طبيعة الفريق

1.7 نموذج البحث

- النموذج المقترح يعتمد على علاقة مباشرة بين

1.7.1 المتغير المستقل

- التواصل الداخلي
- وضوح الرسائل
- سرعة نقل المعلومات
- فعالية قنوات التواصل
- التغذية الراجعة

1.7.2 المتغير التابع

- أداء الفرق
 - الإنتاجية
 - جودة العمل
 - التعاون
 - تقليل الأخطاء
- :علاقة النموذج
- التواصل الداخلي → أداء الفرق
- مكان التطبيق :

سيتم تطبيق الدراسة ميدانياً في إحدى الشركات المحلية في قطاع التغذية
(شركة اقوات للصناعات الغذائية)

وسيتم جمع البيانات من الموظفين العاملين ضمن فرق عمل داخل الشركة من خلال استبيان يقيس مستوى التواصل الداخلي ومستوى أداء الفرق.

1.8 منهجية البحث :

- المنهج الوصفي التحليلي

- أداة جمع البيانات

استبيان موجه إلى أعضاء فرق العمل داخل الشركة

- عينة الدراسة

موظفون يعملون ضمن فرق عمل داخل المؤسسة

- أسلوب التحليل

1.9 رسم المخطط المقترح للمشروع:

سيتم تنظيم مشروع التخرج وفق الهيكل الآتي

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

- المقدمة
- مشكلة البحث
- أسئلة البحث
- أهداف البحث
- فرضيات البحث
- أهمية البحث
- حدود الدراسة
- مصطلحات البحث

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

- التواصل الداخلي
- نظريات الاتصال التنظيمي
- أداء الفرق
- الدراسات السابقة العربية
- الدراسات السابقة الأجنبية

الفصل الثالث: منهجية البحث والإجراءات

- منهجية البحث
- مجتمع وعينة الدراسة

- أدوات جمع البيانات
- صدق وثبات الاستبيان
- أساليب التحليل

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي وعرض النتائج

- خصائص العينة
- اختبار الفرضيات
- مناقشة النتائج
- التحليل الإحصائي