

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
(تأثير التواصل الداخلي بين فريق العمل على اداء الفريق في بيئات العمل)

أسم الطالب
محمد عبد العزيز كرامة بن سعيد

مشروع تخرج- ١
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

١٤٤٧هـ - الفصل الدراسي الثالث من العام ٢٠٢٥م

جدول المحتويات

٣	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
٤	١,١. المقدمة:.....
٥	١,٢. مشكلة الدراسة.....
٥	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري.....
٥	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي.....
٦	١,٣. أهمية الدراسة.....
٦	١,٣,١. على المستوى النظري:.....
٦	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:.....
٧	١,٤. أسئلة الدراسة.....
٧	١,٥. أهداف الدراسة.....
٧	١,٦. فرضيات الدراسة.....
٧	١,٧. نموذج الدراسة.....
٨	١,٨. منهجية الدراسة.....
٨	١,٩. الدراسة الميدانية.....
٨	١,١٠. مخطط المشروع المقترح.....
٩	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
١٠	٢,١. المقدمة:.....
١٠	٢,٢. المتغير المستقل.....
١٠	٢,٣. المتغير التابع.....
١٠	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
١١	٢,٥. الخاتمة.....
١١	قائمة المراجع.....

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ . المقدمة:

- مشكلة البحث:
- الدراسات التي تناولت المشكلة:
- أوجه القصور فالدراسة:
- أهمية الدراسة للمسؤولين عن بيئات العمل:
- الغرض من الدراسة:

١,٢. مشكلة الدراسة

بعد عدة تنقلات بين بيئات العمل والشركات في سوق العمل السعودي وتحديدًا في مدينة الرياض لاحظت بأن الإدارات العليا للشركات مستعدة لتوفير ميزانية كافية لتطوير بيئة العمل من عدة نواحي، تشمل هذه النواحي كافة النقاط التي من الطبيعي في حال توفرها سينعكس ذلك بالأثر الإيجابي على بيئة العمل، بدءاً من اختيار موقع مقرات العمل والتي عادة ما تكون في أبراج أو مجمعات تجارية، بالإضافة إلى التشطيب الداخلي للمكاتب الذي يكون مدروساً بشكل دقيق ليحقق بيئة عمل مناسبة ومطابقة للهوية البصرية لتلك الجهة، كما تنتهي تلك النقاط بتوفير التكنولوجيا المناسبة للتواصل بين الأفراد وفيما بينهم للوصول لحلول مناسبة لكل معاملة أو مشكلة في هذه المنظومة.

ولكن مع كل هذا يصرح بعض الموظفين بأن بيئة العمل غير مثالية وتملؤها بعض الأحيان المشاحنات والتي لوحظ بأنها لا تتعلق بالجانب الشخصي في أغلب الأحيان وإنما تبدأ بعدم وضوح للمعلومات في التعامل بين الموظفين مما يتسبب في خلق مشكلات صغيرة تكبر مع مرور الوقت ككرة ثلج لتتجمع في آخر المطاف ممثلة شرخ بين الأقسام والأفراد يقف عائقاً في تطوير بيئات العمل للأفضل، ويكتفي بعد ذلك الموظفون بعمل المطلوب منهم فقط بدون أي ابداع أو تطوير في العمل.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

- قلة الدراسات التي تناولت العلاقة المباشرة في التواصل الداخلي بين الأفراد في بيئات العمل وأثرها على الأداء العام للفريق.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

- رغم توفير سبل التواصل بين الأفراد داخل بيئات العمل، يبقى التواصل ضعيفاً في أغلب الأحيان.
- لا يوجد في العادة إدراك بين كل من الإدارة وفريق العمل عن مدى فاعلية التواصل الداخلي بين الأفراد في بيئات العمل.
- لا يوجد مؤشرات وآليات لقياس التواصل الداخلي على الأداء الجماعي.
- قصر العمل على أدوات التواصل الحديثة (البريد الإلكتروني والتطبيقات العملية) على إنجاز الأعمال الروتينية فقط بدون التطلع إلى كافة الطرق التي يمكن ان تستغل هذه الأدوات التي تسهل عمليات التواصل الداخلي في توطيد العلاقة بين أفراد العمل بشكل أكبر.

ما الهدف من التواصل الداخلي بين فريق العمل بالنسبة للإدارات العليا للشركات والمؤسسات؟ وكيف سيساهم التواصل الداخلي على الرفع من أداء الفريق وتحسين بيئات العمل؟

١,٣. أهمية الدراسة

١,٣,١. على المستوى النظري:

- سوف تسهم هذه الدراسة بمشيئة الله في توسيع الإطار المعرفي عن العلاقة بين التواصل الداخلي والأداء العام لفرق العمل.
- كما أنها ستناقش الهياكل التنظيمية والسياسات للمؤسسات والشركات والثقافات كونها عناصر مؤثرة في بشكل مباشر في فاعلية التواصل بين الموظفين.
- سيساعد هذا البحث بمشيئة الله في سد الفجوة الناتجة عن قلة الدراسات في هذا الموضوع.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

- مساعدة المؤسسات والشركات في تحسين أداء فرقها من خلال تعزيز قنوات التواصل بين أفرادها.
- المساهمة في تصحيح بيئات العمل إلى بيئات صحية تشجع على الشفافية والثقة بين أفراد المنظومة وتقليل عدم فهم المشكلات والصراعات الداخلية.

١,٤ . أسئلة الدراسة

١,٥ . أهداف الدراسة

١,٦ . فرضيات الدراسة

١,٧ . نموذج الدراسة

١,٨ . منهجية الدراسة

١,٩ . الدراسة الميدانية

١,١٠ . مخطط المشروع المقترح

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

٢,٢ . المتغير المستقل

٢,٣ . المتغير التابع

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٢,٥ . الخاتمة

قائمة المراجع

- الإتصال في المنظمات العامة بين النظرية والممارسة، للدكتور بشير العلق، ٢٠٠٩.
- الإتصال التنظيمي، للأستاذ الدكتور محمد الفاتح محمود بشير مغربي، الطبعة الأولى ٢٠٢٠، دار حميثرا للنشر.

هذا وسيتم إضافة غيرها من المصادر بعد البحث بشكل دقيق في هذه الدراسة.