

تأثير التواصل الداخلي على أداء الفرق في قطاع التغذية

اسم الطالب
عبد العزيز يحي فتيني

مشروع التخرج
د. اشراف

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

1,8 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 تقيّم بشكل دوري مدى رضا الموظفين عن قنوات التواصل أو مدى تأثيرها على الأداء الفعلي للفرق. لذلك، تكمن الفجوة العملية في غياب الممارسات التطبيقية الفعّالة التي تضمن تحسين التواصل الداخلي بما ينعكس إيجابًا 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، ويُسهم 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