

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

١٤٤٧ هـ - الفصل الدراسي الثالث من العام ٢٠٢٥ م

جدول المحتويات

١	٣	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
١,١	٤	المقدمة:
١,٢	٥	مشكلة الدراسة
١,٢,١	٥	فجوات على المستوى النظري
١,٢,٢	٥	فجوات على المستوى التطبيقي
١,٣	٦	أهمية الدراسة
١,٣,١	٦	على المستوى النظري:
١,٣,٢	٦	على المستوى التطبيقي:
١,٤	٧	أسئلة الدراسة
١,٥	٧	أهداف الدراسة
١,٦	٨	فرضيات الدراسة
١,٧	٨	نموذج الدراسة
١,٨	٩	منهجية الدراسة
١,٩	٩	الدراسة الميدانية
١,١٠	١٠	مخطط المشروع المقترح
٢	١١	الفصل الثاني: الإطار النظري المتعلق بمفهوم التواصل الداخلي وعلاقته بأداء الفريق، إضافة إلى عرض الدراسات السابقة وتحليلها
٢,١	١٢	المقدمة:
٢,٢	١٢	المتغير المستقل
٢,٣	١٢	المتغير التابع
٢,٤	١٢	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
٢,٥	١٣	الخاتمة
قائمة المراجع	١٣	

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ . المقدمة:

- مشكلة البحث:
- الدراسات التي تناولت المشكلة:
- أوجه القصور بالدراسة:
- 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 تُلج 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 إبداع 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

- السؤال الرئيسي: كيف يؤثر التواصل الداخلي بين فرق العمل على تحسين أداء الموظفين في بيئات العمل؟
- السؤال الفرعي (١): هل الشركة وفرت بيئة عمل إيجابية وتساعد على التواصل بين الموظفين؟ وفي حال وجود ملاحظات كيف يتم تحسينها؟
- السؤال الفرعي (٢): هل الموظفون يشعرون بالسعادة في بيئة العمل؟
- السؤال الفرعي (٣): كيف تساهم الشركة في تعزيز التواصل الداخلي بين الموظفين وإنجاز الأعمال بين الفرق بشكل سريع وغير مباشر؟ وكيف نخلق علاقات صداقة بين الموظفين تساهم في خلق بيئة عمل مريحة؟
- السؤال الفرعي (٤): ما نوع الأداء الذي سيتم تحسينه بعد تحسين بيئة العمل وتعزيز التواصل بين الموظفين؟

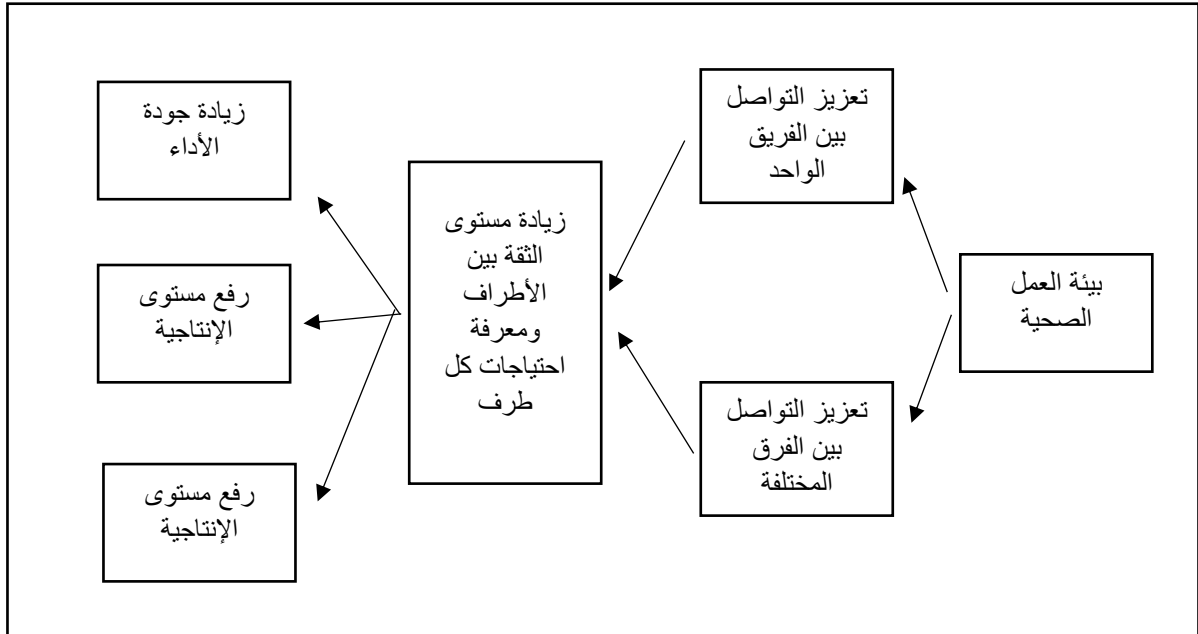
١,٥ . أهداف الدراسة

- معرفة معايير بيئة العمل الصحية والتي تساهم في تعزيز التواصل.
- حصر الأسباب الأساسية التي تؤثر في سعادة الموظفين في بيئات العمل وتخلق طاقة سلبية في المكان.
- مناقشة خيارات الشركات في طرق تعزيز التواصل بين فرق العمل.
- معرفة الجوانب التي سوف تتحسن في أداء الموظفين في حال تحسين التواصل الداخلي.

١,٦. فرضيات الدراسة

- الفرضية الرئيسية: يوجد تأثير ذو دلالة للتواصل الداخلي على أداء الفريق في بيئات العمل.
- الفرضية الفرعية (١): تعزيز التواصل الداخلي يساهم في خلق بيئة عمل صحية تنعكس إيجاباً على أداء الفريق.
- الفرضية الفرعية (٢): تحسين جودة قنوات التواصل الداخلي تساهم في فهم كافة الأطراف لأحتياجات الآخرين مما يعزز جودة العمل والإنتاجية.
- الفرضية الفرعية (٣): يساهم التواصل الداخلي الداعم للأنشطة الاجتماعية في تعزيز ولاء الموظفين ورفع فاعلية وكفاءة الفريق.

١,٧. نموذج الدراسة



١,٨ . منهجية الدراسة

- فلسفة البحث: الوضعية
- منهج البحث: استنتاجي
- استراتيجية البحث: مسحي
- اختيار البحث: كمي
- الأفق الزمنية: مقطعية
- تقنيات وإجراءات جمع البيانات: الاستبيان والتحليل الإحصائي

١,٩ . الدراسة الميدانية

(EAVE GROUP) هي مجموعة تأسست عام ٢٠٢٠ على يد ثلاثة شركاء جمعتهم علاقة صداقة بدأت من الدراسة الجامعية، يقع مقرها الرئيسي في الرياض في حي المعذر الشمالي على طريق الأمير سلطان بن عبدالعزيز، تضم المجموعة عدد أربعة تخصصات، حيث بدأت المجموعة بمكتب إستشارات هندسية ومن ثم تم فتح سجل تجاري يخص أعمال المقاولات العامة حيث بدأ العمل عليه في أعمال التشييد والبناء ومن ثم تم افتتاح قسم يعمل على البنية التحتية في عام ٢٠٢٤م، وفي النصف الثاني من نفس العام تم افتتاح مصنع أعمال خشبية لتقديم خدمات الأبواب والأثاث والديكورات الخشبية، لتصبح المجموعة بعد ذلك أشبه بمقدمة خدمات متكاملة لعملائها وخاصة الأفراد تبدأ من تصميم منازل العمر وتنفيذها وحتى تشطيبها وتأثيثها.

تسعى المجموعة في تطوير مجالاتها الداخلية لتقديم خدمات إضافية وضمان سلسلة متكاملة من الخدمات تقدم للعملاء.

١٠,١. مخطط المشروع المقترح

- الفصل الأول: الإطار العام للدراسة من خلال المقدمة ومشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها ومنهجيتها.
- الفصل الثاني: الإطار النظري المتعلق بمفهوم التواصل الداخلي وعلاقته بأداء الفريق، إضافة إلى عرض الدراسات السابقة وتحليلها.
- الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها المعتمدة على التحليل المكتبي للمصادر العلمية.
- الفصل الرابع: تحليل ومناقشة محتوى الأدبيات ذات الصلة والمرتبطة بموضوع الدراسة.
- الفصل الخامس: عرض النتائج النهائية وتقديم التوصيات المقترحة.

٢. الفصل الثاني: الإطار النظري المتعلق بمفهوم التواصل الداخلي وعلاقته بأداء الفريق، إضافة إلى عرض الدراسات السابقة وتحليلها

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.