

اسئلة البحث:

السؤال الرئيسي:

ما تأثير التواصل الداخلي على أداء الفرق داخل المؤسسات؟

الأسئلة الفرعية:

1. كيف يؤثر وضوح المعلومات على أداء الفريق؟
2. ما دور التواصل اليومي بين أعضاء الفريق في تحسين الإنتاجية؟
3. هل يساهم التواصل الداخلي في تعزيز التعاون وتقليل النزاعات داخل الفريق؟
4. هل تختلف مستويات أداء الفرق باختلاف فعالية قنوات الاتصال الداخلية؟

أهداف البحث:

الهدف الرئيسي:

تحليل تأثير التواصل الداخلي على مستوى أداء الفرق التنظيمية.

الأهداف الفرعية:

1. تحديد أثر وضوح الرسائل والمعلومات على جودة أداء الفريق.
2. التعرف على دور التواصل الفعّال في تعزيز التعاون والتنسيق بين أعضاء الفريق.
3. فهم العلاقة بين كثافة التواصل وارتفاع مستوى الإنجاز.
4. قياس تأثير التواصل الداخلي على حل المشكلات والقدرة على التكيف.

فرضيات البحث:

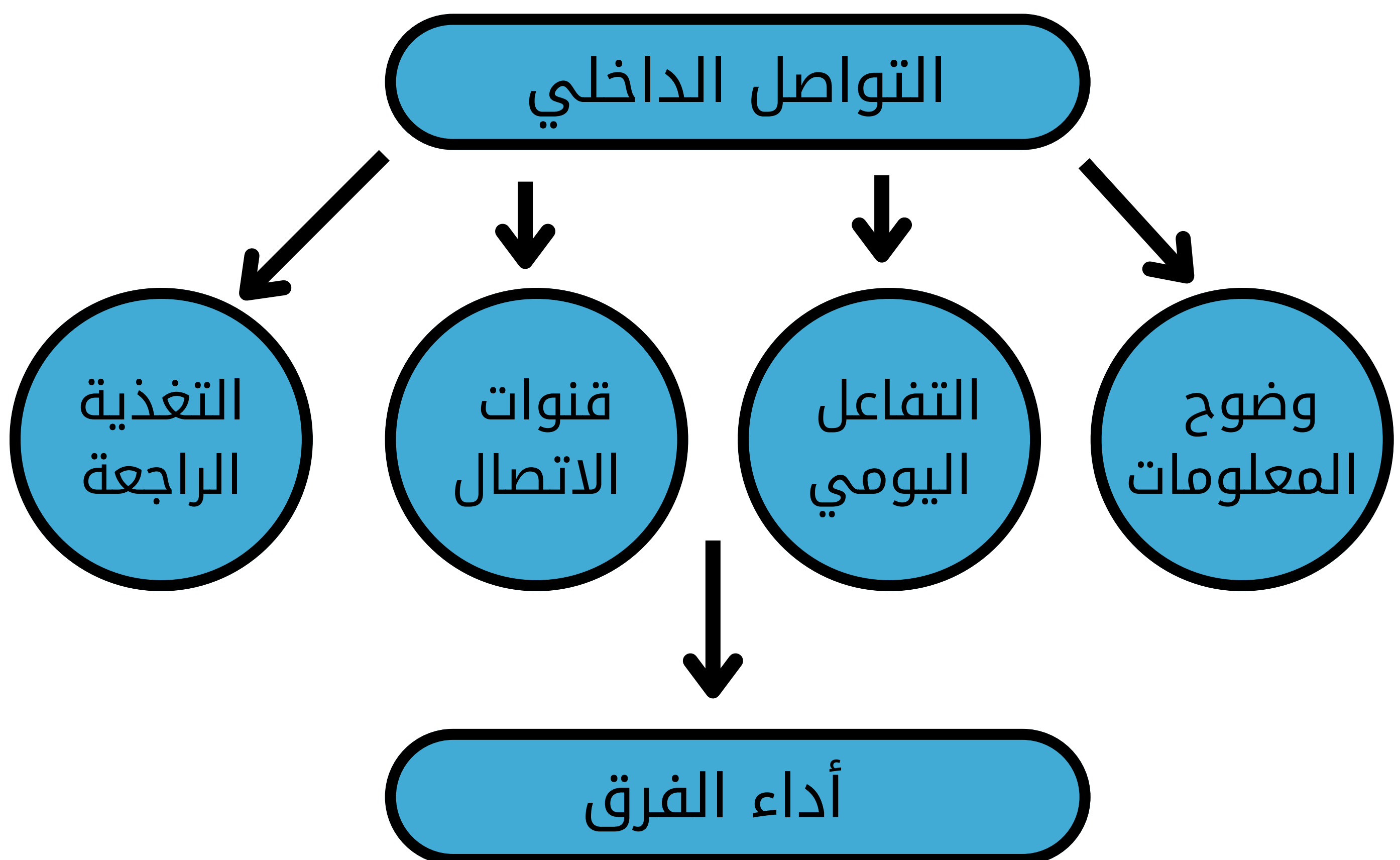
الفرضية الرئيسة:

H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتواصل الداخلي على أداء الفرق.

الفرضيات الفرعية:

- H1a: يوجد تأثير لوضوح المعلومات على أداء الفرق.
- H1b: يوجد تأثير للتواصل المتبادل بين أعضاء الفريق على مستوى الإنتاجية.
- H1c: يوجد تأثير للتواصل الداخلي على التعاون وتقليل النزاعات داخل الفريق.
- H1d: تختلف مستويات أداء الفرق تبعاً لفعالية قنوات التواصل.

نموذج البحث:



مكان التطبيق:

يُطبَّق البحث على أحد الأقسام التشغيلية أو الإدارية داخل مؤسسة خدمية في المملكة العربية السعودية، حيث تعتمد هذه المؤسسات بشكل كبير على العمل الجماعي والتواصل الفعّال لإنجاز المهام.

نطاق الدراسة:

تركز هذه الدراسة على تحليل تأثير التواصل الداخلي في بيئات العمل الجماعية، وخاصة في الفرق التي تعتمد على التنسيق اليومي وتبادل المعلومات. وتشمل الدراسة تقييم وضوح الرسائل، فعالية قنوات الاتصال، مستوى التفاعل بين أعضاء الفريق، وآليات تقديم التغذية الراجعة. كما ينحصر نطاق الدراسة على الفرق العاملة داخل مؤسسة واحدة بما يضمن دقة التحليل ووضوح النتائج.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية:

تنحصر الدراسة في متغيرين فقط: التواصل الداخلي (كمتغير مستقل) وأداء الفرق (كمتغير تابع).

الحدود المكانية:

تم تطبيق الدراسة داخل مؤسسة واحدة فقط.

الحدود الزمانية:

تم جمع البيانات خلال فترة مشروع التخرج لهذا العام فقط.

مبررات اختيار الموضوع:

جاء اختيار هذا الموضوع لارتباطه المباشر بفعالية العمل الجماعي داخل المؤسسات الحديثة، ولأن ضعف التواصل يُعد من أكثر الأسباب التي تؤدي إلى تراجع الأداء وزيادة الأخطاء. كما يساهم البحث في سد فجوة معرفية محلية حول كيفية تحسين أداء الفرق من خلال تعزيز التواصل الداخلي.

الأسس النظرية:

- يقوم البحث على:
- نظرية الاتصال التنظيمي التي تفسر تدفق المعلومات وتأثيرها على العمل.
- نظرية التعقيد التي تركز على أهمية التفاعل بين الأفراد في تحقيق الأداء.
- نظرية التعلم الاجتماعي التي تفسر كيف يعزز التواصل السلوكيات الإيجابية داخل الفريق.

المنهجية المقترحة:

- نوع البحث:
- وصفي تحليلي (Descriptive-Analytical).
- مجتمع البحث وعينته:
- الفرق داخل مؤسسة محددة أو أكثر، يمكن تحديدها حسب حجم الفريق ونوع العمل.
- أدوات جمع البيانات:
- 1. الاستبيانات: لقياس مستوى التواصل وأثره على أداء الفرق.
- 2. المقابلات الشخصية: مع المدراء وأعضاء الفرق لتوضيح الصعوبات والحلول.

3. الملاحظة المباشرة: متابعة الاجتماعات وسير العمل.

- طرق التحليل:
- تحليل البيانات الإحصائية (مثل المتوسطات والانحراف المعياري).
- اختبار العلاقة بين المتغيرات باستخدام برامج مثل SPSS أو Excel

أسلوب التحليل المقترح:

أ. تحديد المتغيرات

1. المتغير المستقل: التواصل الداخلي
 - يشمل:
 - جودة الاتصال (وضوح المعلومات، دقة الرسائل).
 - وسائل التواصل (اجتماعات، البريد الإلكتروني، المنصات الرقمية الداخلية).
 - تكرار التواصل وتوقيت إرسال المعلومات.
 - مستوى التغذية الراجعة (Feedback).
2. المتغير التابع: أداء الفرق
 - يشمل:
 - كفاءة العمل الجماعي (Team Efficiency).
 - الإنجاز وفق الأهداف المحددة (Goal Achievement).
 - رضا أعضاء الفريق (Team Satisfaction).
 - الحد من الأخطاء والتأخيرات (Error Reduction).

ب. أدوات جمع البيانات

1. الاستبيانات (Questionnaires):
 - تصميم أسئلة مقياسية (Likert Scale) لقياس مستوى التواصل الداخلي وارتباطه بأداء الفرق.
 - مثال: "على مقياس من 1 إلى 5، قيّم وضوح التعليمات التي تتلقاها من مديري الفريق."
2. المقابلات (Interviews):
 - مقابلات شبه منظمة مع أعضاء الفرق والمديرين لمعرفة الصعوبات التي تواجه التواصل الداخلي.

- إعطاء أمثلة حقيقية عن مشكلات التواصل وأثرها على الإنتاجية.
- 3. الملاحظة المباشرة (Observation):
- متابعة الاجتماعات اليومية أو الأسبوعية لتقييم فعالية التواصل.
- تسجيل ملاحظات حول التفاعل بين أعضاء الفريق.

ج. أسلوب التحليل

1. تحليل البيانات الكمية (Quantitative Analysis):
- استخدام الإحصاءات الوصفية (Descriptive Statistics):
- المتوسطات، الانحراف المعياري، النسب المئوية.
- تحليل العلاقة بين المتغيرات باستخدام:
- معامل الارتباط (Correlation Coefficient).
- تحليل الانحدار (Regression Analysis) لمعرفة تأثير جودة التواصل على أداء الفرق.
2. تحليل البيانات النوعية (Qualitative Analysis):
- تحليل المقابلات والملاحظات باستخدام أسلوب الترميز (Coding)
- لاستخراج المواضيع الرئيسية.
- تحديد المعوقات والنجاحات في التواصل الداخلي.
- مقارنة النتائج النوعية مع البيانات الكمية للتأكد من صحة الاستنتاجات.
3. دمج النتائج (Triangulation):
- دمج نتائج الاستبيانات، المقابلات، والملاحظات لتقديم صورة شاملة عن أثر التواصل الداخلي على أداء الفرق.

الهيكل المقترح للمشروع:

الفصل العنوان المحتوى المقترح

- 1 المقدمة تعريف الموضوع، أهمية البحث، مشكلة البحث، أهداف البحث، أسئلة البحث، الفرضيات.
- 2 الإطار النظري مفهوم التواصل الداخلي، تعريف الفرق، الأداء المؤسسي، أنماط التواصل الداخلي، العوامل المؤثرة على الأداء.

- 3 الدراسات السابقة استعراض الدراسات المحلية والعالمية حول التواصل الداخلي وأداء الفرق، عرض الثغرات البحثية.
- 4 منهجية البحث نوع البحث، مجتمع البحث، العينة، أدوات جمع البيانات، أسلوب التحليل، طرق معالجة البيانات.
- 5 النتائج والتحليل عرض وتحليل البيانات الكمية والنوعية، تفسير النتائج، مقارنة مع الدراسات السابقة.
- 6 التوصيات والخاتمة تلخيص النتائج، تقديم توصيات عملية، الإشارة لأهمية البحث، المقترحات للدراسات المستقبلية.
- ملاحق الملاحق نسخ الاستبيانات، الجداول الإحصائية، نصوص المقابلات (إن وجدت).
- المراجع المراجع قائمة المراجع والمصادر العلمية المستخدمة في البحث.