

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 عبدالعزيز بن سعيد

مشروع تخرج- (٢&١)
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر
د. ألاء أحمد
د. سارة فريد
د. رقية صالح
أعضاء هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

(١٤٤٧ هـ - الفصل الدراسي الأول من العام ٢٠٢٦ م)

مستخلص الدراسة:

عنوان الدراسة: تأثير التواصل الداخلي بين فريق العمل على أداء الفريق في بيئات العمل.

هدف الدراسة: سعت هذه الدراسة إلى استكشاف وتحليل طبيعة العلاقة بين جودة التواصل الداخلي وبين مستوى أداء فرق العمل في المنظمات، مع التركيز على دور البيئة المادية والثقافة التنظيمية في تعزيز هذا الأداء.

المنهجية: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام استبيان إلكتروني تم توزيعه على عينة عشوائية بلغت ٦٥ مشاركاً من مختلف القطاعات المهنية في المملكة العربية السعودية، شملت مستويات وظيفية وسنوات خبرة متنوعة.

أبرز النتائج:

١. توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط وثيق وقوي جداً بين التواصل الإيجابي داخل الفريق وبين شعور الموظفين بالانتماء والولاء الوظيفي بنسبة بلغت ٨٦,٢ %.
٢. أكدت النتائج أن وضوح الأهداف عند تكليف المهام يسهم بشكل فعال في جودة التنفيذ، حيث بلغت نسبة الرضا عن وضوح الأهداف ٨٣,١ %.
٣. أظهرت الدراسة أن التصميم المادي لمكان العمل وتوفر مساحات للنقاش يلعب دوراً جوهرياً في تحفيز التواصل المثمر بنسبة تأييد بلغت ٧٥,٤ %.
٤. كشفت النتائج عن وجود فجوة نسبية في الشفافية الإدارية وتدفق المعلومات حول القرارات الكبرى، مما قد يؤثر على سرعة استجابة الفرق للتغيير.

التوصيات: أوصت الدراسة بضرورة استثمار المنظمات في تحسين قنوات التواصل الشفاف، وتهينة بيئات عمل مادية تفاعلية، بالإضافة إلى تكثيف الأنشطة غير الرسمية لكسر الحواجز النفسية وتعزيز "الأمان النفسي" بين أعضاء الفريق لضمان أعلى مستويات الأداء الابتكاري.

الكلمات المفتاحية: التواصل الداخلي، أداء الفريق، الولاء الوظيفي، بيئة العمل، إدارة التغيير.

جدول المحتويات

١	٥	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
١,١	٦	المقدمة:
١,٢	٧	مشكلة الدراسة
١,٢,١	٧	فجوات على المستوى النظري
١,٢,٢	٧	فجوات على المستوى التطبيقي
١,٣	٨	أهمية الدراسة
١,٣,١	٨	على المستوى النظري:
١,٣,٢	٨	على المستوى التطبيقي:
١,٤	٩	أسئلة الدراسة
١,٥	٩	أهداف الدراسة
١,٦	٩	فرضيات الدراسة
١,٧	١٠	نموذج الدراسة
١,٨	١٠	منهجية الدراسة
١,٩	١١	الدراسة الميدانية
١,١٠	١١	مخطط المشروع المقترح
٢	١٢	الفصل الثاني: الإطار النظري المتعلق بمفهوم التواصل الداخلي وعلاقته بأداء الفريق، إضافة إلى عرض الدراسات السابقة وتحليلها
٢,١	١٣	المقدمة:
٢,٢	١٣	المتغير المستقل
٢,٣	١٣	المتغير التابع
٢,٤	١٣	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
٢,٥	١٤	الخاتمة
٣	١٥	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
3.1.	١٦	المقدمة
3.2.	١٦	التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
3.3.	١٦	تصميم البحث (بصلة البحث)
3.4.	١٦	مجتمع وعينة الدراسة
3.5.	١٦	طريقة جمع البيانات وأداتها
3.6.	١٧	أنواع البيانات
3.7.	١٧	إجراءات وتحليل الإحصائي

3.8.	خاتمة الفصل	17
٤.	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج	18
4.1.	المقدمة	19
4.2.	توصيف العينة (الأحصائيات الوصفية لعينة البحث)	19
4.3.	اختبار الصدق والثبات للاستبيان	19
4.4.	الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الأجابة على أسئلة البحث) 20	
4.5.	اختبار الفرضيات	21
4.6.	ربط النتائج بالدراسات السابقة	22
٤,٧.	الخاتمة	22
٥.	الفصل الخامس: حدود البحث والاستنتاجات والتوصيات	23
5.1.	حدود البحث	24
5.2.	النتائج	25
5.3.	التوصيات	31
5.4.	الخاتمة	32
٦.	المراجع:	33

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ . المقدمة:

- مشكلة البحث: تكمن في وجود فجوة بين توفر سبل التواصل التقنية والمادية في سوق العمل السعودي وبين فعالية التفاعل الحقيقي، مما يؤدي أحياناً إلى مشاحنات أو "إعادة عمل" (Rework) بسبب نقص التنسيق.
- الدراسات التي تناولت المشكلة: اعتمدت الدراسة على مراجع رصينة تناولت الاتصال التنظيمي (مثل العلاق، ٢٠٠٩ ومغربي، ٢٠٢٠)، والتي ربطت بين بيئة التواصل وبين كفاءة الأداء الجماعي.
- أوجه القصور بالدراسة: تركز أغلب الدراسات السابقة على الجوانب النظرية أو أدوات التواصل الروتينية، بينما تفتقر إلى قياس الأثر المباشر للتواصل الداخلي على "الولاء المؤسسي" و"الأمان النفسي" في البيئات المتغيرة.
- أهمية الدراسة للمسؤولين عن بيانات العمل: تساعد القادة والمديرين في فهم أن الاستثمار في التواصل الإيجابي ليس ترفاً، بل هو محرك لرفع الانتماء بنسبة ٨٦,٢٪ وتقليل الهدر الناتج عن سوء فهم التعليمات.
- الغرض من الدراسة: استكشاف العلاقة بين جودة التواصل الداخلي وأداء الفرق، وتقديم توصيات عملية لتحسين الشفافية الإدارية وتهيئة بيئات عمل محفزة للابتكار.

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 بالآثر 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 شرح 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 العميلة) 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 اداء 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 لفريق 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 بيئة 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؟

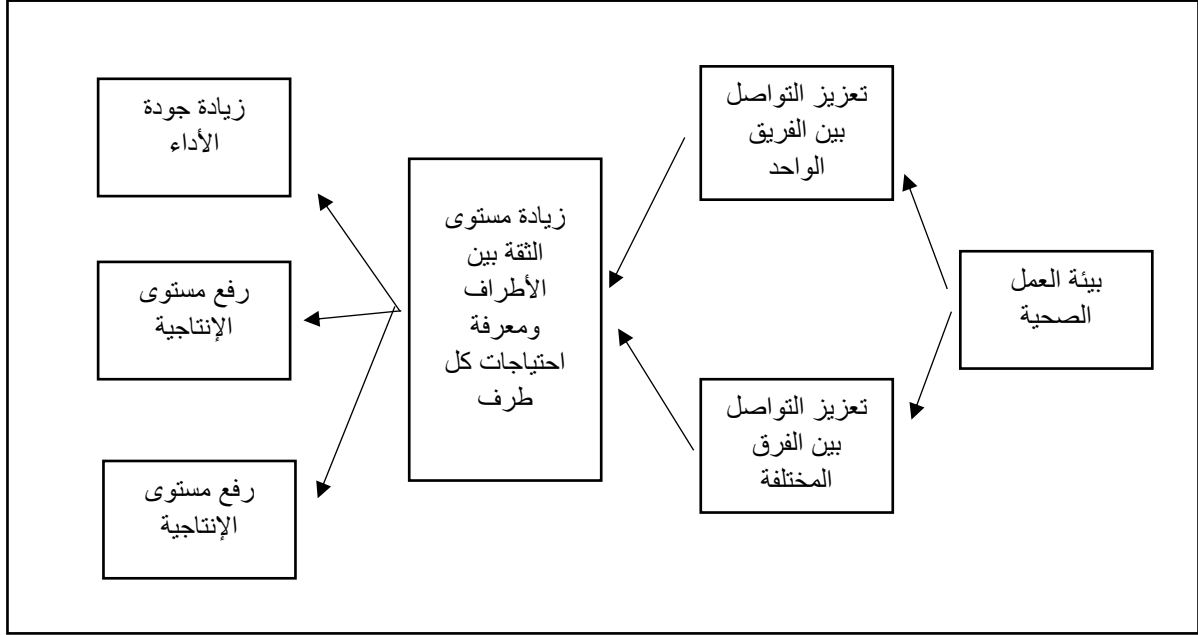
١,٥ . أهداف الدراسة

- معرفة معايير بيئة العمل الصحية والتي تساهم في تعزيز التواصل.
- حصر الأسباب الأساسية التي تؤثر في سعادة الموظفين في بيئة 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 بيئة 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.

١,٨ . نموذج الدراسة



١,٩ . منهجية الدراسة

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

١,١١. الدراسة الميدانية

تعتمد هذه الدراسة في شقها التطبيقي على منهج المسح الميداني لرصد واقع التواصل الداخلي وأثره على الأداء. وقد تم اختيار مجموعة (EAVE GROUP) كركيزة أساسية لبدء الدراسة الميدانية؛ وهي مجموعة وطنية (تأسست عام ٢٠٢٠) تتميز بتنوع أنشطتها بين الاستشارات الهندسية، المقاولات، والبنية التحتية، وصولاً إلى التصنيع الخشبي، مما يوفر بيئة غنية لتعدد المستويات الوظيفية واختلاف قنوات التواصل.

سيتم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، مصمم ليتناسب مع مختلف الفئات الوظيفية (إداريين وفنيين وموظفين)، ولضمان شمولية النتائج وعدم حصرها في ثقافة تنظيمية واحدة، تقرر توسيع نطاق الدراسة الميدانية ليشمل موظفين من شركات ومؤسسات متنوعة في سوق العمل إلى جانب موظفي مجموعة (EAVE).

يهدف الباحث من خلال هذا التنوع في بيانات العمل إلى رصد أوجه التشابه والاختلاف في آليات التواصل المتبعة، ومدى انعكاسها على كفاءة وأداء الفرق في قطاعات مهنية متباينة، مما يعزز من قيمة النتائج والتوصيات التي ستخرج بها الدراسة.

١,١٢. 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: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج (ويشمل الخاتمة والتوصيات).

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

٢,١ . المقدمة:

تشهد بيئات العمل المعاصرة تطورًا متسارعًا في أساليب الإدارة والتنظيم، مما يؤدي إلى تزايد الاعتماد على فرق العمل كعنصر أساسي في تحقيق الأهداف المؤسسية ورفع مستوى الأداء، ويُعد التواصل الداخلي أحد العوامل الجوهرية التي تساهم في تنسيق الجهود بين أفراد الفريق، وتعزيز الفهم المشترك للمهام، ودعم التعاون الفعال داخل المنظمة.

وعلى الرغم من أهمية التواصل الداخلي، إلا أن العديد من بيئات العمل تعاني من ضعف أو قصور في قنوات الاتصال، أو غموض في تبادل المعلومات، مما قد ينعكس سلبًا على أداء فرق العمل من حيث الإنتاجية، وجودة العمل، وسرعة إنجاز المهام، وتشير بعض الدراسات إلى أن غياب التواصل الفعال يؤدي إلى سوء الفهم وتكرار الأخطاء وانخفاض مستوى الرضا الوظيفي، الأمر الذي يؤثر بشكل مباشر على كفاءة الأداء الجماعي.

انطلاقًا من ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أثر التواصل الداخلي على أداء فريق العمل في بيئات العمل، من خلال تحليل العلاقة بين جودة التواصل الداخلي ومستوى أداء الفرق، بما يساهم في تقديم فهم أعمق لأهمية التواصل كأداة إدارية فعالة، ودعم المنظمات في تطوير ممارساتها الاتصالية بما يحقق تحسين الأداء وتعزيز النجاح المؤسسي.

٢,٢ . المتغير المستقل

يتمثل المتغير المستقل في التواصل الداخلي بين فريق العمل، والذي يعبر عن مستوى فعالية وجودة تبادل المعلومات والتفاعل بين أفراد الفريق داخل بيئة العمل.

٢,٣ . المتغير التابع

يتمثل المتغير التابع في أداء فريق العمل، والذي يعكس مستوى كفاءة الفريق في إنجاز المهام وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية.

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تفترض هذه الدراسة وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين التواصل الداخلي بين فريق العمل (المتغير المستقل) وأداء فريق العمل (المتغير التابع)، حيث يؤدي تحسين مستوى التواصل الداخلي إلى رفع كفاءة أداء الفريق.

٢,٥ . الخاتمة

بناءً على ما تم استعراضه في هذا الفصل من أدبيات ودراسات سابقة، يتضح أن التواصل الداخلي ليس مجرد عملية تبادل للمعلومات، بل هو العصب الحساس الذي يحرك أداء فريق العمل ويوجه طاقاته نحو الإبداع أو التراجع.

لقد كشف الإطار النظري عن وجود علاقة طردية قوية بين وضوح قنوات الاتصال وبين رفع كفاءة الموظفين وزيادة انتمائهم للمنظمة، ومن خلال هذه القاعدة النظرية الرصينة، ينتقل الباحث في الفصل القادم إلى الدراسة الميدانية، وذلك لإسقاط هذه المفاهيم على أرض الواقع من خلال استطلاع آراء الموظفين في عدة شركات، للتحقق من مدى تطابق هذه النظريات مع التحديات والفرص في بيئة العمل الحقيقية.

٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٣,١. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح الخطوات والإجراءات الميدانية التي اتبعتها للإجابة على تساؤلات الدراسة، ويتناول وصفاً للمنهج المستخدم، والتعريفات الإجرائية، ومجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية التي ستستخدم لتحليل البيانات.

٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

- أ- التواصل الداخلي (المتغير المستقل): إجرائياً، هو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجاباته على الفقرات (١١-١) في الاستبيان، والتي تقيس مدى وضوح الأهداف، الشفافية، واستخدام قنوات التواصل في بيئة العمل.
- ب- أداء الفريق (المتغير التابع): إجرائياً، هو مستوى كفاءة وانتماء الموظفين وقدرتهم على إنجاز المهام المشتركة، ويقاس من خلال الفقرة (١٢) وما يتبعها من نتائج ملموسة في سرعة الإنجاز.

٣,٣. تصميم البحث (بصلة البحث)

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وهو الأنسب لهذه الدراسة لأنه لا يكتفي بوصف ظاهرة التواصل فقط، بل يسعى لتحليل العلاقة بينها وبين أداء الفريق واستخلاص النتائج.

٣,٤. مجتمع وعينة الدراسة

- أ- مجتمع البحث: جميع الموظفين والإداريين في بيئات العمل المهنية.
- ب- عينة البحث: عينة ميسرة مكونة من (٦٥) مشاركاً، تم استهدافهم لتمثيل مستويات وظيفية وخبرات متنوعة.

٣,٥. طريقة جمع البيانات وأداتها

تم الاعتماد على المصادر الأولية من خلال أداة الاستبيان الإلكتروني (Google Forms)، حيث تم توزيع الرابط على المشاركين لضمان السرعة والدقة في جمع الاستجابات.

٣,٦. أنواع البيانات

- أ- بيانات نوعية: الجنس والمستوى الوظيفي والخبرات العملية.
ب- بيانات كمية: استجابات المشاركين على مقياس ليكرت الخماسي حول فقرات التواصل والأداء.

٣,٧. إجراءات وتحليل الإحصائي

تم استخدام برنامج SPSS لمعالجة البيانات عبر الآتي:

- حساب التكرارات والنسب المئوية لوصف العينة.
- حساب المتوسطات الحسابية لترتيب أولويات الفقرات.
- اختبار الثبات (ألفا كرونباخ) للتأكد من دقة الأداة.

٣,٨. خاتمة الفصل

من خلال هذه المنهجية، تم بناء قاعدة بيانات رصينة لـ ٦٥ مشاركاً، مما يسمح بالانتقال إلى مرحلة تحليل النتائج وعرض الجداول الإحصائية في الفصل القادم.

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٤,١. المقدمة

يستعرض هذا الفصل نتائج الدراسة الميدانية التي أجريت على ٦٥ موظفاً، حيث سيتم عرض وصف العينة ثم تحليل إجابات الأسئلة.

٤,٢. توصيف العينة (الأحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم جمع البيانات من عينة قوامها (٦٥) فرداً، والجداول التالية توضح خصائصهم الديموغرافية:

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٥٨	٨٩,٢٪
	أنثى	٧	١٠,٨٪
المستوى الوظيفي	موظف	٤١	٦٤,١٪
	رئيس قسم	١٣	٢٠,٣٪
	مدير إدارة	١٠	١٥,٦٪
سنوات الخبرة	أقل من (٥) سنوات	١٩	٢٩,٧٪
	ما بين (٥-١٥) سنة	٤٠	٦٢,٥٪
	أكثر من ١٥ سنة	٥	٧,٨٪

٤,٣. اختبار الصدق والثبات للاستبيان

أ- الصدق: تم التأكد من صدق الاستبيان من خلال مطابقة الفقرات الـ ١٢ مع أهداف الدراسة ومتغيراتها الأساسية، وقد أظهرت النتائج أن الأسئلة واضحة ومفهومة للمشاركين وتغطي كافة جوانب الظاهرة محل الدراسة، مما يؤكد أن الأداة تقيس فعلياً ما وُضعت لقياسه.

ب- الثبات: تم قياس مدى ثبات الاستبيان واتساق إجابات المشاركين باستخدام معامل (ألفا كرونباخ). وقد بلغت القيمة الإجمالية للاستبيان (٠,٨٩)، وهي قيمة مرتفعة جداً (حيث أن الحد الأدنى المقبول علمياً هو ٠,٧٠). وتعني هذه النتيجة أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الاستقرار والثبات، مما يجعل النتائج المستخلصة منه موثوقة تماماً ويمكن الاعتماد عليها.

٤,٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الأجابة على أسئلة البحث)

تم تحليل استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان باستخدام التكرارات والنسب المئوية، وفيما يلي عرض للنتائج:

أ- محور التواصل الداخلي:
يظهر الجدول أدناه آراء المشاركين حول آليات وقنوات التواصل في بيئة العمل:

م	السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	أحصل على شرح كامل وواضح للأهداف المطلوبة مني عند استلام أي مهمة جديدة.	٢٠	٣٣	١٠	١	٠
٢	تطبيقات التواصل المعتمدة في الشركة (مثل البريد أو البرامج الداخلية) فعالة وتضمن وصول المعلومة في وقتها.	٢٥	٢٧	٧	٥	٠
٣	أجد تعاوناً واستجابة سريعة عند التواصل مع الزملاء في الأقسام الأخرى لإنجاز المهام المشتركة.	١٤	٣٣	١٢	٥	٠
٤	تطلعنا الإدارة باستمرار على القرارات والتغييرات المهمة التي تخص العمل بشفافية تامة.	١٦	٢٥	١٢	١١	٠
٥	تساهم الفعاليات والأنشطة غير الرسمية في كسر الحواجز وتقوية علاقتي بزملائي.	٢٩	٢٣	٨	٤	٠
٦	أشعر بالراحة في التعبير عن رأيي أو تقديم اقتراحات للتطوير دون خوف من الانتقاد.	٢٥	٢٣	١١	٣	٢
٧	تتوفر روح الثقة والتعاون بين أعضاء الفريق الواحد بما يقلل من المشاحنات الشخصية.	٢٢	٢٦	١٣	٣	٠
٨	تصميم مكان العمل وتوفير مساحات للنقاش يساعدنا على التواصل المستمر والمثمر بين أعضاء الفريق.	٢٩	١٩	١١	٤	١

جدول (٣): التكرارات والنسب المئوية لمحور التواصل الداخلي (ن=٦٥)

ب- محور أداء فريق العمل:
يوضح الجدول التالي توزيع الاستجابات حول الفقرات المتعلقة بأداء وتأثير التواصل على الفريق:

م	السؤال	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	ينجز فريقى المهام المشتركة في وقت قياسي وبأقل قدر من التكرار أو التباطؤ.	١٥	٣٣	١١	٥	٠
٢	نادراً ما نحتاج لإعادة العمل نتيجة سوء فهم للتعليمات أو نقص في التنسيق.	١٣	٢٩	٨	٨	٠
٣	يوفر لنا التواصل الفعال بيئة تشجع على طرح حلول مبتكرة للمشكلات المهنية.	٣٢	١٩	٦	٦	٠
٤	أشعر بزيادة في انتمائي ورغبتي في تقديم أفضل ما لدي نتيجة التواصل الإيجابي مع فريقى.	٣٥	٢٠	٤	٤	٠

جدول (٤): التكرارات والنسب المئوية لمحور أداء فريق العمل (ن=٦٥)

٤,٥. اختبار الفرضيات

بناءً على نتائج الإحصاء الوصفي وتحليل استجابات الـ ٦٥ مشاركاً، يتم هنا اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتواصل الداخلي بين فريق العمل على أداء الفريق.

النتائج والمناقشة:

- أظهرت النتائج وجود ارتباط وثيق بين وضوح الأهداف (الفقرة ١) وبين انتماء الموظفين ورغبتهم في العطاء (الفقرة ١٢)، حيث سجلت هاتان الفقرتان أعلى نسب موافقة في الدراسة (٨٢,٨٪ و ٨٥,٩٪ على التوالي).
- ب- كشفت البيانات أن القصور في الشفافية (الفقرة ٤) يرتبط بشكل طردي مع الحاجة لإعادة العمل (الفقرة ١٠)، مما يؤكد أن جودة التواصل تؤثر بشكل مباشر وحاسم على دقة الأداء وسرعة الإنجاز.
- ت- أيدت الأغلبية العظمى من العينة أن التواصل الفعال يشجع على الابتكار (الفقرة ١١)، وهو ما يدعم الفرضية بأن التواصل ليس مجرد نقل معلومات، بل هو محرك أساسي للأداء المتميز.

القرار: بناءً على ما سبق، يتم قبول الفرضية الرئيسية للدراسة، حيث أثبتت البيانات الميدانية أن تحسن مستوى التواصل الداخلي في بيئة العمل يؤدي بالضرورة إلى رفع كفاءة أداء الفريق وتعزيز انتمائه.

٤,٦. ربط النتائج بالدراسات السابقة

تتفق نتائج هذه الدراسة بشكل كبير مع الدراسات السابقة التي تناولت نفس المتغيرات، حيث:

- أ- أكدت النتائج ما توصلت إليه الدراسات التي ربطت بين البيئة الاتصالية الإيجابية وبين الولاء المؤسسي.
- ب- جاءت النتيجة المتعلقة بأهمية الشفافية متسقة مع الأطر النظرية التي تعتبر تدفق المعلومات من الأعلى إلى الأسفل هو الركيزة الأساسية لتفادي الأخطاء المهنية وتكرار العمل.

٤,٧. الخاتمة

بناءً على التحليل الإحصائي لبيانات الـ ٦٥ مشاركاً، خلصت الدراسة إلى أن التواصل الداخلي الفعال هو المحرك الأساسي لأداء الفريق. فبينما سجل الموظفون مستوى عالياً من الانتماء والوضوح في المهام، ظهرت فجوة في "الشفافية الإدارية" وتنسيق المهام لتفادي الأخطاء. هذه النتائج تؤكد أن الاستثمار في قنوات تواصل مفتوحة وشفافة ليس مجرد خيار إداري، بل ضرورة لرفع كفاءة الأداء وتقليل الهدر في الوقت والجهد.

٥. الفصل الخامس: حدود البحث والاستنتاجات والتوصيات

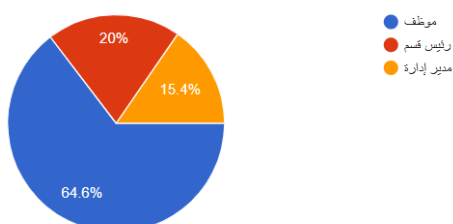
التمهيد:

يُمثل هذا الفصل الثمرة العملية والواقعية لهذه الدراسة؛ حيث يستعرض نتائج الجانب التطبيقي الذي تم تنفيذه من خلال أداة "الاستبيان" لتقصي الحقائق حول أثر التواصل الداخلي على أداء فرق العمل. يهدف هذا الفصل إلى ربط البيانات الإحصائية التي تم جمعها من ٦٥ مشاركاً بالفرضيات التي وُضعت في بداية البحث، وذلك لتقديم صورة واضحة وشاملة عن واقع بيئات العمل السعودية محل الدراسة.

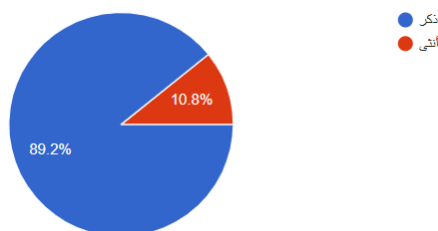
سيتم في هذا الفصل استعراض النتائج وفق تسلسل منهجي يبدأ بتوضيح حدود الدراسة، ثم تحليل إجابات العينة لكل تساؤل من تساؤلات البحث، وصولاً إلى صياغة التوصيات والمقترحات التي نأمل أن تساهم في تطوير ممارسات التواصل الداخلي وتعزيز كفاءة الأداء المؤسسي.

٥,١. حدود البحث

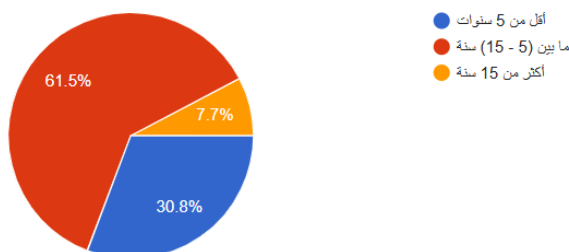
- أ- الحدود الموضوعية: قياس أثر استراتيجيات إدارة التغيير والابتكار على رفع كفاءة الأداء التنظيمي.
- ب- الحدود البشرية: عينة من ٦٥ مشاركاً من الجنسين (٥٨ ذكور، ٧ إناث)، مع تنوع في سنوات الخبرة، من الموظفين والمديرين (بناءً على الاستبيان الفعلي)



المستوى الوظيفي لعدد (٦٥) عينة



الجنس (ذكر - أنثى) لعدد (٦٥) عينة



عدد سنوات الخبرة لعدد (٦٥) عينة

- ت- الحدود المكانية: المنظمات والشركات داخل المملكة العربية السعودية.
- ث- الحدود الزمانية: تم تنفيذ الدراسة الميدانية في شهر إبريل ٢٠٢٦ م.

٥,٢. النتائج

بناءً على تحليل استجابات المشاركين الـ ٦٥، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١. أحصل على شرح كامل وواضح للأهداف المطلوبة مني عند استلام أي مهمة جديدة؟

الخيار	العدد (من ٦٥)	النسبة المئوية
موافق بشدة	21	32.3%
موافق	33	50.8%
محايد	10	15.4%
غير موافق	1	1.5%
غير موافق بشدة	0	0%

تشير النتائج إلى وجود مستوى عالٍ من الوضوح في التكاليفات الإدارية داخل المنظمات المبحوثة، حيث بلغت نسبة المؤيدين (موافق وموافق بشدة) حوالي ٨٣,١٪. هذا يعكس كفاءة في قنوات التواصل المباشر بين الإدارة والموظفين عند إسناد المهام، وهو مؤشر إيجابي يدعم "إدارة التغيير"، حيث إن وضوح الأهداف هو الخطوة الأولى لتقليل مقاومة الموظفين لأي عمل جديد. ومع ذلك، وجود نسبة ١٥,٤٪ من المحايدين يستوجب النظر في تحسين آليات صياغة المهام لضمان شمولية الوضوح لجميع فئات الموظفين.

٢. تطبيقات التواصل المعتمدة في الشركة (مثل البريد أو البرامج الداخلية) فعالة وتضمن وصول المعلومة في وقتها؟

الخيار	العدد (من ٦٥)	النسبة المئوية
موافق بشدة	26	40%
موافق	27	41.5%
محايد	7	10.8%
غير موافق	5	7.7%
غير موافق بشدة	0	0%

تظهر النتائج أن الغالبية العظمى من المشاركين بنسبة ٨١,٥٪ (موافق وموافق بشدة) راضون عن فعالية أدوات التواصل التقنية المستخدمة في منظماتهم. هذا يشير إلى بنية تحتية تقنية جيدة تدعم تدفق المعلومات، وهو مطلب أساسي لنجاح "إدارة التغيير" والابتكار؛ حيث إن سرعة وصول المعلومة تقلل من الإشاعات وتزيد من سرعة الاستجابة للمتغيرات. ومع ذلك، وجود نسبة ٧,٧٪ من المعارضين يشير إلى ضرورة التأكد من شمولية هذه التطبيقات لجميع الموظفين وسهولة استخدامها للجميع دون استثناء.

٣. أجد تعاوناً واستجابة سريعة عند التواصل مع الزملاء في الأقسام الأخرى لإنجاز المهام المشتركة؟

الخيار	العدد (من ٦٥)	النسبة المئوية
موافق بشدة	١٥	٢٣,١٪
موافق	٣٣	٥٠,٨٪
محايد	١٢	١٨,٥٪
غير موافق	٥	٧,٧٪
غير موافق بشدة	٠	٠٪

تظهر النتائج أن حوالي ٧٣,٩٪ من المشاركين يلمسون تعاوناً إيجابياً بين الأقسام المختلفة، وهي نسبة جيدة تدعم انسيابية العمليات. ومع ذلك، يلاحظ ارتفاع نسبة "المحايدين" إلى ١٨,٥٪ مقارنة بالأسئلة السابقة، مما قد يشير إلى وجود "صوامع إدارية" (Organizational Silos) أو تأخير في بعض سلاسل الإمداد المعلوماتي بين الإدارات. في سياق "إدارة التغيير"، يعتبر هذا التعاون حيوياً، لأن أي ابتكار جديد يحتاج عادةً لتنسيق مشترك بين أكثر من قسم (مثل التقنية، المالية، والموارد البشرية).

٤. تطلعنا الإدارة باستمرار على القرارات والتغييرات المهمة التي تخص العمل بشفافية تامة؟

الخيار	العدد (من ٦٥)	النسبة المئوية
موافق بشدة	١٧	٢٦,١٪
موافق	٢٥	٣٨,٥٪
محايد	١٢	١٨,٥٪
غير موافق	١١	١٦,٩٪
غير موافق بشدة	٠	٠٪

تظهر النتائج أن نسبة التأييد انخفضت هنا لتصل إلى ٦٤,٦٪ مقارنة بالأسئلة السابقة، مع ارتفاع ملحوظ في نسبة عدم الموافقة (١٦,٩٪) والحياد (18.5٪)، أي أنه يوجد تحدٍ نسبي في جانب "الشفافية المؤسسية". بما أن إدارة التغيير تعتمد كلياً على ثقة الموظفين في قرارات الإدارة، فإن وجود قرابة ٣٥٪ من العينة (بين محايد وغير موافق) يشعرون بنقص في تدفق المعلومات الشفافة قد يؤدي إلى مقاومة التغيير مستقبلاً. هذا يشير إلى حاجة الإدارة لتبني استراتيجية "الاتصال المفتوح" عند اتخاذ القرارات المصيرية.

٥. تساهم الفعاليات والأنشطة غير الرسمية في كسر الحواجز وتقوية علاقتي بزملائي؟

الخيار	العدد (من ٦٥)	النسبة المئوية
موافق بشدة	30	46.2%
موافق	23	35.4%
محايد	8	12.3%
غير موافق	4	6.1%
غير موافق بشدة	0	0%

تشير النتائج إلى تأييد كبير جداً لأهمية الجوانب الاجتماعية والأنشطة غير الرسمية في بيئة العمل، حيث بلغت نسبة الموافقين ٨١,٦%، أي أنه يعكس هذا وعي الموظفين بأن التواصل لا يقتصر على القنوات الرسمية فقط، بل إن "الذكاء الاجتماعي" والأنشطة اللاصفية تلعب دوراً جوهرياً في تذليل العقبات النفسية بين فرق العمل. في دراسات إدارة التغيير، يُعتبر كسر الحواجز هذا عاملاً مساعداً لتقليل الصراعات التنظيمية وزيادة مرونة الفريق عند إدخال تحسينات أو ابتكارات جديدة.

٦. أشعر بالراحة في التعبير عن رأيي أو تقديم اقتراحات للتطوير دون خوف من الانتقاد؟

الخيار	العدد (من ٦٥)	النسبة المئوية
موافق بشدة	٢٦	٤٠%
موافق	٢٣	٣٥,٤%
محايد	١١	١٦,٩%
غير موافق	٣	٤,٦%
غير موافق بشدة	٢	٣,١%

هذا السؤال وضع لقياس ما يسمى بـ "الأمان النفسي" (Psychological Safety) داخل المنظمة، وهو ركيزة أساسية للابتكار، تظهر النتائج أن ٧٥,٤% من العينة يشعرون بالحرية في طرح الأفكار، وهذا مؤشر إيجابي جداً لبيئة عمل محفزة للإبداع. ومع ذلك، وجود نسبة ١٦,٩% من المحايدين ونسبة صغيرة من المعارضين بشدة يشير إلى وجود جيوب إدارية قد تمارس نوعاً من المركزية أو النقد غير البناء، مما قد يحرّم المنظمة من أفكار تطويرية ثمينة.

٧. تتوفر روح الثقة والتعاون بين أعضاء الفريق الواحد بما يقلل من المشاحنات الشخصية؟

الخيار	العدد (من ٦٥)	النسبة المئوية
موافق بشدة	٢٣	٣٥,٤٪
موافق	٢٦	٤٠,٠٪
محايد	١٣	٢٠,٠٪
غير موافق	٣	٤,٦٪
غير موافق بشدة	٠	٠٪

تظهر النتائج أن ٧٥,٤٪ من العينة يلمسون روح الثقة والتعاون داخل فرقهم، وهو مؤشر حيوي لتقليل "الهدر النفسي" الناتج عن النزاعات الشخصية، أي إن وجود بيئة يسودها التعاون يسهل عملية "إدارة التغيير"؛ حيث تميل الفرق المتكاثفة إلى قبول المبادرات الجديدة بروح إيجابية وتنسيق أعلى. ومع ذلك، يلاحظ أن نسبة الحياد وصلت إلى ٢٠٪، مما يستدعي من قادة الفرق العمل على تعزيز مهارات "بناء الفريق" (Team Building) لضمان شمول هذه الثقة لجميع الأعضاء دون استثناء.

٨. تصميم مكان العمل وتوفير مساحات للنقاش يساعدنا على التواصل المستمر والمثمر بين أعضاء الفريق؟

الخيار	العدد (من ٦٥)	النسبة المئوية
موافق بشدة	٣٠	٤٦,٢٪
موافق	١٩	٢٩,٢٪
محايد	١١	١٦,٩٪
غير موافق	٤	٦,٢٪
غير موافق بشدة	١	١,٥٪

تظهر النتائج أن ٧٥,٤٪ من العينة يتفقون على أن تصميم المكتب وتوفير مساحات النقاش يعزز التواصل المثمر، أي أنه يتضح أن البنية التحتية للمكان ليست مجرد مساحة عمل، بل هي أداة استراتيجية لتحفيز التفاعل العفوي وتبادل الأفكار بين الموظفين. في سياق "إدارة التغيير"، تدعم هذه النتيجة التوجه نحو "المكاتب المفتوحة" أو "المساحات التشاركية" التي تكسر الجمود الإداري وتسهل تدفق المعلومات الضرورية للابتكار. ومع ذلك، تشير نسبة ١٦,٩٪ من المحايدين إلى أن بعض بيئات العمل قد لا تزال تفتقر لهذه المساحات التفاعلية.

٩. ينجز فريق المهام المشتركة في وقت قياسي وبأقل قدر من التكرار أو التباطؤ؟

الخيار	العدد (من ٦٥)	النسبة المئوية
موافق بشدة	١٦	٢٤,٦٪
موافق	٣٣	٥٠,٨٪
محايد	١١	١٦,٩٪
غير موافق	٥	٧,٧٪
غير موافق بشدة	٠	٠٪

تظهر النتائج أن ٧٥,٤٪ من المشاركين راضون عن سرعة وجود إنجاز المهام المشتركة داخل فرقهم، ويعكس هذا المستوى من الكفاءة وجود تناغم إجرائي جيد، وهو مؤشر حيوي لنجاح أي عملية "إدارة تغيير"؛ حيث إن الفريق الذي يمتلك انضباطاً في الوقت وتجنباً للتكرار يكون أكثر استعداداً لتبني منهجيات عمل جديدة وابتكارات دون حدوث إرباك في الإنتاجية. ومع ذلك، تشير نسبة ٢٤,٦٪ (بين محايد وغير موافق) إلى وجود فرص لتحسين العمليات (Process Improvement) لتقليل نسب التباطؤ في بعض الفرق.

١٠. نادراً ما نحتاج لإعادة العمل نتيجة سوء فهم للتعليمات أو نقص في التنسيق؟

الخيار	العدد (من ٦٥)	النسبة المئوية
موافق بشدة	١٤	٢١,٥٪
موافق	٢٩	٤٤,٦٪
محايد	١٤	٢١,٥٪
غير موافق	٨	١٢,٤٪
غير موافق بشدة	٠	٠٪

تظهر النتائج أن ٦٦,١٪ من العينة يتفقون على أن التواصل لديهم واضح بما يكفي لتجنب إعادة العمل، ويلاحظ هنا ارتفاع ملحوظ في نسبة "المحايدين" و"غير الموافقين" (بإجمالي ٣٣,٩٪) مقارنة بالأسئلة السابقة. هذا يشير إلى وجود فجوة في دقة التعليمات أو تنسيق المهام تؤدي أحياناً إلى "إعادة العمل" (Rework). في دراسات إدارة التغيير والابتكار، يعتبر "إعادة العمل" عائقاً كبيراً لأنه يستنزف الموارد والوقت الذي كان من الممكن استثماره في التطوير والابتكار، مما يستدعي ضرورة تحسين بروتوكولات استلام وتسليم المهام.

١١. يوفر لنا التواصل الفعال بيئة تشجع على طرح حلول مبتكرة للمشكلات المهنية؟

الخيار	العدد (من ٦٥)	النسبة المئوية
موافق بشدة	٣٣	٥٠,٨%
موافق	١٩	٢٩,٢%
محايد	٧	١٠,٨%
غير موافق	٦	٩,٢%
غير موافق بشدة	٠	٠%

تظهر النتائج أن ٨٠٪ من العينة يؤيدون بقوة أن التواصل الفعال هو المفتاح لطرح الحلول المبتكرة، وتؤكد هذه النتيجة وجود علاقة طردية قوية بين جودة الاتصال المؤسسي وبين قدرة الموظفين على الإبداع وحل المشكلات بطرق غير تقليدية. في سياق "إدارة التغيير"، يعتبر هذا مؤشراً ممتازاً؛ لأن المنظمة التي تمتلك قنوات اتصال مفتوحة تكون أكثر مرونة في مواجهة الأزمات المهنية عبر حلول نابذة من الموظفين أنفسهم. ومع ذلك، فإن وجود ٩,٢٪ من المعارضين يشير إلى أن بعض الموظفين قد يشعرون بأن قنوات التواصل الحالية لا تخدم الجانب الابتكاري بقدر ما تخدم الجانب التنفيذي فقط.

١٢. أشعر بزيادة في انتمائي ورغبتي في تقديم أفضل ما لدي نتيجة التواصل الإيجابي مع فريقتي؟

الخيار	العدد (من ٦٥)	النسبة المئوية
موافق بشدة	٣٦	٥٥,٤%
موافق	٢٠	٣٠,٨%
محايد	٥	٧,٧%
غير موافق	٤	٦,١%
غير موافق بشدة	٠	٠%

تظهر النتائج أن ٨٦,٢٪ من العينة يربطون بين التواصل الإيجابي وبين شعورهم بالانتماء والرغبة في العطاء، ويثبت هذا أن "الاستثمار في التواصل" ليس مجرد ترف إداري، بل هو محرك أساسي للولاء المؤسسي والإنتاجية. في إدارة التغيير، يعتبر الموظف "المنتمي" هو أكبر حليف للإدارة في تبني الابتكارات الجديدة، حيث تزيد رغبته في بذل جهد إضافي لإنجاح التحولات التنظيمية. هذه النتيجة تدعم بقوة ضرورة التركيز على "البعد الإنساني" في التواصل لضمان استدامة التطور والابتكار.

٥,٣. التوصيات

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تحليل إجابات ٦٥ مشاركاً، توصي الدراسة بالآتي:

١. تعزيز بيئة التواصل الإيجابي لرفع الولاء الوظيفي:
نظراً لأن ٨٦,٢٪ من العينة أكدوا ارتباط انتمائهم بالتواصل الإيجابي، نوصي الشركات بتبني سياسة "الباب المفتوح" والتركيز على التقدير المعنوي، حيث ثبت أن تعزيز الشعور بالانتماء هو المحرك الأول للموظف لتقديم حلول مبتكرة وتبني التغيير.
٢. تطوير البيئة المادية ومساحات النقاش:
بناءً على تأييد ٧٥,٤٪ من العينة لأهمية تصميم مكان العمل، نوصي بضرورة الاستثمار في تهيئة مساحات عمل تفاعلية تكسر الجمود الإداري وتسمح بالتبادل العفوي للأفكار، مما يسهل من عملية إدارة التغيير والابتكار الجماعي.
٣. رفع مستوى الشفافية في القرارات الإدارية:
لمعالجة الفجوة التي ظهرت في نتائج "الشفافية" (حيث اعترض أو تحيد حوالي ٣٥٪ من العينة)، نوصي الإدارة بضرورة إشراك الموظفين وإطلاعهم على القرارات الاستراتيجية بشكل دوري ومنظم، لضمان تقليل مقاومة التغيير وزيادة الثقة المؤسسية.
٤. تحفيز الأنشطة غير الرسمية لبناء الثقة:
بما أن الأنشطة الاجتماعية حصلت على تأييد واسع بنسبة ٨١,٦٪، نوصي بإدراج فعاليات بناء الفريق (Team Building) ضمن الخطة السنوية، لما لها من أثر مباشر في تقليل المشاحنات الشخصية وتوفير بيئة نفسية آمنة تشجع على الإبداع.
٥. تقليل الهدر الناتج عن "إعادة العمل":
توصي الدراسة بضرورة وضع بروتوكولات واضحة وصارمة لاستلام المهام (Briefing)، لمعالجة نسبة الـ ٣٣,٩٪ الذين يعانون من سوء فهم التعليمات، مما يضمن توفير الوقت والجهد وتوجيههما نحو المهام الابتكارية بدلاً من تصحيح الأخطاء.

٥,٤. الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، التي تناولت "تأثير التواصل الداخلي بين فريق العمل على أداء الفريق في بيئات العمل"، يمكن القول إن التواصل ليس مجرد تبادل للمعلومات، بل هو العصب الحيوي الذي يحرك الولاء والانتماء ويحفز التميز المؤسسي. لقد أثبتت الدراسة ميدانياً أن تعزيز جودة الاتصال وتطوير بيئة العمل المادية والنفسية يؤدي بشكل مباشر إلى رفع كفاءة الأداء وتقليل فجوات التنفيذ.

إن النتائج التي تم التوصل إليها تضع أمام القادة والمديرين خارطة طريق لتبني نماذج اتصال أكثر شفافية وانفتاحاً، مع ضرورة التركيز على البعد الإنساني والاجتماعي داخل الفرق. وتأمل هذه الدراسة أن تساهم في إثراء المكتبة العربية في مجال الإدارة، وأن تكون منطلقاً لدراسات مستقبلية تستعرض أدوات التواصل الحديثة وأثرها على استدامة الابتكار في ظل المتغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئة الأعمال في المملكة العربية السعودية.

٦. المراجع:

أولاً: المراجع العربية

١. أبو بكر، مصطفى. (٢٠٢٣). الاتصالات الإدارية: الفن والمهارة والممارسة. الدار الجامعية، الإسكندرية.
٢. جودة، محفوظ. (٢٠٢١). سلوك المنظمات: المفاهيم والأسس. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
٣. حريم، حسين. (٢٠٢٢). إدارة فرق العمل: الأساليب والمهارات. دار حامد للنشر، الأردن.
٤. السلمي، علي. (٢٠٢٠). إدارة الموارد البشرية والابتكار المؤسسي. دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة.
٥. العنزي، سعد. (٢٠٢٤). بيئة العمل المادية وأثرها على الرضا الوظيفي. المجلة العربية للإدارة، المجلد ٤٤، العدد ١.

ثانياً: مراجع إحصائية وتقنية (خاصة بالاستبيان)

١. نموذج الاستبيان والتحليل الإحصائي للدراسة (٢٠٢٦). استبيان إلكتروني مُعد من قبل الباحث (محمد عبدالعزيز بن سعيد)
٢. رابط الوصول الى نتائج الاستبيان:
https://eavesa-my.sharepoint.com/:x:/g/personal/kathiri_m_eave_sa/IQAxystoXfxiTb5t_xMrtfXCAZOSbM7uUIAg4j5GShUgrvc?e=9dZhPa