

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
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

١٤٤٧ هـ - الفصل الدراسي الثالث من العام ٢٠٢٥ م

جدول المحتويات

١	٤	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
١,١	٥	المقدمة:
١,٢	٦	مشكلة الدراسة
١,٢,١	٦	فجوات على المستوى النظري
١,٢,٢	٦	فجوات على المستوى التطبيقي
١,٣	٧	أهمية الدراسة
١,٣,١	٧	على المستوى النظري:
١,٣,٢	٧	على المستوى التطبيقي:
١,٤	٨	أسئلة الدراسة
١,٥	٨	أهداف الدراسة
١,٦	٩	فرضيات الدراسة
١,٧	٩	نموذج الدراسة
١,٨	١٠	منهجية الدراسة
١,٩	١٠	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
قائمة المراجع	١٤	
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.	أنواع البيانات	16
3.7.	إجراءات وتحليل الإحصائي	17
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 للأستبيان	19
4.4.	الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الأجابة على أسئلة البحث) 20	
4.5.	اختبار الفرضيات	21
4.6.	ربط النتائج بالدراسات السابقة	21
٤,٧.	الخاتمة	22

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 وتحديداً 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 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؟

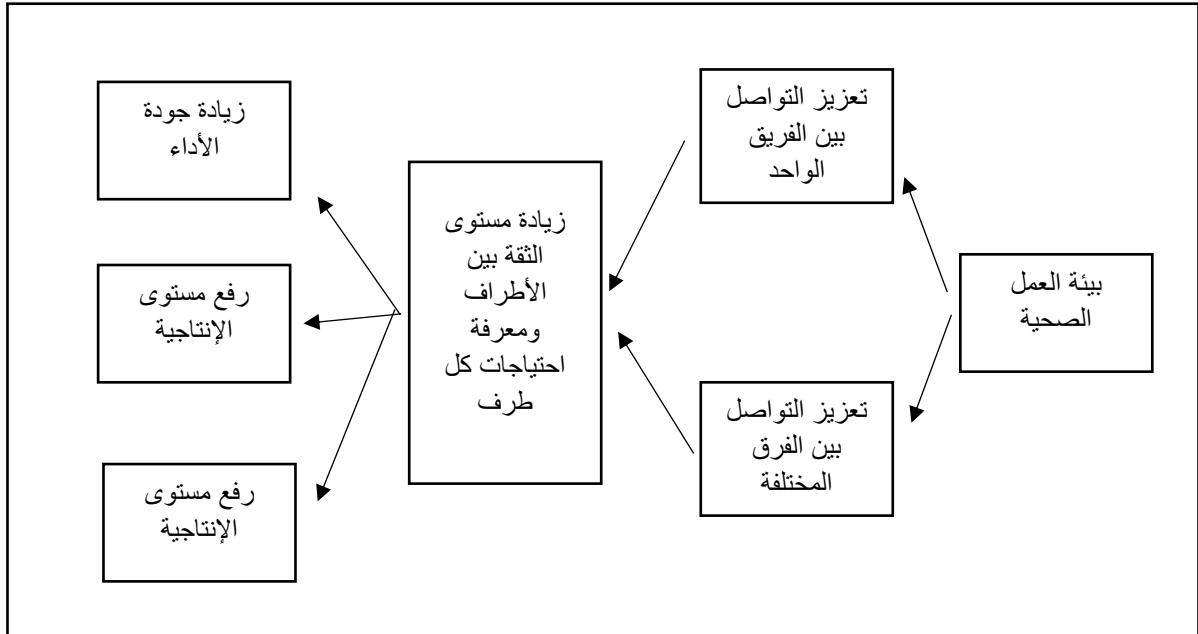
١,٥ . أهداف الدراسة

- 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

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.

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: 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.

قائمة المراجع

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

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 (١-١١) 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 يكفي 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 (٦٤) 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 ٦٤ 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 ٦٤ موظفاً، حيث سيتم عرض وصف العينة ثم تحليل إجابات الأسئلة.

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

تم جمع البيانات من عينة قوامها (٦٤) فرداً، والجداول التالية توضح خصائصهم الديموغرافية:

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٥٧	٨٩,١٪
	أنثى	٧	١٠,٩٪
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

- 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.
- 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=٦٤)

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=٦٤)

٤,٥. اختبار الفرضيات

بناءً على نتائج الإحصاء الوصفي وتحليل استجابات الـ ٦٤ 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 ٦٤ 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.