

دور التطوير للاستراتيجيات في عمليات الاتصال التنظيمي
والبناء لبيئة عمل إيجابية في مؤسسات القطاعات الخاصة



إعداد

مقدمة

يعتبر الاتصال من المواضيع التي تناولها الباحثون بالدراسة وهذا نظراً للأهمية الكبيرة التي يكتسبها على اعتبار أنه أحد أسس النظم الاجتماعية وعماد العلاقات التي تنشأ بين الأفراد في المجتمع وكذا داخل المؤسسات. فالمؤسسة عبارة عن مجموعة من الأفراد منظمين في شكل قانوني بغرض القيام بمهام محددة تهدف في مجموعها إلى تحقيق غايات وأهداف المؤسسة ككل.

والاتصال داخل المؤسسة أمر ضروري وأساسي لأنه يعمل على توفير المعلومات والأفكار والتعليمات والآراء عبر أجزائها والأطراف العاملة بها، فهو همزة الوصل الرابطة بين الإدارة وعملها حتى يتمكنوا من تأدية أعمالهم بالكفاءة اللازمة ما يضمن تحقيق فعالية المؤسسة، فحاجتها إلى البقاء والنمو والقدرة على التكيف مع المتغيرات المختلفة من المعايير الأساسية لنجاح هذه المؤسسة ومؤشرات يتحدد طبقاً لها مستوى الفعالية التنظيمية على اعتبار أنها المحرك الأساسي لطاقة التطوير والتحسين المستمر للأداء المتميز في مختلف المنظمات المعاصرة وعليه فخطط المؤسسة وأهدافها وقراراتها مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالعملية الاتصالية، لذلك ومن أجل تحقيق أهدافها لا بد لها من استمرار حركة الاتصال بين أفرادها لضمان التفاعل والتبادل المشترك للأنشطة المختلفة (Anggraeni, 2020)

مقدمة

فالاتصال هو الوسيلة وأحد الركائز الأساسية التي يركز عليها البناء التنظيمي في المؤسسة وهو يشكل أرضية هامة يتم بواسطته توحيد النشاط التعاوني بين جميع الوحدات داخل المؤسسة، حيث يتحقق من خلاله التكامل والانسجام القائم على علاقات اجتماعية وإنسانية إيجابية بين الوحدات الإنتاجية من جهة وبين الإدارة من جهة أخرى، فنقل المعلومات من الضروريات الجوهرية إذ بواسطتها يمكن إحداث التغييرات وتحقيق الأهداف، وبالتالي تحقيق الفعالية التنظيمية (Prasetyo & Aliyyah, 2021) .

تعد بيئة العمل الإيجابية بمثابة تمييز رئيسي في المنظمة، فتعمل على توفير بيئة تنظيمية تحفز وتشجع رأس المال البشري في المنظمة وتعمل على تنمية القدرات المعرفية والإبداعية للعاملين مما ينميهم مهنيًا مما ينعكس على النجاح الاستراتيجي للمنظمة. (الحيارى، ٢٠٢٢)

مقدمة

إن نجاح الإدارة الحديثة في الهيئات والمنظمات في تحقيق أهدافها مرهونا بنجاح الاتصال التنظيمي من خلال دوره في توفير وتدفق المعلومات الضرورية لاتخاذ القرارات الصائبة، واسهامه في التنبؤ بالأحداث والمشكلات والأوضاع المستقبلية ومواجهتها قبل حدوثها، فعملية الاتصال التنظيمي تشكل جوهر أساس العمليات والوظائف، حيث يعتبر الاتصال الجهاز العصبي للمنظمة وعن طريقه ترتبط أجزاء وأقسام المنظمة ببعضها البعض، ويتحقق التكامل في أعمالها (القديمي، ٢٠١٩).

مفهوم الاتصال التنظيمي:

عرفه Anggraeni (٢٠٢٠) بأنه عملية نقل وتبادل المعلومات الخاصة بالمنظمة داخلها وخارجها وهو وسيلة تبادل الأفكار والاتجاهات والرغبات بين أعضاء التنظيم وذلك يساعد على الارتباط والتماسك من خلاله يتمكن الرئيس الأعلى ومعاونوه من التأثير المطلوب في تحريك الجماعة نحو الهدف".

وعرفه كل من دبة وبلوبة (٢٠١٧) بأنه تبادل الأفكار والآراء والمعاني بغرض إيجاد فهم مشترك لطبيعة الأعمال والمهام، بالإضافة إلى أنه يحدد الترابط التنظيمي أي تماسك العناصر التنظيمية عن طريق إيجاد الفهم المشترك لطبيعة الأهداف الواجب تأديتها".

مقدمة

ويشير تطوير استراتيجيات الاتصال التنظيمي يشير إلى العملية المستمرة التي تهدف إلى تحسين وتطوير الطرق والأساليب المستخدمة لتبادل المعلومات والرسائل داخل المؤسسة. هذا يشمل تحسين القنوات الاتصالية المستخدمة، وتطوير المحتوى الرسائلي، وتعزيز التواصل بين القادة والموظفين، وتحسين القدرة على فهم واستيعاب الرسائل من قبل جميع أفراد المنظمة. (زواويدو حمداوي، ٢٠١٨)

استراتيجيات الاتصال التنظيمي

تمثل استراتيجيات الاتصال التنظيمي عنصراً أساسياً في تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسات، وذلك من خلال تحسين الاتصال الداخلي، تعزيز الاتصال الخارجي، استخدام التكنولوجيا في الاتصال، وتطوير مهارات الاتصال للموظفين، وفيما يلي شرح لكل من هذه الاستراتيجيات Enke & (Borchers, 2021) :

١. تحسين الاتصال الداخلي:

يعزز تحسين الاتصال الداخلي التناغم والانسجام داخل المؤسسة ويساعد على تحقيق الأهداف المشتركة بكفاءة، وذلك من خلال إنشاء قنوات اتصال متعددة مثل الاجتماعات الدورية، البريد الإلكتروني الداخلي، والنشرات الإخبارية، مما يسهل تبادل المعلومات بين جميع مستويات الموظفين، وتشجيع الموظفين على تقديم آرائهم ومقترحاتهم بشكل مستمر، وتطبيق آليات لتلقي ردود الفعل والعمل عليها، وبناء ثقافة تنظيمية تشجع على الشفافية والانفتاح، حيث يشعر الموظفون بأنهم قادرون على التعبير عن آرائهم بدون خوف (De Simone. Etal, 2021) .

مراجع

- الحيارى، رزان محمد عبدالفتاح. (٢٠٢٢). بيئة العمل الإيجابية وتأثيرها في الدوائر الخدمائية. المجلة العربية للنشر العلمي، ع ٥٠، ٨٣٨ - ٨٤٦. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1437125>
- دبة، سكينه، و باوية، نبيلة. (٢٠١٧). طبيعة الاتصال التنظيمي لدى الموظفي بالإدارة المحلية: دراسة استكشافية ببلدية النزلة بتقوت (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1009922>
- زواويد، مباركة، و حمداوي، عمر. (٢٠١٨). استراتيجية تفعيل الاتصال التنظيمي داخل المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1153810>
- القديمي، عزيز علي ناصر. (٢٠١٩). واقع الاتصال التنظيمي في الاتحادات الرياضية اليمينة. مجلة الإبداع الرياضي، مج ١٠، ع ١٤، ١٠٧ - ١٣٠. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/994748>

مراجع

- **Anggraeni, A. I. (2020). Organizational communication, organizational learning, and attitude toward change: Mediating effect of organizational commitment of public sector employees. Calitatea, 21(178), 15–19.**
- **De Simone, S., Vargas, M., & Servillo, G. (2021). Organizational strategies to reduce physician burnout: a systematic review and meta-analysis. Aging clinical and experimental research, 33, 883–894.**
- **Enke, N., & Borchers, N. S. (2021). Social media influencers in strategic communication: A conceptual framework for strategic social media influencer communication. In Social media influencers in strategic communication (pp. 7–23). Routledge.**
- **Prasetyo, I., & Aliyyah, N. (2021). Effects of organizational communication climate and employee retention toward employee performance. J. Legal Ethical & Regul. Isses, 24, 1**



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

