

مقدمة :

إن المجتمع الإنساني لا يقوم دون وجود نظام للاتصال الذي يعتبر أحد شروط بقاء الكائن البشري، وتاريخ البشرية يثبت ذلك عبر المراحل التاريخية التي عاشها الإنسان من عصر لغة الإشارات كالنار والنقش على الحجر إلى عصر الأقمار الصناعية والاتصال الذي جعل من العالم قرية صغيرة كما قال مارشال ماكلوهان فالاتصال كان و سيزل ضرورة حتمية لتفاعل الإنسان مع الإنسان، وكذا الإنسان مع الطبيعة من حوله، الأمر الذي يستطیع أن یضمن له الاستمرار والبقاء والعیش بسلام.

فالالاتصال عملية ديناميكية تخلت كل قطاعات المجتمع من نقل و استقبال المعلومات بين الأفراد أو بين جماعة و جماعة أخرى، فالالاتصال عملية حيوية تتغير مكوناتها من حيث الزمان و المكان وتتغير حسب المواقف المختلفة عبر استخدام مختلف الوسائل التي تحددها طبيعة الاتصال والعناصر الاتصالية و كذا الموقف .

فقد جلب التطور الذي شهده العالم خلال القرن العشرين و بداية القرن الواحد والعشرين نقلة نوعية أضفت عدة مميزات غير مسبقة على عملية الاتصال، حيث ساهمت بسهولة انسياب المعلومات في العالم على تضاؤل الحدود والحواجز الجغرافية و الزمنية، فأصبحت جل منظمات العالم تسعى لاكتساب أحدث تقنيات ووسائل الاتصال نظرا لما تمثله من أهمية في عملية البناء و التأسيس ، من حيث المورد المالي والبشري أو من حيث بناء العلاقات لتضمن مكانتها على الساحة ولتؤكد حضورها محليا و عالميا كما أن التقدم التكنولوجي لوسائل الاتصال سمح بوجود دقة وثبات في الاتصال مما أتاح الفرصة في اختصار الوقت و الجهد و المال وأتاح الفرصة للاستفادة من مميزات الاتصال بصفة عامة والاتصال في المنظمات بصفة خاصة أو ما يعرف بالاتصال التنظيمي في المنظمات.

مقدمة

فالاتصال في المنظمات يعرف بأثره الفعّال على سلوكيات العاملين الوظيفية والإدارية سواء أكان التنظيم إنتاجي أو خدماتي، لأن فهم مضمون الرسالة يتوقف على عدّة عوامل كالموقف و الهدف من الاتصال وطبيعة الاتجاه الفكري السائد في المنظمة والحالة النفسية لطرفي الاتصال ومهارات الاتصال، مما يتطلب مراعاة المدخل السلوكي عند إجراء أي اتصال لإحداث التأثير المرغوب في سلوكيات المستقبلين .

فالتنظيم يسعى إلى تحقيق أهدافه وتوفير حاجيات المجتمع المتزايدة دوماً، وهو ما يتطلب تحكم التنظيم بأداء العامل الوظيفي وسلوكياته داخل جماعة العمل لمواجهة التحديات التي تواجهه وتواجه جماعة العمل، الأمر الذي يتطلب سرعة ودقة والتخطيط الجيد في نقل وتفهم الأوامر والتعليمات سواء من الإدارة إلى العامل أو في شكله المساعد من العامل إلى الإدارة فضلاً عن الإحاطة بمشكلات التنظيم و تطورها والمعوقات التي تواجهه ، فالإتصال التنظيمي الفعّال يعمل على الإحاطة بالمشكلات التي تواجه العاملين في سلوكياتهم، ويسهم في زيادة التقارب والتواصل بين الإدارة والعاملين ، وكذا العمل على تحقيق وحدة مفهوم الهدف وتنمية روح الجماعة لدى العاملين معنوياً، حتى تتسنى مواجهة المشكلات التي تتعلق بالسلوك وزيادة التقارب والتواصل بين عناصر التنظيم لخلق جو يسمح للعاملين بتقديم الأداء المطلوب بما ينعكس بالإيجاب على سلوك العامل الوظيفي.

ونظراً لأهمية و مكانة الإتصال التنظيمي في الوقت الراهن وتساعد مشاكل التنظيم السلوكية في المنظمات فقد أفرز ذلك الحاجة الملحة لوجود نظام للاتصال التنظيمي، ولتحقيق فعاليته حسب ما تسمح به التقنيات الموجودة لتساهم في التحكم بالسلوك الوظيفي للعاملين.

مقدمة

ومنه سنتناول في هذه الدراسة علاقة وسائل الاتصال الحديثة بالسلوك التنظيمي داخل جماعات العمل بإحدى المؤسسات العمومية المتمثلة بدائرة حاسي بحبح - ولاية الجلفة- وتحقيقا لذلك فقد قسمنا الدراسة إلى ثلاثة فصول بعد الإطار المنهجي للدراسة .

حيث اختص الإطار المنهجي للدراسة بطرح الإشكالية والإشارة إلى جملة التساؤلات والفرضيات إضافة إلى أهمية و أهداف الدراسة و تحديد المفاهيم الأساسية ومنه إلى أسباب اختيار الموضوع والمداخل النظرية والدراسات السابقة.

أما الجانب النظري للدراسة فقد سلطنا الضوء على وسائل الاتصال الحديثة في الفصل الثاني، وفي الفصل الثالث تطرقنا إلى مفهوم السلوك التنظيمي، أهدافه و أهميته ،كما تطرقنا لجماعة العمل باعتبارها كـمـحـدّد جماعي للسلوك التنظيمي .

أما عن الفصل الرابع فقد خصصناه أولا للتعريف بميدان البحث ثم تحديد المنهج وأدواته و عينة الدراسة ، ومنه إلى عرض وتحليل البيانات على ضوء فرضيات الدراسة و أخيرا خلصنا إلى الاستنتاج العام للدراسة والخاتمة .