

الخاتمة:

إنطلقت هذه الدراسة حول دور الاتصال الرسمي في بناء العلاقة الإنسانية في المؤسسة العمومية الجزائرية (السهب).

فكلما كان الاتصال الرسمي أكثر وضوحا أدى إلى فعالية تنظيمية ومهنية.

ففي الفرضية الأولى أن تعليمات وأوامر الاتصال الرسمي يعمل على تقريب العلاقة بين (الإدارة والعمال) بينت أن الإدارة لا تتصل بالشكل التام بالعاملين وتعطي أوامر وتعليمات الاتصال الرسمي أهمية بالغة لإيصال المعلومات في وقتها إذا تعلق الأمر بالتعليمات والأوامر، أما إذا تعلق بالعمال لبعض الإستفسارات أو الطلبات فالعكس هو الذي يكون، فهذه الدراسة بينت قصور الاتصال الرسمي في بناء علاقات إنسانية متينة بين الإدارة والعمل.

فالأوامر والتعليمات والقرارات كانت تخدم الإدارة أكثر من تخدم العمال.

لذا من أجل توطيد العلاقات الإنسانية في المؤسسة العمومية، وجب تشجيع العلاقات الاجتماعية بين العمال وأنفسهم على مستوى بيئة العمل (الاتصال الافقي) فهو يعمل على توحيد صفوف جماعات العمل (جماعات غير رسمية) على المستوى المهني والوظيفي، من أجل تكثيف التعاون وبناء صداقات متينة، تحقيقا للمصالح المشتركة بين الأطراف، وهنا يظهر العلاقات الغير رسمية أو الاتصالات الغير رسمية فهي كفيلة بنشر الروح المعنوية وذلك عن طريق نقل المعلومات بين العمال، ومساعدة العمال (الأقل تعليما) عن طريق توضيح الرموز المبهمة في الإعلانات، والمناشير، و القرارات وزيادت الثقة المعنوية الناتجة عن ارتباطات العمال في ما بينهم، ودفع حركية العمل من أجل تحسين أدائهم في المؤسسة وهذا هو هدف العمال، وهذا ما كان على الإدارة أن تهتم بهذه الجزئية في العلاقات المهنية، لأن الهدف الأسمى لأي مؤسسة هي الإستمرارية.

إن الاتصال الرسمي مهم وضروري في المؤسسة، لكنه غير كاف لبناء علاقة إنسانية مهنية متينة بين العمال.