

محاضرات مقياس : الثقافة الاتصالية في المؤسسة

الأساسية	الوحدة
05 أرصدة	الرصيد
02	المعامل
الأول	السداسي
الماستر	الطور
الثانية	السنة
اتصال وعلاقات عامة	التخصص



أهداف التعليم

تسمح للطالب من تسهيل الحصول على معرفة دقيقة و متقدمة في مجال الثقافة الاتصالية و يقدم فهما أعمق لدور الثقافة الاتصالية في إستراتيجيات الاتصال للمؤسسة .بالإضافة الى توظيف العلاقات العامة في تحسين صورة المؤسسة " اقتصادية- إدارية - مرفق عام.

أستاذ المقياس : د. غزال عبد الرزاق

المعارف المسبقة المطلوبة

أن يكون الطالب ملما بنظريات الاتصال المؤسسي وعلاقتها النسقية بمقاربة ثقافة المؤسسة

السنة الدراسية : 2021/2020

محتوى مقياس : الثقافة الاتصالية

- التفكير في مدى تعقد العلاقة الموجودة بين الثقافة الاتصالية و الصورة التي يتناقلها أعضاء المؤسسة حولها، بالإضافة إلى دراسة نشاط مديرية الاتصال التي من بين مهامها التركيز على وظيفة العلاقات العامة التي ترمي إلى تحسين الثقة والتفهم من جهة ومن جهة أخرى تحسين العلاقات مع الجمهور

العناصر	المحور
<ul style="list-style-type: none">• مفهوم الثقافة الاتصالية• مداخل عامة للثقافة الاتصالية الفعالة• أسس بناء الثقافة الاتصالية في المؤسسة	الثقافة الاتصالية : المفاهيم والأسس
<ul style="list-style-type: none">• نظام الاتصال أهميته• أنواع الاتصال المؤسسي و خصائصه• أساليب الاتصال الفعال• شبكات الاتصال داخل المؤسسة• أهمية الاتصال في العمل الإداري• الاتصال الجيد وتأثيره على الإنتاجية	الاتصال المؤسسي
<ul style="list-style-type: none">• دور الثقافة الاتصالية الجيدة في إرساء العلاقات الإنسانية• تأثير الإدارة في خلق مناخ تواصلي جيد• متطلبات الاتصال الفعال	الثقافة الاتصالية والاتصال الفعال

طريقة التقييم

المحاضرات : امتحان كتابي

الأعمال الموجهة : شبكة التنقيط الخاصة بالمراقبة المستمرة

المحاضرة الافتتاحية : مدخل إلى ثقافة المؤسسة :

"الثقافة هي أنماط سلوك ثابتة يمكن ملاحظتها في المنظمات"

قال أرسطو " : نحن ما نقوم به مرارًا وتكرارًا". سؤال : ما هو الشيء الذي نقوم به ؟

كل السلوكيات أو العادات المتكررة تمثل جوهر الثقافة بمعنى :

- كل ما يشعر به الناس أو يفكرون أو يؤمنون به .
- كما يركز انتباهنا على القوى أو العناصر التي تشكل السلوك في المنظمات

ثقافة المؤسسة هي عملية "صنع الإحساس" في المنظمات.

- يرتبط تعريف ثقافة المؤسسة بما يسمى مفهوم صناعة الإدراك
- ويقصد بها "عملية تعاونية لإيجاد وعي وفهم مشتركين، من منظور مختلف، باختلاف الأفراد ومراتبهم وتنوع المصالح والغايات ."
- هذا المفهوم ينقل تعريف الثقافة إلى أبعد من أنماط السلوك ، إلى عالم المعتقدات والتفسيرات المشتركة.
- **الغاية من ثقافة المؤسسة** : إن الغرض الأساسي للثقافة هو المساعدة في توجيه أعضائها إلى "الواقع" بطرق توفر أساسًا لمواءمة الغرض والعمل المشترك.
- وتعزيزًا لما قلناه يقول : ريتشارد بيرين :
- "ثقافة المؤسسة: هي مجموع القيم والطقوس التي تعد بمثابة" غراء "لدمج أعضاء المنظمة ."

يتم تعريف الثقافة التنظيمية على أنها المعتقدات والافتراضات والقيم وطرق التفاعل الأساسية التي تساهم في البيئة الاجتماعية والنفسية الفريدة للمنظمة.

كيف نفهم ثقافة المؤسسة :

الثقافة هي الوعاء الحامل للمعنى .

- توفر ثقافة المؤسسة فهما لوجهة نظر مشتركة حول سؤالين أساسيين :
"ماذا " و "لماذا".
شرح : تتعلق الثقافة بـ "القصة" التي يتم فيها دمج الأشخاص في المؤسسة ،
والقيم والطقوس التي تعزز تلك القصة أو الرواية
يتم تركيز الانتباه إلى أهمية الرموز والحاجة إلى فهمها - بما في ذلك اللغات
المميزة المستخدمة في المنظمات - من أجل فهم الثقافة
بمعنى أيضا ومثلما قال ألان أدلر : ثقافة المؤسسة هي الحضارة في مكان العمل".

أدوار ثقافة المؤسسة :

- ثقافة هي نظام تحكم اجتماعي داخل المؤسسة .
- يتركز دور الثقافة في تعزيز وتعزيز التفكير "الصحيح" والتصرف السليم ،
ومعاقبة التفكير "الخاطئ" والسلوك غير القويم .
- المفتاح في هذا التعريف للثقافة هو فكرة "القواعد السلوكية" التي يجب
التمسك بها ، والعقوبات الاجتماعية المرتبطة بها التي يتم فرضها على أولئك
الذين "لا يبقون في حدودها".
- تركز هذه النظرة أيضًا على الاهتمام بكيفية تطوير المنظمة لشكل الثقافة .وهذا
هو ، كيف عززت المعايير الحالية بقاء المنظمة في الماضي؟ ملاحظة: الضمنية
في هذه النظرة التطورية هي فكرة أن الثقافات الراسخة يمكن أن تصبح عوائق
أمام البقاء عندما تكون هناك تغييرات بيئية جوهرية.

• الثقافة هي الجهاز المناعي للمنظمة - "مايكل واتكينز

- التكيف : لثقافات ديناميكية .أنها تتحول تدريجيا وبشكل مستمر ، استجابة
للتغيرات الخارجية والداخلية .لذا ، فإن محاولة تقييم الثقافة التنظيمية أمر
معقد بسبب حقيقة أنك تحاول الوصول إلى هدف متحرك .لكنه يفتح أيضًا
إمكانية إدارة التغيير الثقافي كعملية مستمرة بدلاً من التحولات الكبيرة (غالبًا
استجابة للأزمات .)وبالمثل ، فإنه يسלט الضوء على فكرة أن "الوجهة"

المستقرة قد لا يتم الوصول إليها - بل يجب عدم الوصول إليها أبدًا. - يجب أن تكون ثقافة المنظمة دائمًا هي التعلم والتطوير.

(يتبع)

- المراجع: (كتب، ومطبوعات، مواقع انترنت، إلخ)
- جميل أحمد توفيق : إدارة أعمال مدخل وظيفي ، الدار الجامعية الاسكندرية
- محمد فريد الصحن إدارة الاعمال ، الدار الجامعية الاسكندرية 1997
- منال محمود طلعت أساسيات في علم الادارة : المكتب الجامعي الحديث الاسكندرية 2003
- غريب عبد السميع غريب:الإتصال و العلاقات العامة في المجتمع المعاصر،مؤسسة شباب الجامعة،الإسكندرية،2004. غريب محمد سيد أحمد:علم الإجتماع الإتصال والإعلام،دارالمعرفةالجامعية،الإسكندرية1996
- Annie Batroli :communication Et Organisation ,Edition dorganisation ,Paris ,1999 .
- . Compion(J.I) :Organisation ;Edition , Universite,Paris,1996 .
- . Francis Vanoye :Expression communication ,colin ,Paris,1973 .
- . Pierre Lovart :Gestion des ressources humaines ,collection gestion ,Edition everolles ,university ,Paris,1991