

الثقافة الاتصالية في المؤسسة	
الأساسية	الوحدة
05 أرصدة	الرصيد
02	المعامل
الثالث	السداسي
الماستر	الطور
الثانية	السنة
اتصال وعلاقات عامة	التخصص



المحاضرة الثالثة

الثقافة الاتصالية: مؤشرات الثقافة الاتصالية في المنظمة

أستاذ المقياس : د. غزال عبد الرزاق

السنة الدراسية : 2021/2020

ثالثا : أسس الثقافة الإتصالية :

• التشاركية :

هي خلق الفضاء لتشارك المعلومات، وجهات النظر، الآراء في كل المسائل ذات العلاقة بنشاطات المؤسسة (مشاركة وجهات النظر حيال ما يحدث داخل المؤسسة، مشاركة المعلومات والافكار، تسهيل الاتصال الخ)

• لشفافية، الوضوح، الثقة :

-يكون من الضروري ان يسمح بتدفق المضامين الإتصالية داخل المؤسسة بقصد إرساء الثقافة الإتصالية عبر التمكين والوصول إلى مختلف المعلومات التي تخص مناخ العمل داخل المؤسسة، بحيث -كلما كان التواصل داخل المؤسسة شفافا واضحا مفتوحا كلما عزز إرساء ثقافة إتصالية داخلها - وكلما بنيت الثقافة الإتصالية على الشفافية في التعاون والوضوح في المعاملات كلما عزز ذلك مبدأ الثقة داخل المؤسسة (تبنى ثقة داخل المؤسسة على أساس تشارك المعلومات)

كما أن تعزيز الثقة ايضا يتعلق بإزالة كل المخاوف المرتبطة بالعمل وما يحيط بها ثم إستغلال الرغبة في الحصول على المعلومات لربطها بالذكاء والطموح والإبتكار والإبداع القادر على جعل المنظمة في وضع أفضل

• الإهتمام والتقدير :

1. **الاهتمام**: تعتبر حلقة الإهتمام عاملا أساسيا في إرساء ثقافة تواصلية داخل المؤسسة أما حالات عدم التمكين أو الحجب للمعلومات اللازمة بشكل يومي وروتيني من شأنه ان يخلق جوا من الشك والريبة وخلق الإحباط، ويكون من الضروري ايضا إدخال الافراد أو العاملين في حلقة الإهتمام حتى وان قدموا افكارا سيئة تحت مبرر تطوير الافكار بتجنب الاخطاء بحيث نخلق مبدأ داخل المؤسسة يتعلق ب: مقدار الاهتمام يكون بحسب مقدار الجهد ، يساويه او يكون أكبر منه

2. **التقدير**: أول مظهر من مظاهر التقدير يبدأ من فهم الآخر، يضاف إلى ذلك الإعتراف بالمجهودات التي يبذلها الموظف في بيئة العمل مع ضرورة التنوع في اساليب المعاملة.

• بيئة العمل :

يقسم الهيكل التنظيمي الأشخاص إلى وحدات عمل ، في أطر مختلفة ومتشابهة، يكون لكل منهم وضع مختلف والتي تعمل على خلق تماسك اجتماعي يؤدي إلى تقوية الروابط المعرفية والعاطفية، ودعم الذاكرة الجماعية المنظمة .

مؤشرات الثقافة الاتصالية داخل المنظمة

- **الشمولية**: الثقافة الاتصالية هي النظام الاجتماعي التواصلي الضمني للمؤسسة: ذلك أنها تشكل المواقف والسلوكيات بطرق طويلة المدى ودائمة.
- **التدرج**: تتشكل الثقافة الاتصالية في المنظمة في يوم واحد: الثقافة هي النتيجة التراكمية للتفاعل بين الموظفين وأنماطهم السلوكية في مكان العمل. و تتشكل الثقافة عندما يتبع الأفراد قيمًا معينة ويلتزمون بالإرشادات على مدى فترة زمنية طويلة.
- **الصراع**: تنشأ المشاكل عندما يتدخل الموظفون الجدد في مكان الموظفين الحاليين ويتولون المسؤولية. إنهم يجلبون أفكارًا جديدة وخطة عمل جديدة ومفاهيم جديدة معهم وبالتالي يتسببون في مشاكل للموظفين الحاليين.
- **المرونة**: يمكن للثقافة الاتصالية أيضًا أن تتطور بمرونة واستقلالية استجابة لتغير الفرص والمتطلبات .
- **السلاسة**: يمكن للثقافة أن تمزج بسلاسة ما يريده كبار القادة مع معرفة وخبرات الموظفين ودمجها والتعامل معها.
- **التوافق**: تقوم الثقافة الاتصالية على نسبة التوافق بين قيم إدارة المنظمة وقيم الموظفين (المدير الذي في مؤسسته- يشجع نشوئها الثقافة الاتصالية عبر إدارة قائمة على منظومة قيمية وخلقية ما يمكن اكتساب موظفين متعاونين وفعالين.
- من الأهمية بمكان معرفة الخصائص الثقافية للأشخاص داخل بيئة العمل للرد على نماذجهم التواصلية بشكل صحيح .
- تعزيز الشفافية داخل المنظمة. هو المفتاح في توصيل جميع الأفكار والمبادرات بكل وضوح للموظفين أو الشركاء وهو السبيل لتحقيق ثقتهم.

يتبع.....