

## المحاضرة الثالثة: أهمية الاتصال التنظيمي

الاتصال من أهم المواضيع التي أصبح الباحثون يهتمون بها عند دراسة السلوك البشري في المنظمات، ذلك لانه لا يمكن تصور اي سلوك بشري منظم دون اتصال لفظي او لا لفظي (غير لفظي)، ويعرف أغلب الباحثين الاتصال بأنه عملية نقل او تحويل فكرة ما من شخص (مرسل) الى شخص اخر (مستقبل) وذلك بنية تغيير سلوكه فالإتصال التنظيمي أي الاتصال الذي يحدث في إطار منظمة ما عملية هادفة تتم بين طرفين أو أكثر لتبادل المعلومات والآراء وللتأثير في المواقف والاتجاهات (روجر ورو جرز 1976)

يلح كثير من الباحثين مثل " فراس " و "مونج" و "راسل" 1977 بأن الاتصال التنظيمي مفهوم مستقل عن بقية المفاهيم السلوكية الأخرى، وذلك وذلك لاعتقادهم وقناعتهم بضرورة استعمال مفهوم الاتصال كأداة تحليلية تفسيره للسلوك البشري داخل المنظمات وإذا كان رواد مدرسة العلاقات الإنسانية قد أولو موضوع الاتصال وخاصة الاتصال اللارسمي عناية خاصة لم يسبقهم اليها احد من الباحثين المعاصرين فإن موضوع الاتصال التنظيمي لم يصبح مفهوما مستقلا عن بقية المفاهيم السلوكية الاخرى الا في اطار مدرسه الأنساق المفتوحة اولت للاتصال الرسمي ولا رسمي أهمية كبيرة وذلك على مستوى مختلف المستويات التنظيمية واهتمت بتفاعل المنظمة بمحيطها الخارجي وخاصة في مجال تبادل الطاقة بأشكالها المختلفة والحصول على المعلومات، وانطلاقا من تناول وظائفها فإن "كاتز" و "كاهن" 1978 باعتبارهم من أشهر الباحثين في اطار مدرسه الأنساق المفتوحة على عدم اعتبار الاتصال عملية تبين مرسل ومستقبل فقط بل ينبغي النظر الى علاقة الاتصال بالنسق الاجتماعي الذي يحدث فيه وبوظيفته الخاصة التي يؤديها في إطار ذلك النسق وعلاوة على هذا التأكيد فإن الاتصال متغير قد يتخذ شكل متغير مستقل يؤثر في متغيرات تابعة كما أنه قد يكون هو نفسه متغيرا تابعا يتأثر بمتغيرات مستقلة اخرى وذلك تأثيره بنمط القيادة او السلطة التنظيمية أو انماط القوة السائدة في المنظمة.

ويرى باحثون اخرون مثل "كولد هبير" و"بورترز" و"بيتس" و"ليزنيك" 1978 بأن البحوث الميدانية قد بينت إمكانية اسهام الاتصال التنظيمي في حل مشاكل التنسيق والتخطيط والعلاقات الإنسانية إلى جانب تنمية المصادر البشرية للمنظمة، وفيما يلي تفصيل

أكثر من الوظائف التي يمكن أن يسهم فيها الاتصال التنظيمي وذلك من خلال منظور  
مدرسه الإنسان المفتوحة بصفة خاصة.