**نموذجية الثقافة الاتصالية والأداء الوظيفي**

**الإجابة عن السؤال الأول:**

**- تكون القيمة المضافة للاتصال الداخلي أعظم إذا ما تبنت المؤسسة نمطا إداريا يركز على الموارد البشرية: حيث يسمح هذا النمط الإداري، ومن خلال تجسيد نمط الإدارة التشاركية والاهتمام بالبعد الإنساني، بالاستفادة من الاتصالات الداخلية في توحيد مجموع الأفراد حول أهداف مشتركة، وتأسيس ثقافة مؤسسة بما يحقق الالتزام لدى الأفراد ويساهم في تنمية الشعور بالانتماء وتطوير مناخ علائقي محفز..2.**

**أما عن الأبعاد التي يجب أن تتحقق في هذا النمط الاداري فهي كما يلي:**

**- الاعلام: ويتعلق بتسهيل نقل المعلومة وايصالها في وقتها مع تحقيق الوضوح والدقة، وكذا كفاية المعلومات وجودتها... 0.5**

**- العلاقات الايجابية(الودية): وهي أساس بناء مناخ علائقي جيد بين الأفراد...**

**- المشاركة التنظيمية: وهو ما يسمح لكل فرد بان يكون فاعلا داخل المؤسسة ويحقق له الاعتراف...**

**- التماسك( الوحدة): وهو الاندماج الذي يعكس تبني الأفراد لأهداف وقيم مشتركة...**

**- الانخراط(الاالتزام): وهي انخراط الفرد في الفعل الجمعي من خلال تدعيم روح المبادرة في كل المستويات..**

**- التعريف بالذات:(التماهي): والذي يتحقق من الشعور بالانتماء إلى المؤسسة وتبني ثقافتها وقيمها ....**

**- أما المقاربات التنظيمية والإدارية التي تتفق مع هذا التوجه، أي التي تركز على الموارد البشرية، فهي المقاربات التي تهتم بالعنصر الإنساني وتبحث عن أنسنة بيئة العمل من خلال الاهتمام بالتحفيز المعنوي وبالدافعية وبالبعد التعاوني وباندماج الأفراد1.5. وقد تجسد هذا الأمر في نظرية العلاقات الإنسانية وامتداداتها، خاصة مع نظرية النسق التعاوني لبرنارد، والنظرية الموقفية(لورانس ولورش) وكذا المقاربة الثقافية في الإدارة(النظرية اليابانية)..2.وهي مقاربات تركز على البعد السلوكي والبعد القيمي وعليه فهي تنسجم مع النموذج السلوكي للاتصال(مدرسة بالو التو) الذي يعتبر أن كل سلوك يحمل قيمة تواصلية، وان الرسالة الاتصالية لا تكون عملية فقط ولكنها تعبيرية أيضا. حيث يعبر الاتصال كسلوك عن المشاعر والعواطف والاتجاهات.1.5**

**الإجابة عن السؤال الثاني**

**1- يؤثر نمط شبكة الاتصال في مستوى الرضى لأعضاء الجماعة: ذلك أن شبكات الاتصال المركزية ترتبط بمستوى أدنى من الرضى لدى أعضاء الجماعة، وذلك للقيود التي تفرضها في عملية الاتصال، في حين تكون الشبكات اللامركزية أكثر ديناميكية وأكثر تفاعلية وبالتالي أكثر تحفيزا ودافعية لأعضاء الجماعة. 2**

**2- إن طبيعة المهمة هي المحدد لنمط شبكة الاتصال الأكثر فعالية: إذ تكون الشبكات المركزية أكثر فعالية في المهام البسيطة والروتينية، حيث تكون أسرع في نقل المعلومات وينتج عنها عدد أقل من الأخطاء، فيما تكون الشبكات اللامركزية أكثر ملائمة للمهام المعقدة أين تكون حاجة للديناميكية...**

**3- يحتاج ترسيخ ثقافة اتصالية حقيقية إلى الأخذ بعين الاعتبار لمبدأ الاختلاف بين الأفراد: إذ أن الأفراد لا يتماثلون في طريقة التعلم والتواصل والتبادل وبالتالي تجاوز فكرة ان هناك طريقة اتصال وحيدة يمكن اعتمادها مع الجميع..**

**4- يحتاج المدير في بناء نظام اتصال جيد إلى مبدأ إستراتيجية استخدام التنظيم غير الرسمي: إذ على المدير تشجيع استخدام هذا النوع من التنظيم(الاتصال) باعتباره مصدرا هاما ومكملا للمعلومات، كما يساهم في إشباع الحاجات الاجتماعية للأفراد، ولكن مع ضرورة العمل على تفادى سلبيات هذا التنظيم، وذلك بالسعي لأن تكون الإدارة جزءا من شبكة الاتصال غير الرسمية(أي محاولة احتوائه)...**

**5- يمكن الاستفادة من تحليل اريك بيرن في تفعيل نسق العلاقات الشخصية داخل المنظمة: إذ يساعد هذا التحليل في فهم الجوانب السلوكية والاجتماعية للعملية الاتصالية، وذلك من خلال التعرف على أهم العوامل المؤثرة على التفاعلات والاتصالات المابينشخصية، وبالتالي محاولة تطوير علاقات اتصالية تبادلية تعكس منطق التعامل مع الآخرين كراشدين..**