مقياس: الثقافة الاتصالية داخل المؤسسة

المحاضرة السادسة: علاقة الثقافة الاتصالية بالعلاقات الإنسانية

1. **مفهوم العلاقات الإنسانية في التنظيم:** تعرَّف اِصطلاحا على أنها جميع السُلوكيات والأساليب والوسائل التي يمكِن من خلالها تحْفيز العاملين في التنظيم على تقديم المزيد من العمل المُثْمر، وتُركّز على الأفراد أكثر من تركِيزها على الجوانب الاقتصادية أو المادية، إذْ هي مؤشر على تفهْم عميق لقدرات وطاقات الأفراد وإمكانياتهم وظروفهم، ودوافعهم وحاجاتهم، واستخدام كل هذه العوامل لإثارة دافعيتهم نحو العمل وتحقيق الإنسجام المهني.
2. **ركائز العلاقات الإنسانية في المنظمات:** تقوم العلاقات الإنسانية إداريا على ما يلي:

- تقدير إمكانيات الفرد ومواهبه وإمكاناته وخدماته واعتباره قيمة عُليا في حد ذاته، والذي يقوم على الاحترام المتبادل بين صاحب العمل والعاملين.
- تفهْم دوافع الأفراد إلى العمل، وتفهم حاجات العاملين المختلفة.
- يشكل العاملون في المستويات المختلفة للإدارة مجموعة من العلاقات بينهم وبين رؤسائهم والمشرفون عليهم والمتعاملين معهم.
- خلق التعاون والمشاركة في اتخاذ القرارات، وحل المشكلات.
- إشباع الحاجات النفسية للموظفين وخلق صورة حسنة داخل المنظمة، لتنتقل هذه الإيجابية إلى خارج المؤسسة.

3. **أهداف العلاقات الإنسانية:** تسعى المؤسسات من خلال تطبيق العلاقات الإنسانية داخل المنظمة إلى تحقيق جملة من المكاسب نذكرها فيما يلي:

- التوفيق بين مطالب العاملين والأهداف العامة والجزئية للمؤسسة.
- القضاء على معوقات الاتصال وتحسين الأداء العام، ورفع مستوى الإنتاجية من خلال تنمية التعاون الاختياري بين العاملين وتوفير مبدأ المُشاركة في اتخاذ القرارات.
- التنبؤ بحاجات العاملين والمشكلات التي تواجهُهم والعمل على الحد منها، ووضع أسس لإشعار الفرد بأهميته وتوفير فُرص الاستقرار.

مقياس: الثقافة الاتصالية داخل المؤسسة

المحاضرة السادسة: علاقة الثقافة الاتصالية بالعلاقات الإنسانية

4. العوامل المؤثرة في العلاقات الإنسانية/ نذكر هذه العوامل كالتالي:

1.4 الإشراف والقيادة: يتمثل الفرق بين القيادة الإدارية والإشراف ضئيل جدًا، وبالرغم من أنّ الفرق من الناحية النظرية ضئيل إلاّ أنّ الناحية العملية قد أثبتت أهمية هذا الفرق فليس كل مشرف يعتبر قائدا، ويكمُن الهدف من الإشراف في أن قدرة المشرف الفكرية والعملية داخل الهيكل التنظيمي الذي يعمل فيه كونه يعمل على الاهتمام ببعض الشؤون الإدارية بالمؤسسة، وإفاداتها بالخبرات اللازمة لتحسين مستوى المردودية، ومساعدة العمال وإرشادهم وتوجيههم، كما يعمل المشرف الإداري على تزويد الإدارة بتقييم خاص عن كل عامل من العُمال الذين يعملون تحت إشرافه، بالإضافة إلى تقديم الاقتراحات الخاصة بتقسيم العمل وتدريب العاملين وتطويرها وتقييم العاملين تقييما موضوعيا.

2.4 الإتصال: يقصد بالاتصال أثناء تطبيق العلاقات الإنسانية، إذْ يعتبر تفاعلا معلوماتي واجتماعي يسعى إلى نقل المعلومات إلى جماعات العمل ومعرفة اِتجاهاتهم.

3.4 الحوافز: تُعرّف الحوافز على أنها "مجموعة من المؤثرات الخارجية التي تُثير الفرد وتدفعه لأداء العمل الموكّل إليه، وإشباع حاجاته المادية المعنوية" لذا يمْكِن القول أن هناك فرق بين الدافع والحافز، حيث أن الدافع مُثير داخلي منشِط لسلوك العامل مقترن بأداء أفضل، أما الحوافز فهي مؤثرات خارجية يعتمد تأثيرها على مدى إدراك الفرد لإيجابيته وسلبيته، كما يمكن القول أن الحوافز تأتي في أشكال متعددة مادية ومعنوية، وتختلف هذه الحوافز من قطاع إلى آخر، فتتنوع بين حوافز مادية؛ كالعلاوات والاشتراك في الأرباح، وحوافز غير مادية كالخدمات الاجتماعية، والنقل، وغيرها.