

## الاتصالات الفعالة للقائد الإداري في المنظمات وتأثيرها في تجاوز المشاكل والأزمات

العقيد البحري الركن قاسم شاهين العمري

جامعة الدفاع الوطني/الكلية العسكرية4

لقد ازدادت أهمية الاتصالات في المنظمة المعاصرة بعد أن اتسع نطاق الأخيرة وتوسع نموها وتطورها إضافة إلى ازدياد حجمها وتعقيدها وابتعاد الإدارات العليا عن حركة التنفيذ في ميادين العمل والمنظمة باعتبارها وحدة اجتماعية هادفة لا تستطيع تحقيق أهدافها تلك إلا عبر حلقات مستمرة وحركة دائمة من الاتصالات سواء بطابعها الرسمي أو غير الرسمي هذا خاصة وان التفاعلات الاجتماعية هي حقيقة أساسية تمثلها حركية ديناميكية التطور والنمو الذي تشهده المنظمات المختلفة.

ولذا فان عملية الاتصال تعد ذات أهمية أساسية في نقل المعلومات والأفكار والمشاعر والحقائق وغيرها بين الأفراد أو الجماعات كما تعتمد كفاءة الاتصال على العديد من المتغيرات المختلفة سواء ما يتعلق منها بطبيعة العمل أم الموقع المادي لوجود الأفراد أو ما يرتبط منها بطبيعة جماعات العمل الرسمية أو غير الرسمية والوسائل المختلفة واستيعاب مضامين الاتصال وأبعاده المهمة في تحقيق أهداف الفرد والمنظمة معا.

كثيرة هي الحالات والمواقف التي يقع في إطارها وجود حوار بين طرفين أو أكثر في منظمات الأعمال وهذا الحوار يطلق عليه التفاوض Negotiation الذي هو عبارة عن عمليات صنع القرارات بشكل مشترك عندما يكون لدى الأطراف المعينون تفضيلات مختلفة والتفاوض هو الطريقة المؤدية إلى الوصول إلى اتفاق بين هذه الأطراف وعادة ما يتفاوض الأفراد حول الأجور وظروف العمل وتقييم الأداء وجدولة العمل ومواقفه واعتبارات أخرى كثيرة وعند فشل التفاوض فان هناك احتمال كبير لحصول الصراع الذي هو عبارة عن عدم التوافق حول قضايا أساسية تصل إلى حد العداء والخصومة .

تكمن مشكلة البحث في التساؤل عن تطبيق قادة المنظمات الحكومية الاتصال في تعاملهم اليومي وكذلك مدى اعتماد التفاوض من قبلهم في حل المشاكل وجاوز أزمات هذه المنظمات . أما أهمية الدراسة جاءت لتبلي طموح القادة الإداريين في منظماتنا الحكومية باعتماد الاتصال الفعال مع المرؤوسين واستخدام التفاوض داخل منظماتهم . فيما كان هدف البحث محاولة المساهمة في دفع عجلة التطور والتغيير الايجابي لمنظماتنا الحكومية من خلال تعزيز قاداتها الإداريين بأدوات مهمة ألا وهي الاتصال والتفاوض . كانت عينة الدراسة مأخوذة من ( 31) منظمة حكومية في محافظة ذي قار لعام 2008 من قبل الباحث نفسه وكان عدد المستجيبين (454) .

اعتمد الباحث ثلاثة فرضيات في هذا البحث: الفرضية الأولى وجود علاقة ارتباط معنوية بين القيادة التبادلية والتحويلية مع الاتصال التي يعتمدها القادة في المنظمات الحكومية، الفرضية الثانية وجود علاقة ارتباط معنوية بين القيادة التبادلية والتحويلية مع التفاوض التي يعتمدها القادة .، الفرضية الثالثة وجود علاقة ارتباط معنوية بين الاتصال والتفاوض التي يعتمدها القادة . تكونت الدراسة من قسمين نظري وعملي تناول القسم النظري القيادة التحويلية ، التحفيز والإبداع .

أما الجانب العملي فتضمن وصف القيادة التحويلية، التحفيز والإبداع في ميدان الدراسة، واختبار العلاقة بين التحفيز والقيادة التحويلية، وبين الإبداع والقيادة التحويلية.