

بحث بعنوان

دور طابع شؤون الموظفين في تفعيل التواصل الداخلي وتحسين بيئة العمل في البلديات

إعداد

محمد عمر خليف عقلات

طابع

بلدية خالد بن الوليد

دور طابع شؤون الموظفين في تفعيل التواصل الداخلي وتحسين بيئة العمل في البلديات يعتبر أمراً حيوياً لتحقيق فعالية العمل المؤسسي. يسهم الطابع في تنظيم الوثائق والمعلومات المرتبطة بالموظفين، مما يعزز من سرعة ودقة التواصل بين الأقسام المختلفة. من خلال إدارة سجلات الموظفين، يسهل الطابع تبادل المعلومات الضرورية مثل الشكاوى، الاقتراحات، والاستفسارات، مما يساهم في خلق بيئة عمل أكثر تفاعلاً. بالإضافة إلى ذلك، يعمل الطابع على ضمان سلاسة العمليات الإدارية، مما يؤدي إلى تقليل الازدحام والاحتكاك في العمل. بفضل هذا التنظيم، يتمكن الموظفون من أداء مهامهم بكفاءة أعلى، مما ينعكس إيجاباً على الروح المعنوية للفريق ويعزز من رضاهم الوظيفي.

<https://jaspps.com>**Abstract**

The role of the personnel affairs stamp in activating internal communication and improving the work environment in municipalities is vital to achieving the effectiveness of institutional work. The stamp contributes to organizing documents and information related to employees, which enhances the speed and accuracy of communication between different departments. By managing employee records, the stamp facilitates the exchange of necessary information such as complaints, suggestions, and inquiries, which contributes to creating a more interactive work environment. In addition, the stamp works to ensure the smoothness of administrative processes, which leads to reducing congestion and friction at work. Thanks to this organization, employees are able to perform their tasks more efficiently, which positively reflects on the team's morale and enhances their job satisfaction.

المُقدِّمة

تعد شؤون الموظفين من العناصر الأساسية في أي مؤسسة حكومية، حيث تلعب دوراً محورياً في تعزيز كفاءة العمل وتطوير البيئة الداخلية في البلديات. يتجلى دور طابع شؤون الموظفين في تنظيم وتوثيق المعلومات المتعلقة بالموظفين، مما يساهم في خلق نظام إداري فعال يسهل عملية التواصل بين مختلف الأقسام. فعندما يتم تسجيل وتوزيع المعلومات بشكل منظم، يصبح بإمكان الموظفين الوصول إلى البيانات اللازمة بسهولة، مما يسهل عليهم أداء مهامهم اليومية. ويساعد الطابع أيضاً في تسهيل عملية تبادل الأفكار والمقترحات بين الموظفين والإدارة. من خلال توفير قنوات اتصال واضحة ومرتبطة، يمكن للموظفين التعبير عن آرائهم وملاحظاتهم بشكل مباشر. يساهم ذلك في بناء جسور من الثقة بين الإدارة والموظفين، مما يحفز الجميع على المشاركة الفعالة في تحسين بيئة العمل. إن وجود آلية فعالة للتواصل يعزز من روح الفريق ويحفز الابتكار.

علاوة على ذلك، يساهم الطابع في تخفيف الضغوط الناتجة عن الأعمال الإدارية الروتينية. بتقليص الوقت المستهلك في البحث عن المعلومات والتعامل مع الوثائق، يمكن للموظفين توجيه طاقاتهم نحو المهام الإبداعية والمهمة. يساهم ذلك في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، حيث يشعرون بأنهم قادرين على تحقيق تأثير إيجابي في عملهم بدلاً من الانغماس في العمليات الإدارية. وتعد البيئة النفسية داخل المؤسسة عاملاً مهماً في تحفيز الأداء. من خلال تحسين التواصل الداخلي وتنظيمه، يتمكن الموظفون من تطوير علاقات إيجابية مع زملائهم، مما يخلق جوّاً من التعاون والتفاهم. حينما يشعر الموظفون بأن صوتهم مسموع وأن آرائهم تؤخذ بعين الاعتبار، يزداد ولاؤهم للمؤسسة ويعملون بجد أكبر لتحقيق الأهداف المشتركة.

<https://jasps.com>

في الختام، يتضح أن دور طابع شؤون الموظفين لا يقتصر على الجوانب الإدارية فحسب، بل يمتد ليشمل تحسين بيئة العمل وتعزيز التواصل الداخلي. من خلال اعتماد أساليب فعالة لإدارة المعلومات وتيسير التفاعل بين الموظفين، يمكن للبلديات أن تحقق مستويات أعلى من الأداء والإنتاجية. إن الاستثمار في تطوير هذه الجوانب يعد ضرورة ملحة لتحقيق النجاح المستدام في المؤسسات الحكومية.

مشكلة البحث

تشهد البلديات في مختلف الدول تحديات عديدة تتعلق بالتواصل الداخلي وإدارة شؤون الموظفين مما يؤثر سلباً على بيئة العمل. تعتبر هذه التحديات من العوامل الرئيسية التي تعيق تحقيق الكفاءة والفاعلية في الأداء الإداري. على الرغم من أهمية دور طابع شؤون الموظفين في تنظيم الوثائق والمعلومات المتعلقة بالموظفين، إلا أن العديد من البلديات لا تستغل هذه الإمكانيات بشكل كامل. مما يؤدي إلى تفشي الفوضى الإدارية وصعوبة في تبادل المعلومات بين الأقسام. تتجلى المشكلة أيضاً في عدم وجود آليات فعالة لتيسير التواصل بين الموظفين والإدارة. كثيراً ما يشعر الموظفون بأنهم غير مسموعين أو أن آرائهم لا تؤخذ بعين الاعتبار، مما يؤثر سلباً على الروح المعنوية ويقلل من شعورهم بالانتماء للمؤسسة. هذه الفجوة في التواصل قد تؤدي إلى تفشي الإحباط والقلق بين الموظفين، مما يؤثر على إنتاجيتهم بشكل عام.

بالإضافة إلى ذلك، تؤدي العوائق الإدارية المرتبطة بإدارة السجلات والوثائق إلى تأخير العمليات وتراكم الأعمال. يحتاج الموظفون إلى الوقت والجهد لإدارة الوثائق والبحث عن المعلومات، مما يشنت تركيزهم عن أداء مهامهم الأساسية. نتيجة لذلك، يصبح الطابع غير فعال في تيسير الأعمال ويؤدي إلى تفشي ضغوط العمل وعدم الرضا الوظيفي. وتتفاقم المشكلة عند عدم توفر تدريب كافٍ للموظفين على استخدام نظم إدارة

<https://jaspps.com>

المعلومات والتواصل بشكل فعال. حيث لا يتمكن الكثير من الموظفين من الاستفادة من الأدوات المتاحة لهم، مما يؤدي إلى ضعف مهاراتهم في التعامل مع الوثائق والمعلومات. وهذا بدوره ينعكس سلباً على جودة التواصل الداخلي ويؤثر على الأداء العام للبلدية. في ضوء هذه التحديات، تبرز الحاجة إلى دراسة دور طابع شؤون الموظفين بشكل أعمق من أجل تحديد السبل التي يمكن من خلالها تحسين التواصل الداخلي وتعزيز بيئة العمل. يتطلب ذلك تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة المعلومات وتوفير التدريب اللازم للموظفين لضمان استخدام الأنظمة بشكل فعال. إن معالجة هذه القضايا ستساهم في بناء بيئة عمل إيجابية تعزز من التفاعل والتعاون بين جميع الأطراف المعنية.

أهداف البحث

1. دراسة تأثير طابع شؤون الموظفين على نوعية التواصل الداخلي داخل البلديات وكيفية تحسينها.
2. تحليل كيفية استخدام طابع شؤون الموظفين للتواصل الداخلي وتحسين بيئة العمل في البلديات.
3. تقدير مدى تأثير طابع شؤون الموظفين على تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.
4. دراسة التحديات التي قد تواجه طابع شؤون الموظفين في تفعيل التواصل الداخلي وتحسين بيئة العمل في البلديات.
5. تقديم توصيات عملية لتعزيز دور طابع شؤون الموظفين في تواصل البلديات الداخلي وتحسين بيئة العمل.

أهمية البحث

1. فهم أفضل لكيفية يمكن لطابع شؤون الموظفين أن يسهم في تعزيز التواصل الداخلي وتحسين بيئة العمل في البلديات.
2. تحسين فهم العوامل التي تؤثر على تفعيل التواصل الداخلي في البلديات وكيف يمكن لطابع شؤون الموظفين أن يلعب دورًا في تحسين هذه العوامل.
3. تحسين قدرة البلديات على تحقيق أهدافها وتحقيق التنمية المستدامة من خلال تعزيز التواصل الداخلي وتحسين بيئة العمل.
4. تحديد الفجوات في تطبيق سياسات إدارة الموارد البشرية والتواصل الداخلي في البلديات وتقديم توصيات لتحسينها.
5. تعزيز الاستدامة والاستقرار في العمل الحكومي وتعزيز العلاقات الداخلية والخارجية من خلال تعزيز دور طابع شؤون الموظفين في تحسين التواصل وبيئة العمل.

أسئلة البحث

1. ما هي دور طابع شؤون الموظفين في تحفيز التواصل الداخلي داخل البلديات؟
2. كيف يمكن لطابع شؤون الموظفين أن يساعد في تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين في البلديات؟
3. ما هي التحديات التي تواجه طابع شؤون الموظفين في تفعيل التواصل الداخلي وكيف يمكن التغلب عليها؟

4. هل هناك علاقة بين طابع شؤون الموظفين وكفاءة الإدارة الداخلية في البلديات؟

5. ما هي الإجراءات والسياسات التي يمكن اتخاذها لتعزيز دور طابع شؤون الموظفين في تحسين التواصل الداخلي وبيئة العمل في البلديات؟

الإطار النظري

يعد طابع شؤون الموظفين أحد العناصر الأساسية في تعزيز التواصل الداخلي وتحسين بيئة العمل في البلديات حيث يلعب دوراً محورياً في تنظيم وتوزيع المعلومات والوثائق المتعلقة بالموظفين. من خلال إدارة فعالة للوثائق يمكن للطابع تسهيل الوصول إلى المعلومات الضرورية مما يعزز من قدرة الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة. كما يسهم تنظيم المعلومات في الحد من الفوضى الإدارية ويساعد في توفير الوقت والجهد الذي يمكن استثماره في تحسين جودة العمل. يتجلى دور طابع شؤون الموظفين في تعزيز العلاقات بين الموظفين والإدارة من خلال توفير قنوات اتصال واضحة ومباشرة. يمكن للموظفين تقديم أفكارهم ومقترحاتهم بسهولة مما يساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة شعورهم بالانتماء للمؤسسة. كما يعزز ذلك من روح التعاون بين الزملاء ويشجع على تبادل الآراء والأفكار مما يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية. إن تعزيز هذا النوع من التواصل يعكس أهمية التفاعل الإيجابي بين جميع الأطراف المعنية.

علاوة على ذلك، يمكن لطابع شؤون الموظفين أن يلعب دوراً هاماً في تقليل الضغوط الناتجة عن الأعمال الإدارية الروتينية. من خلال استخدام نظم فعالة لإدارة المعلومات، يتمكن الموظفون من التركيز على مهامهم الأساسية بدلاً من الانغماس في الأعمال الروتينية. إن تقليل الضغوط الإدارية يعزز من الرضا في الوظيفي لدى الموظفين مما ينعكس إيجاباً على أداءهم ويؤدي إلى تحسين مستوى الإنتاجية داخل البلديات. يتطلب

<https://jaspss.com>

تحقيق التواصل الداخلي الفعال تحسين مهارات الموظفين في استخدام نظم إدارة المعلومات والتواصل بشكل فعال. لذا فإن توفير التدريب والدعم اللازم للموظفين يعتبر أمراً ضرورياً لتمكينهم من استخدام الأدوات المتاحة بشكل كفاء. إن تعزيز مهارات التواصل واستخدام التقنية الحديثة يمكن أن يسهم بشكل كبير في تحسين جودة المعلومات المتبادلة وتقليل الأخطاء في العمليات الإدارية.

في الختام، يتضح أن دور طابع شؤون الموظفين يتجاوز الجوانب الإدارية ليشمل تعزيز التواصل الداخلي وتحسين بيئة العمل في البلديات. من خلال تطوير نظم فعالة لإدارة الوثائق وتوفير التدريب الملائم، يمكن تحقيق بيئة عمل إيجابية تعزز من الإنتاجية وترفع من مستوى الرضا الوظيفي. إن معالجة هذه الجوانب تعد خطوة أساسية نحو تحسين الأداء العام للبلديات وتعزيز الفعالية الإدارية.

1. نظم المعلومات الإدارية: تركز هذه النظرية على أهمية نظم المعلومات في تحسين تدفق البيانات داخل المؤسسات. يُعزز دور طابع شؤون الموظفين في تنظيم المعلومات وتوزيعها بشكل دقيق، مما يسهل التواصل بين الأقسام ويؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي. نظم المعلومات الإدارية هي مجموعة من النظم التي تستخدم لجمع وتخزين ومعالجة المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات في المنظمات المختلفة تعتبر هذه النظم من الأدوات الحيوية التي تساعد الإداريين على فهم الوضع الحالي للمنظمة وتوقع الاتجاهات المستقبلية لها وتعتمد نظم المعلومات الإدارية على مجموعة من التقنيات والبرمجيات التي تسهل تدفق المعلومات بين الأقسام المختلفة.

تساهم نظم المعلومات الإدارية في تحسين الكفاءة التشغيلية للمنظمات من خلال توفير المعلومات الدقيقة في الوقت المناسب مما يساعد على اتخاذ قرارات مدروسة تقلل من المخاطر وتزيد من فرص النجاح كما تساعد

<https://jasps.com>

هذه النظم في تحليل البيانات الكبيرة واستخراج الأنماط والاتجاهات التي قد تكون غير واضحة للعين المجردة وبالتالي تسهل على المدراء فهم التغيرات في السوق وتوجيه الموارد بشكل أفضل. تعتبر البيانات المدخلة إلى نظم المعلومات الإدارية محورية في نجاح هذه النظم إذ يجب أن تكون البيانات دقيقة ومحدثة ليتمكن النظم من تقديم تحليلات موثوقة لذلك ينبغي على المنظمات وضع سياسات واضحة لجمع البيانات وتدقيقها وتنظيمها بحيث يسهل الوصول إليها واستخدامها في الوقت المناسب.

تواجه نظم المعلومات الإدارية العديد من التحديات مثل التغيرات التكنولوجية السريعة ومتطلبات الأمان وحماية البيانات لذا يجب على المنظمات أن تكون مرنة في التعامل مع هذه التغيرات وأن تستثمر في تطوير نظمها ومهارات موظفيها من أجل تحقيق أقصى استفادة من هذه النظم. في النهاية يمكن القول إن نظم المعلومات الإدارية تمثل حجر الزاوية في إدارة المنظمات الحديثة حيث توفر إطار عمل يمكن من خلاله تعزيز الكفاءة وتحسين اتخاذ القرارات ورفع مستوى الأداء العام وهذا ما يجعلها أداة لا غنى عنها في عالم الأعمال اليوم.

2. التواصل التنظيمي: تُبرز هذه النظرية أهمية التواصل الفعال في بيئة العمل. يلعب طابع شؤون الموظفين دوراً محورياً في توفير قنوات اتصال واضحة، مما يساهم في تعزيز العلاقات بين الموظفين والإدارة، ويؤدي إلى تحسين الروح المعنوية والولاء المؤسسي. التواصل التنظيمي هو عملية تبادل المعلومات والأفكار بين الأفراد داخل المنظمة ويعتبر من العوامل الأساسية التي تساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية الفعالة يتضمن التواصل التنظيمي استخدام أساليب مختلفة مثل الاجتماعات والمذكرات البريدية والبريد الإلكتروني والرسائل النصية مما يسهل نقل المعلومات بين الإدارات والموظفين.

<https://jasps.com>

يساهم التواصل التنظيمي الفعال في تعزيز روح الفريق وزيادة الانتماء بين الأفراد حيث يشعر الموظفون بأن آرائهم وأفكارهم تهم الإدارة مما يعزز من ثقافة الانفتاح والثقة في بيئة العمل وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء العام للمنظمة. تعتبر الشفافية في التواصل التنظيمي من العناصر الهامة التي تؤثر على مستوى الثقة بين الإدارة والموظفين عندما تكون المعلومات متاحة وواضحة يشعر الموظفون بالراحة والاطمئنان مما يدفعهم للعمل بجدية أكبر وبالتالي تحقيق الأهداف المشتركة للمنظمة.

ومع تطور التكنولوجيا أصبح التواصل التنظيمي أكثر سهولة ويسر حيث يمكن للموظفين التواصل مع بعضهم البعض في أي وقت ومن أي مكان باستخدام تطبيقات التواصل الاجتماعي وأدوات الاتصال الحديثة هذا التطور يجعل من السهل تبادل الأفكار بسرعة وفعالية مما يعزز من القدرة على الابتكار والتكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل. في الختام يمكن القول إن التواصل التنظيمي يمثل عنصرًا حيويًا لنجاح أي منظمة حيث يساهم في تعزيز العلاقات بين الموظفين وزيادة الفعالية العامة لذلك ينبغي على الإدارات أن تولي اهتمامًا خاصًا لتطوير استراتيجيات فعالة للتواصل تضمن تدفق المعلومات بسلاسة ووضوح.

3. إدارة التغيير: تشير هذه النظرية إلى كيفية تأثير التغيير في بيئة العمل على الأداء العام. من خلال تحسين نظم إدارة الوثائق والتواصل، يمكن لطابع شؤون الموظفين أن يسهل عمليات التغيير الإداري، مما يساهم في تحسين بيئة العمل واستعداد الموظفين لتقبل التغييرات. إدارة التغيير هي عملية منهجية تهدف إلى دعم الأفراد والمنظمات خلال مراحل التغيير المختلفة تعتبر هذه الإدارة ضرورية لضمان نجاح أي مبادرة تغيير سواء كانت تتعلق بتطوير أنظمة جديدة أو تحسين العمليات أو حتى تغيير الثقافة التنظيمية يتطلب ذلك فهمًا عميقًا للآثار المحتملة للتغيير وكيفية التعامل مع التحديات التي قد تنشأ.

<https://jaspps.com>

تبدأ إدارة التغيير بتحديد الحاجة للتغيير وتحديد الأهداف المراد تحقيقها يجب على القادة التواصل بوضوح حول أسباب التغيير وفوائده لضمان التزام جميع المعنيين وهذا يتطلب تحليلاً دقيقاً للوضع الحالي وتوقع النتائج المحتملة للتغيير مما يساعد في وضع خطة شاملة تضمن سير العملية بشكل سليم. تشمل إدارة التغيير أيضاً تقييم تأثير التغيير على الأفراد والفرق داخل المنظمة حيث قد يشعر البعض بالقلق أو المقاومة تجاه التغييرات المقترحة لذلك من الضروري تقديم الدعم والتدريب اللازمين لمساعدة الموظفين على التكيف مع التغييرات وتحقيق نتائج إيجابية.

من المهم أيضاً قياس فعالية التغيير من خلال جمع البيانات وتحليل الأداء بعد تنفيذ التغييرات وذلك لضمان أن الأهداف المحددة قد تم تحقيقها وتحديد أي مناطق تحتاج إلى تحسين أو تعديل قد تكون هناك حاجة لإجراء تعديلات على الاستراتيجية أو الأسلوب المتبع بناءً على هذه القياسات. في النهاية تمثل إدارة التغيير عنصراً أساسياً في نجاح المنظمات الحديثة حيث تساعد في تسهيل التحول والتحسين المستمر لذا يجب أن تكون إدارة التغيير جزءاً من الثقافة التنظيمية وأن يتبناها القادة لضمان تفاعل إيجابي ودعم فعال من جميع الموظفين لتحقيق النجاح المنشود.

4. نظرية التحفيز: تعتمد هذه النظرية على فهم ما يحفز الموظفين للعمل بشكل أفضل. يساهم طابع شؤون الموظفين في تحسين بيئة العمل من خلال تقليل الضغوط الإدارية وزيادة الفعالية، مما يرفع من مستوى الرضا الوظيفي ويحفز الموظفين على تقديم أداء أفضل. نظرية التحفيز هي مجموعة من الأفكار والنماذج التي تفسر الدوافع والسلوكيات التي تحفز الأفراد على العمل وتحقيق الأهداف تعتبر هذه النظرية محورية في علم النفس وعلم الإدارة حيث تهدف إلى فهم ما يدفع الأفراد لتقديم أفضل ما لديهم في بيئات العمل المختلفة.

<https://jaspps.com>

تتضمن نظرية التحفيز عدة نماذج شهيرة مثل نموذج هرم ماسلو الذي يقسم الاحتياجات الإنسانية إلى خمس مستويات تبدأ بالاحتياجات الأساسية مثل الغذاء والماء وتنتهي بالاحتياجات العليا مثل تحقيق الذات يوضح هذا النموذج كيف تؤثر الاحتياجات المختلفة على سلوك الأفراد ورغبتهم في الإنجاز. في نموذج هيرزبرغ يقدم أيضًا رؤية مختلفة حول التحفيز حيث يميز بين عوامل التحفيز وعوامل الإحباط حيث يشير إلى أن وجود عوامل مثل التقدير والإنجاز يمكن أن يؤدي إلى تحفيز الموظفين بينما قد تؤدي عوامل مثل عدم وجود ظروف عمل جيدة إلى الإحباط وبالتالي يجب التركيز على تحسين بيئة العمل لزيادة مستوى التحفيز.

كما أن نظرية فيروم تركز على العلاقة بين الجهد والأداء والمكافآت حيث تؤكد أن الأفراد يقيمون جهودهم بناءً على النتائج المتوقعة والمكافآت المحتملة مما يعني أن توفير حوافز ملائمة يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والالتزام من قبل الموظفين. في النهاية تعد نظرية التحفيز أداة قيمة لفهم كيفية تشجيع الأفراد على العمل بكفاءة وتحقيق الأهداف حيث يجب على القادة ومديري الموارد البشرية تطبيق هذه النظريات في استراتيجياتهم الإدارية لضمان بيئة عمل تحفز الموظفين وتساعدهم على تطوير مهاراتهم وتحقيق طموحاتهم المهنية.

5. القيادة التشاركية: تركز هذه النظرية على أهمية مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات. من خلال تعزيز التواصل الداخلي وتمكين الموظفين من تقديم آرائهم ومقترحاتهم، يلعب طابع شؤون الموظفين دورًا أساسيًا في بناء بيئة عمل تشاركية تدعم الابتكار وتحقق الأهداف المؤسسية. القيادة التشاركية هي أسلوب إداري يركز على إشراك جميع أعضاء الفريق في عملية اتخاذ القرارات وتعتبر هذه الطريقة من الأساليب الحديثة في

<https://jaspps.com>

القيادة حيث تعزز من المشاركة الفعالة وتعطي الموظفين فرصة للتعبير عن آرائهم وأفكارهم مما يسهم في تحقيق نتائج إيجابية للمنظمة.

تتميز القيادة التشاركية بتعزيز روح التعاون والثقة بين القائد ومرؤوسيه حيث يشعر الأفراد بأنهم جزء من العملية وأن مساهماتهم لها قيمة مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي والانتماء لدى الموظفين ويساعد هذا الأسلوب أيضًا في تطوير مهارات الأفراد وقدراتهم من خلال تعرضهم لمواقف مختلفة. من المزايا الرئيسية للقيادة التشاركية أنها تساهم في تحسين جودة القرارات المتخذة فبفضل تعدد الآراء والخبرات المتاحة يمكن الوصول إلى حلول أكثر ابتكارًا وفعالية مما يقلل من المخاطر المرتبطة باتخاذ القرارات الفردية ويساعد في تحديد المشكلات بشكل أسرع.

ومع ذلك تواجه القيادة التشاركية بعض التحديات مثل الحاجة إلى وقت أطول لاتخاذ القرارات نتيجة لمشاركة العديد من الأفراد في العملية وقد تكون هناك اختلافات في الآراء تؤدي إلى تعقيد العملية لذلك يجب على القادة أن يكونوا مستعدين لتيسير النقاشات والتوصل إلى توافق. في النهاية يمكن القول إن القيادة التشاركية تمثل نموذجًا فعالًا للإدارة في العصر الحديث حيث تساعد على تعزيز الابتكار وتطوير العلاقات داخل الفرق وتساهم في تحقيق الأهداف المشتركة لذا ينبغي على القادة تبني هذا الأسلوب وتطويره بما يتناسب مع ثقافة المنظمة ومتطلبات السوق المتغيرة.

النتائج والتوصيات

النتائج:

1. تأكيد أهمية دور طابع شؤون الموظفين في تعزيز التواصل الداخلي وتحسين بيئة العمل في البلديات.
2. تحليل تأثير طابع شؤون الموظفين على رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم في بيئة العمل البلدية.
3. إبراز العلاقة الإيجابية بين تفعيل التواصل الداخلي وتحسين بيئة العمل وأداء البلديات.
4. تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على كفاءة طابع شؤون الموظفين في تحقيق أهداف التواصل الداخلي وتحسين بيئة العمل.
5. توضيح النتائج الإيجابية لتطبيق استراتيجيات جديدة تعتمد على دور طابع شؤون الموظفين في البلديات.

التوصيات:

1. تعزيز دور طابع شؤون الموظفين من خلال تقديم التدريب والتطوير المستمر.
2. تطوير سياسات وإجراءات تعزز التواصل الداخلي وتحسين بيئة العمل في البلديات.
3. تعزيز تفاعل طابع شؤون الموظفين مع الموظفين وتشجيع التواصل المفتوح والشفاف.
4. تشجيع تبادل المعرفة والخبرات بين مختلف الإدارات والأقسام داخل البلديات.
5. إنشاء آليات لقياس وتقييم أداء طابع شؤون الموظفين وتحفيزه على تحقيق أهداف التواصل الداخلي وتحسين بيئة العمل.

المصادر والمراجع

محمد خطاب، ا. (2020). جذب المستهلكين التكنولوجية فى التواصل الداخلي بالمؤسسات الصحفية على التأثير الفعال التنظيمي للموارد البشرية من وجهة نظر الأدلة بالاتصال. مجلة نيويورك، 54(54-ج 1)،

140-81

سمر محمد الطاهر ي، & تهاى حسن عثمان أ. (2021). تقييم فعال إدارة الاتصال الداخلي فى السعودية "دراسة ميدانية على جامعة الملك خالد". المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، 11(2).

باحث فريد. (2023). دور الاتصال الداخلي فى تحسين بيئة العمل لمنسوبي جامعة أم القرى. مجلة العلوم التربوية والإنسانية، (29)، 147-197.

بل قاضي الأمين. (2011). الاتصال الداخلي و دوره فى تحقيق الكمال داخل المؤسسة (EX. ENEL) (أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 2. كلية العلوم الإنسانية والتثنية).

بن رابط، منصورى، & بن عربية. (2023). التفاعلية الاتصالية لمواقع التواصل الاجتماعى فى الاتصال الداخلي.

بلقرش، & فتحية. دور الاتصال الداخلي فى تنمية الموارد البشرية فى المؤسسة العامة للعمومية الجزائرية (أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 2-أبو القاسم سعد الله).

زهور محمد ناصر ال. (2023). استخدام وسائل التواصل الرقمي فى الاتصال الداخلي فى المؤسسة وأثره على العلاقة بين الموظفين. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 2(2).