

الباب الأول

المقدمة

أ. خلفية البحث

وجود الاتصال مهم جدا في المنظمة. الحاجة إلى الاتصال في المنظمة لأنه في تعلم الاتصال التنظيمي هو تحسين المنظمة. إلى جانب أن الاتصال مهم جدًا لتقدم المنظمة، يمكن القول أن المنظمة ناجحة إذا كان الاتصال بين الأفراد الداخليين متناغمًا. يعد التواصل مفيدًا أيضًا لبقاء المنظمة، حيث تستطيع هذه الدراسة من إدارة تنمية الموارد البشرية والوكالات والمهام الأخرى من خلال هذه دراسة التواصل.

يعرف إيفريت م. روجرز في كتابه «التواصل في المنظمة»، المنظمة بأنها نظام راسخ لمن يعملون سويًا لتحقيق الأهداف¹. بمعنى آخر ، المنظمة عبارة عن مجموعة من العديد من الأفراد الذين يعملون معًا لتحقيق هدف مشترك مع النظام والقيم المتفق عليها.

في عملية تحقيق الأهداف التنظيمية ، فيه حاجة إلى مناخ التواصل الجيد من أجل أن تكون قادرة على الاتصال وإدارة وتعزيز البيئة التنظيمية فيما يتعلق بهيكل ووظيفة المنظمة ، في علاقة بين أعضائها ، وعملية المعلومات وعملية التنظيم والثقافة التنظيمية. هذا هو المجال الذي يدور فيه التواصل التنظيمي نحو حاوية الاتصالات بمثابة الأساس لتنظيم الأشخاص في مجموعة

¹ Romli, Khomsahrial. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. (Jakarta: Grasindo,2015). p.1

وتوفير الطلاقة التي يمكن أن تمكن كل عضو في المنظمة من أداء عملها بشكل أكثر انسجامًا وفهمًا أفضل للتخطيط ومعرفة استدامة أنشطة المنظمة. المناخ المعني هنا هو الجو الذي تم إنشاؤه في مؤسسة والتي تسبب ردود الفعل إما ردود فعل إيجابية أو سلبية بسبب التأثيرات الداخلية أو الخارجية^٢.

يعد وجود مناخ اتصال في المؤسسة أمرًا مهمًا للغاية ، لأن مناخ التواصل في المؤسسة يمكن أن يؤثر على أسلوب حياة أعضائها ، ومن تتحدث إليهم ، ومن تحب ، وكيف تعمل أنشطتها ، وكيف تتطور ، وما تريد تحقيقه وكيف تتكيف معه. يجادل العديد من الباحثين بأن مناخ التواصل التنظيمي هو أكثر أهمية بكثير من المهارات أو تقنيات الاتصال فقط في إنشاء منظمة فعالة^٣.

بصرف النظر عن داخل المنظمة أو داخل المجموعة ، يلعب مناخ التواصل التنظيمي أيضًا دورًا مهمًا في بيئة العمل لأن بيئة العمل عبارة عن نظام مفتوح معقد يتأثر ببيئته الخاصة داخليًا وخارجيًا. في ذلك كل شخص يشغل منصب أو منصب وكذلك أدوار معينة مع مستويات مختلفة من التأثير. إنشاء أو تبادل الرسائل من هؤلاء الأشخاص من خلال شبكة اتصال يمكن أن تشكل إدارة العمل التي تنشئ الهيكل التنظيمي للعمل وتقسيم المهام على التوالي.

² Pace, Wayne & Don. F. Faules.2013. *Komunikasi Organisasi-Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset:) p. 147

^٣ نفس المرجع, p. ١٤٨

التواصل التنظيمي في بيئة العمل هناك شكل من أشكال الاتصال العمودي والتواصل الأفقي وهو التواصل الذي يحدث الرؤساء للمرؤوسين ، والتواصل من المرؤوسين إلى الرؤساء والتواصل بين الزملاء أو الموظفين الزملاء^٤. يحتوي التواصل التنظيمي أيضًا على عناصر مهمة في إدارة بيئة العمل مثل ، من بين أمور أخرى ، التواصل من أجل صنع القرار ، في شكل اتصالات جماعية أو كبيرة ، وأنظمة القيادة ، وإدارة الصراع ، والتطوير التنظيمي ، والرضا الوظيفي بين الأفراد داخلها.

جيمس ر. تايلور في إعادة النظر في نظرية الاتصال التنظيمي ، كيفية قراءة سلسلة منظمة: علوم الاتصالات والمعلومات يوضح أن التواصل التنظيمي هو أحد المحددات المهمة لنجاح المنظمة التي تهدف إلى أن تصبح نظامًا لتحقيق المساواة في الحركة ، وتشكيل تنسيق الأعضاء ، ومواءمة مختلف الصراعات الداخلية ، والتصوير ، وتحقيق الأهداف وحتى التطوير التنظيمي^٥.

تساهم عمليات التفاعل المشاركة في تطوير مناخ التواصل التنظيمي أيضًا في بعض التأثيرات المهمة في إحياء العناصر الأساسية للمنظمة. إن مناخ التواصل القوي والإيجابي سوف يحصل على عمل إيجابي. تم شرح الأداء الإيجابي أيضًا في القرآن الكريم في سورة التوبة الآية ١٠٥ :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ
الْعَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (التوبة الآية ١٠٥)

⁴ Romli, Khomsahrial. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. (Jakarta: Grasindo,2015). p.6

⁵ Musfiady, *Organisasi dan Komunikasi Organisasi*, Dosen Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Ria.,2012. P. 87-88

بناءً على الآية أعلاه ، يمكن القول أن مفهوم العمل في الإسلام وفقاً لقريش شهاب الموضح في كتابه تفسير المصباح هو على النحو التالي:

«اعمل من أجل الله وحده بمجموعة متنوعة من الأعمال الصالحة والمفيدة ، سواء بالنسبة لنفسك أو لعامة الناس ، فإن الله يرى و تكافأ ، تفسير أعلاه هو تقييم ومكافأة الجمعيات الخيرية ذلك والمقصود هنا هو التعويض لأولئك الذين عملوا بشكل جيد⁶»

استناداً إلى الفقرة أعلاه أوضح أن العمل الجيد والإيجابي هو الهدف في مفهوم العمل الإسلامي. بدعم من مناخ التواصل القوي والإيجابي ، سيتم إنشاء مفهوم العمل في الإسلام الجيد والإيجابي في بيئة العمال والموظفين من أجل إنتاج قيم ونتائج إيجابية للمنظمات أو الشركات ذات الصلة.

وبشكل أكثر تحديداً ، يهتم الباحثون بإجراء البحوث حول مناخ الاتصالات التنظيمية. هذه الدراسة تأخذ موضوع مسكن الأزهار الطابق الأول معهد دارالسلام كونتور الحرم الثاني. وهو مسكن يسكن فيه الطلاب الجدد بمعهد دارالسلام كونتور الحرم الثاني. بلغ عدد سكان الطلاب الجدد فيه ١٧٦ شخصاً وما زالوا على دراية كاملة بأنشطة المعهد ونظمه. لتكون قادراً على تنظيم العديد من الأعضاء الذين لا يزالون غير معتادين على أنشطة المعهد ونظمه، هناك حاجة إلى مدبري المسكن الذين يتمتعون بتفان كبير ويمكنهم التنسيق والتواصل بشكل جيد.

⁶ Quraishshihab, Muhammad. *Tafsir Al Mishbah Jilid 5* (Jakarta: Lentera Hati, 2017)

لمدبّري المسكن مسؤولية تامة على سير أنشطة المسكن ونظمه. عدد مدبّري مسكن الأزهار ٢٠ مدبّراً. هم المدبّرون ينضمون في منظمة المسكن تحت حكم منظمة طلبة المعهد العصريّ. وبعبارة أخرى أنّ هذا المسكن تحت مسؤولية حكم منظمة طلبة المعهد العصريّ.

عقد انتخاب رئيس المسكن من ج الأعضاء في بداية كل عام دراسي جديد باستخدام نظام الديمقراطية الموجهة. بينما يتم اختيار المدبّرين الآخرين وتعيينهم من قبل وحدة رعاية الطلبة والموافقة عليها من قبل مدير معهد دارالسلام كونتور الحرم الثاني. أولئك الذين يشاركون في إدارة هذا المسكن هم من طلاب يجلسون في الفصل الرابع والخامس. لتسهيل إدارة هذا المسكن ، تم تشكيل منظمة تتكون من رئيس المسكن ، ورئيس قسم اللغة ، والسكرتير ، وقسم المالية ، وقسم الأمن ، وقسم أنشطة اللغة. ليس ذلك فحسب، فقد قام كل مدبّر بتقسيم واجباتهم بناءً على الحجرة. من بين واحد وعشرين مدبّراً، تم تقسيمهم إلى ٧ غرف بحيث تكون كل غرفة مسؤولة لثلاثة مسؤولين. يتم ذلك لتسهيل مسار الاتصال في أنشطة المسكن. على الرغم من أنه مقسم إلى عدة أقسام وغرف ، فإن التواصل بين رئيس المسكن والمسؤولين جيد جداً. ثبت هذا من خلال النظم وأنشطة المسكن. لأنه من أجل تحقيق هذا الإنجاز ، يجب أن تكون كل مدبر المسكن قادر على ضبط وتنظيم مئات الطلاب وفهمهم لمعنى النشاط. ليس من السهل إدارة وفهم المئات من الأعضاء الذين ما زالوا جدداً في التعليم في كونتور ، لذلك الحاجة إلى مناخ تواصل تنظيمي جيد لتحقيق ذلك. يمكن رؤية إنجازات الأزهر بالطابق الأول في الرسم البياني التالي.

الجدول ١.١ الإنجازات لمسكن الأزهار الطابق الأول

الرقم	الإنجازات	المسابقة
١	الفائز الأول	الغناء الجماعي بين المساكن
٢	الفائز العام	الغناء الجماعي بين المساكن
٣	الفائز الأول	أسبوع الفنّ و الرياضة
٤	الفائز الثاني	التمثيل المسرحي
٥	الفائز الأول	الغناء العربي
٦	الفائز الثالث	قرض الشعر
٧	الفائز الأول	معكب الألوان
٨	الفائز الثاني	حفلة الموسيقى
٩	الفائز الثالث	مؤتمر العمل
١٠	احسن اللغة	التمثيل المسرحي
١١	الفائز العام	كأس محرم

بناءً على الجدول أعلاه، تمكن الملاحظة على الاتصال الذي يحدث بين المدربين يسير بشكل جيد. من حيث الانضباط والإنجاز ، يعد المسكن الأزهر في الطابق الأول أحد أفضل المسكن. الاتصال بين المدربين والأعضاء بشكل جيد للغاية. المشكلة الرئيسية في هذه المنظمة هي فهم الطلاب أنفسهم في المهام التي يقومون بها. نظرًا لأن الطلاب الجداد لا يزالون غير معتادين على أنشطة المدرسة الداخلية ، فإن هناك حاجة ماسة إلى المدربين في أداء واجباتهم بشكل صحيح. يلعب التنسيق والاتصال الجيد بين المدربين والأعضاء دورًا مهمًا في بقاء المنظمة الداخلية حتى تتمكن المنظمة من العمل وفقًا لمبادئها.

استنادًا إلى خلفية الوصف أعلاه الذي حدث في المسكن الأزهر الطابق الأول، من المهم إجراء بحث حول مناخ التواصل التنظيمي في المسكن الأزهر الطابق الأول معهد دارالسلام كونتور الحرم الثاني.

ب. تحديد المسألة

من الخلفية أعلاه، يمكن رسم بيان المشكلة «هل مناخ التواصل التنظيمي في المسكن الأزهر الطابق الأول معهد دارالسلام كونتور الحرم الثاني نزل إيجابياً؟»

ت. أهداف البحث

كان الأهداف من هذه الدراسة هو تحديد كيفية مناخ الاتصال التنظيمي في المسكن الأزهر الطابق الأول معهد دارالسلام كونتور الحرم الثاني هل كان إيجابياً أم سلبياً.

ث. أهمية البحث

١. الأهمية النظرية

من المتوقع أن يكون هذا البحث قادراً على المساهمة في تطوير دراسات علوم الاتصال ، وخاصة في الاتصالات التنظيمية.

٢. الأهمية العملية

من المتوقع أن يكون هذا البحث مدخلاً للمدبرين ، خاصة بمسكن الأزهر الطابق الأول في الحفاظ على مناخ تنظيمي موات في المسكن و يكون مثالا للمساكن الأخرى بمعهد دارالسلام كونتور الحرم الثاني.