

الملخص:

أصبح بقاء وإستمرار المؤسسات الإقتصادية الجزائرية اليوم يعتمد على مدى قدرتها على المحافظة على أفرادها التي تحقق لها الميزة التنافسية، لذا أصبح من الضروري على المدراء والمسيرين تطبيق أساليب جديدة وحديثة لتوجيه وتسيير الفرد من أجل كسب رضاه وضمن بقاءه وإستمراره فيها، ويعتبر الإتصال الداخلي أحد المداخل التي تساهم في تقوية روح الجماعة، وتحقيق روح إنتماء الفرد إلى المؤسسة وإكتسابه هوية في محيط عمله، مما يسمح برفع الروح المعنوية للفرد وبالتالي للمجموعة، وذلك لأن معرفة الفرد لماذا يقوم بالعمل والأسلوب الأنسب لأدائه والأهداف الواجب عليه تحقيقها يشعره بالأهمية والقيمة مما يزيد في رضاه ويجعله أكثر إنتاجية.

من أجل ذلك قمنا من خلال هذه الدراسة بشرح العلاقة بين الإتصال الداخلي والرضا الوظيفي للعامل وإبراز الدور الذي يلعبه الإتصال الداخلي في تحقيق الرضا الوظيفي للعامل في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية MFG.

وتمثلت بعض النتائج التي توصلنا إليها كما يلي:

- يتبع أغلبية الرؤساء في مؤسسة MFG أسلوب القيادة التسلطي مما أثر هذا سلبا على مستوى الرضا.
- يساهم الإتصال الداخلي الفعال في تحسين أداء العمال وفي رفع فرص الترقية لديهم مما يؤثر إيجابا على مستوى رضاهم.
- أغلبية عمال مؤسسة MFG غير راضين عن أجورهم والإدارة العليا تتجاهل ذلك مما أثر سلبا على مستوى رضاهم الوظيفي.

وبذلك يمكن القول بأن تحقيق الرضا الوظيفي للعمال في المؤسسة الإقتصادية ضرورة حتمية لتحقيق الإستقرار وتجنب السلوكات السلبية للعمال كالإستقالات والغيابات وغيرها، لذلك يتوجب على المسؤولين والرؤساء توفير بيئة إتصالية فعالة ترضي العامل من جهة وتحقق ولاءه للمؤسسة من جهة أخرى.