

نحو تصور اطار نظري للاتصال التنظيمي

اعداد : مصطفى عشوي
أستاذ محاضر بمعهد علم النفس وعلوم
التربية لجامعة الجزائر.

بدأ الاتصال التنظيمي، أي الاتصال الذي يحدث في اطار المنظمة بين مختلف الأفراد و الجماعات في كل المستويات التنظيمية يتبلور كميدان جديد منذ الخمسينات. يستمد هذا الميدان تصورات النظرية من ثلاثة فروع و هي : علم النفس الاجتماعي و نظرية التنظيم و نظرية الاتصال. و قد تمحورت جل البحوث التي أجريت حول الاتصال داخل المؤسسات حول دراسة علاقات جزئية بين متغيرات مختلفة و ذلك كدراسة العلاقة بين نظام السلطة و الاتصال و العلاقة بين المركزية و اللامركزية و فعالية الاتصال و العلاقة بين الاتصال و الصراع... و هكذا بحيث يكون مفهوم الاتصال متغيرا تابعا في بعض الدراسات بينما يصبح نفس المفهوم متغيرا مستقلا يؤثر في متغيرات أخرى في بعض البحوث. و الملاحظة الثانية حول الدراسات التي أجريت في هذا الميدان تتعلق بطبيعة البحوث حيث هي في مجملها بحوث ميدانية أميريقية تعتمد على أدوات لجمع البيانات مثل الاستبيانات و المقابلات أو الاستجابات و على التحليل الاحصائي للبيانات المترجمة. و الملاحظة الثالثة تتمثل في تراكم بحوث كثيرة جدا في هذا الميدان ، ميدان الاتصال التنظيمي.

و مما يشكو منه كثير من الباحثين المهتمين بالاتصال التنظيمي هو عدم وجود أي اطار نظري لمجموع الدراسات الميدانية الامبريقية في هذا الموضوع، الشيء الذي حدا بباحثين مثل: Roberts, O'Reilly, Bretton and Porter (1974) و Redding و Richetto (1978) Goldhaber, Porter, Yates and lesniack (1979) و Redding للتأكيد بأن الاتصال التنظيمي عبارة عن تخصص دون ميدان أو عبارة عن مجموعة من التعميمات الامبريقية بدون أي أساس نظري. و بالرغم من تأكيد Redding (1979) بأن هناك تصورات يمكن اعتبارها نظريات ضمن هذا التخصص إلا أنه يؤكد بأن هذه النظريات ليست الا اشتقاقات

من ايدولوجيات معينة . و الذي يشير اليه هذا الباحث دون شك هو اصطلاح الاتصال في المنظمات بالأفكار و المعتقدات التي تحملها مختلف الأطراف التي تشارك في عملية الاتصال علما بأن العلاقات بين هذه الأطراف تنظمها قوانين و لوائح تنظيمية يتم على أساسها تحديد مراكز و أدوار و حقوق و واجبات كل طرف في المنظمة و ذلك وفق نظام معين لتقسيم العمل و توزيع السلطة داخل المنظمة .

المنهج و الغاية :

لا ريب بأن المنهج الذي يطغى في دراسة الاتصال التنظيمي و في دراسات مختلف أنماط السلوك داخل المنظمة (السلوك التنظيمي) هو المنهج الاستقرائي القائم على تناول سيكولوجي يهتم بدراسة الاتصال كسلوك فردي أو كسلوك لجماعة صغيرة . و اذا كان المقصود بالاستقراء في المنطق كما هو معروف " هو تتبع الجزئيات للتوصل الى حكم كلي أو الوصول عن طريق الملاحظة من الخاص الى العام و تتكون في العملية الاستدلالية التعميمات أو القوانين أو المبادئ " . (بدوي ، 1982) ، فان هذا المنهج العلمي الذي طبقه عدة علماء مسلمين مثل جابر بن حيان (161 هـ = 778 م) الذي يقول في صدق الاستقراء " اذا شئت في هذه الكتب خواص ما رأيناه فقط دون ما سمعناه أو قيل لنا ، أو قرأناه ، بعد أن أمتحنناه و جربناه " (1) . كان عبارة عن ثورة المنطق الأرسطي الذي يتصور بأن المعرفة انما " تستمد من المبادئ الكلية لوحدة ماهياتها في أفراد النوع أو الجنس . و استقراء الجزئيات لا يعطي علما يقينيا الا بعد الالمام بها جميعها و هذا عسر و معجز أو مستحيل بيد أن المنطق الإسلامي ((واقعي)) ميسور . و الحد فيه هو ((المعنى)) الذي يستحق الشيء من أجله ((وصفه)) " (2) . و قد أدت الثورة على المنهج الأرسطي القائم على الاستنباط فقط - أي الانطلاق من الكليات الى الجزئيات فقط - الى انتاج علمي غزير و خاصة في مجال العلوم الطبيعية حيث احتلست التجربة مكانة مرموقة في مجال البحث العلمي ، كما أن تطبيق المنهج الاستقرائي في مجال علم النفس قد أدى الى تعميمات و قوانين عامة و صادقة في ميدان دراسة السلوك و ذلك كما هو واضح في علم النفس التجريبي و علم النفس الفسيولوجي الا أن الاقتصار على المنهج الاستقرائي في بعض الفروع كما هو الشأن في مجال الاتصال التنظيمي قد أدى الى تراكم دراسات أميريكية كثيرة الا أنها لا تستند الى أي أساس نظري موحد . و ينبغي للخروج من المأزق الذي وقع فيه الاتصال التنظيمي كتحصص يبحث عن ميدان و عن أساس نظري ، اللجوء الى استعمال المنهج الاستنباطي بحيث يكون استعمال هذا المنهج كعملية تكاملية مع المنهج الاستقرائي خاصة اذا علمنا

(1) عبد الحليم الجندي : القرآن و المنهج العلمي المعاصر . دار المعارف ،

القاهرة : 1984 ، ص 130 .

(2) نفس المرجع السابق : ص 198 .

بأن الاستنباط في المنطق يدل على " التفكير الذي ينتقل من المقدمات الى النتائج، أو تستخرج بمقتضاء من المبادئ الموجودة مبادئ أخرى. و تكون المقدمات عادة أعم من النتيجة، و لذا ينطوي الاستنباط على الانتقال من الكل الى الجزء، أو من العام الى الخاص. و هناك الاستنباط الشكلي Formal deduction و فيــــه تتضمن المبادئ النتائج، و الاستنباط الاستدلالي Constructive deduction و نصل فيه الى نتائج تعتبر كسبا في التفكير ". (بدوي، 1982، ص 99)، و اذا حققنا كسبا في التفكير باستعمال الاستنباط الاستدلالي فان ذلك سيعتبر كسبا في عملية التنظير، أي صياغة تصورات قابلة للفحص الامبريقي و اذا تأكدت التصورات بصفة امبريكية فانها تصبح بدورها اطارا يتضمن مجموعة من الحقائق التي تسمح للباحثين بتفسير عدة علاقات أساسية و فرعية على ضوء التصور النظري من جهة و على ضوء الحقائق العلمية المترابطة من جهة أخرى. و لتحقيق التنظير العلمي ينبغي الجمع بين منهج الاستقراء و الاستنباط في عملية تكاملية بحيث يركز البحث على السعي بين الاتجاهين، أي الاتجاه من الاستنباط الى الاستقراء و من الاستقراء الى الاستنباط و السؤال الذي ينبغي أن نبدأ بالانطلاق منه . أمــــن الاستقراء الى الاستنباط أم العكس ؟

يمكن بشيء قليل من التفكير أن نشير الى امكانية اعتماد الباحث على الاستقراء انطلاقا من ملاحظات ميدانية دون الاعتماد على أي نظرية سابقة و بالتالي طرح أسئلة علمية حول الظاهرة الملحوظة أو حول علاقات معينة بين متغيرات أو مفاهيم محددة تحديدا دقيقا، كما يمكن للباحث الانطلاق من الاستنباط و ذلك باعتماد أطر نظرية سابقة كمرجع لاشتقاق و صياغة فرضيات جديدة توضع بطبيعة الحال موضع التجربة أو البحث الميداني أو التطبيقي. و السؤال الثاني الملح في هذا الاطار يتمثل في امكانية الانطلاق من تصورات عقائدية مذهبية معينة سواء كانت دينية أو وضعية . فهل يمكن صياغة فرضيات علمية انطلاقا من تصورات دينية أو اديولوجية معينة ؟

لا شك أن هذا السؤال هو من نوع الأسئلة التي قد تثير جدالا و مناقشة بين الباحثين و قد حدث جدال في الموضوع بين المهتمين بفلسفة المعرفة، فأصحاب المذهب الوضعي لا يعترفون الا بالمعرفة التي تحصل بالحواس و التجريب بينما هناك باحثون آخرون يعارضون هذا الاتجاه و يؤكدون على امكانية تحصيل المعرفة بواسطة التأمل و الاستنباط و التجربة الذاتية . و بطبيعة الحال، هناك مواقف وسطى بين هذين الموقفين المتطرفين حول أسلوب تحصيل المعرفة . (أنظر باريل و مورغان، 1980). و الذي يهمنا في هذا المقام بالدرجة الأولى هو التأكيد على امكانية صياغة فرضيات أو أسئلة دقيقة انطلاقا من تصورات عقائدية بحيث توضع هذه التصورات موضع الفحص بمنهج من المناهج المعتمدة في البحث العلمي في العلوم الاجتماعية . بل لا يمكن أن نتصور بحثا علميا نفسيا أو اجتماعيا منفصلا عن اطار فلسفي و عقائدي. و لا نقصد بالارتباط في هذا المقام بين البحث و الاطار

الفلسفي أو العقائدي ارتباطا ذاتيا أو عاطفيا فقط بل نعني دور هذا الاطار فسي توجيه البحث لخدمة أغراض و أهداف علمية محددة . و بتعبير آخر فان البحث العلمي النفسي - الاجتماعي لا يتم في فراغ و لا يمكن عزل الظاهرة النفسية - الاجتماعية عزلا فيزيائيا . و لربما من أسباب تعطل تقدم العلوم النفسية و التربوية على مستوى نظرية المعرفة هو الرغبة الملحة و النزعة المتطرفة التي تريد أن تضع هذه العلوم في قوالب و نماذج العلوم الطبيعية حيث تعتبر الفيزياء نفسها قد انتقلت انتقالا نوعيا من تصورات كلاسيكية تعتمد على الخصوص على قوانين مطلقة - الى تصورات حديثة تعتمد على النسبية فكيف نسوغ لأنفسنا التشبث بمقولات دوركايم و أوغست كونت و غيرهما التي تريد منا النظر الى الظاهرة النفسية - الاجتماعية نظرة شيئية لا غير في حين تؤكد عدة نظريات في اطار المدرسة الوظيفية و المدرسة الراديكالية على مواقف تبين بأن أسلوب تحصيل المعرفة لا يقتصر على الاتجاه الوضعي ، فنظرية الفعل الاجتماعي مثلا عبارة عن امتزاج اتجاهين أساسيين احدهما يتناول العلوم الاجتماعية من منظور وضعي و الآخر يتناولها من منظور مثالي و لا يخفي مدى التناقض بين هذين التناولين من حيث فلسفة المعرفة أو الفلسفة الاجتماعية التي يستند اليها كل تناول . فاذا كان الفرد يؤثر في واقعه الاجتماعي و يعمل على تشكيل هذا الأخير فان الفرد غالبا ما يرتبط بالقواعد و الاجراءات و المعايير و القيم المتبلورة في المجتمع . و بعبارة أخرى فان الفرد الذي يلتزم بواقع اجتماعي معين فانه يعمل أيضا على اضعاء معنى معين على واقعه مما يسدل على تأثير الجانب الذاتي في العملية . و اذا كانت نظرية الفعل الاجتماعي تنتمي الى المدرسة الوظيفية المحافظة فان هناك المدرسة الراديكالية الانسانية التي تنطلق من تصور أساسي يتمثل في التأكيد بأن الانسان هو الذي ينشيء العالم الذي يعيش فيه مما يفتح المجال لتدخل عوامل ذاتية في تحصيل المعرفة كالحدس مثلا (باريل و مورغان ، بتصرف ، 1980) . و كما أسلفنا فان هناك مواقف وسطى بين هذه المدارس و الاتجاهات الفلسفية بل قد نجد حتى في اطار المدرسة الواحدة عدة اتجاهات متصارعة على مستوى عدة محاور . و لا غرو في ذلك ان هذا التعدد و التنوع هو الذي يفتح المجال أمام العقل البشري آفاقا واسعة للتعلم في نظرية المعرفة بحيث لا يتجمد عند اتجاه واحد .

الادبيولوجية و السلطة و الإتصال اللطيفي :

- يرى مانهايم (1936) بأن الادبيولوجية تتركب من أربعة جوانب :
- 1 - وجود نسق من الاعتقادات ، و يشكل مجموعة الأفكار التي تهرر البنية الموجودة و يبقى على الامتيازات التي تتمتع بها طبقة اجتماعية معينة .
 - 2 - وجود عنصر تشويه الواقع و ذلك بهدف تبرير الامتيازات الطبقية .
 - 3 - الادبيولوجية غالبا ما تكون لاشعورية ، لأن الذين يشوهون الواقع لا يكونوا أنفسهم شاعرين بهذا التشويه .
 - 4 - الحفاظ على النظام القائم و التشديد على المحرومين .

ان ارتباط الاديولوجية بالجوانب اللاشعورية و مجموعة من القيم هو الذي يميز الاديولوجية من العلم ، ذلك لأن الاديولوجية لا تقتصر على تفسير الواقع بل تحاول أن تصدر أحكاما على هذا الواقع بعد تقويمه و هذا التقويم الذي تقوم به الاديولوجية للواقع يعني الالتزام بمجموعة من الأفكار و التصورات المسبقة و هذا عكس المنهج العلمي الذي يقتضي عدم الارتباط المسبق بتوجيهات اديولوجية محددة و أفكار و تصورات و أحكام تقييمية مسبقة (السمالوطي ، 1975) . فالاديولوجية ان هـي نسق من الأفكار يهيمن على مجتمع ما تحميه طبقة معينة و نظام قائم و يثأر هـذا النسق الفكري بتصورات مسبقة و أحكام تقييمية تعمل على تكوين اتجاهات و مواقف سلوكية قد تخفي دوافع لاشعورية بهدف حماية الذات و الجماعة التي ينتمي اليها الفرد . و لا شك بأن الاديولوجية المهيمنة تعمل جاهدة على تدعيم توجهاتها و أهدافها باقامة مؤسسات و منظمات تربوية و اقتصادية و سياسية تعمل على ترسيخ المفاهيم و التصورات التي تقوم عليها تلك الاديولوجية . و اذا أنتقلنا في التحليل من المستوى المجتمعي (المجتمع) الى المستوى التنظيمي (المنظمات) فاننا نجد بأن تأثير الاديولوجية السائدة يتجلى بوضوح على مستوى التنظيم و التخطيط و التوجيه و التنفيذ . و كما يرى سكيرمان (1966) (Schurman) فان الاتصال داخل المنظمات يعتبر من بين أهم أساليب تجلى الاديولوجية الفاعلة اذ أن المنظمات لا تستطيع القيام بوظيفتها دون سريان دائم للمعلومات . و يضيف نفس الباحث بأن الاديولوجية كنسق منسق من الأفكار - تقدم و توفر العناصر الأساسية لنسق الاتصال - فسرمان المعلومات داخل المنظمة يتخذ أنماطا و نماذج عديدة تتأثر الى حد كبير بالاديولوجية التي تتبناها المنظمة سواء كانت المنظمة ذات أهداف تربوية ، اقتصادية ، سياسية أو اجتماعية .

و اذا كان سكيرمان و غيره من الباحثين يحاولون اقامة علاقة واضحة بين الاديولوجية و الاتصال التنظيمي فاننا نلاحظ من مراجعاتنا للدراسات السابقة وجود حلقة مفقودة بين الاديولوجية كإطار كلي مهيم و الاتصال كنشاط فردي أو جماعي داخل المنظمة الواحدة . و تتمثل هذه الحلقة المفقودة في نظري في اهمال مفهوم دور السلطة أو القوة التنظيمية (Power) في تشكيل أنماط الاتصال و في توزيع و احتكار المعلومات باعتبار أن هذه الأخيرة مصدر قوة ، اذ أن امتلاك المعلومات و حسن التصرف بهذه المعلومات يكسبها الجهة المعنية قوة ينبغي أن تكون موضع تقويم و تقدير . و نـعني بالسلطة التنظيمية في هذا المقام القوة أو النفوذ الذي يكتسبه بعض الأفراد أو الجماعات داخل المنظمات بحيث تكون هذه القوة مدعومة بهيكل هرمي للسلطة (التقسيم الهرمي للسلطة) و بنظام لتقسيم العمل و بمصادر و عوامل متعددة ليس هنا موضع تفصيلها . و الملاحظ من استقراء الدراسات السيكولوجية العديدة غياب مفهوم القوة التنظيمية من هذه الدراسات و قد يرجع سبب هذا الغياب كما يورد ذلك كارت رايت (Cart right, 1959) الى عدم اعتبار هذا المفهوم كمفهوم سيكولوجي يستحق الدراسة من هذا المنظور و مهما يكن ، فقد أولت الدراسات الاجتماعية و خاصة الدراسات ذات الصبغة الماركسية هذا المفهوم

ناية قصى حيث ربطت بين الانتاج الاقتصادي و القوة أو السلطة .

ففي الحين الذي يرى فيه الماركسيون بأن الهيكل الهرمي للسلطة التنظيمية هو المصدر الرئيسي لحدوث الصراع داخل المنظمات و للشعور بالافتراق و الاحساس بالاحباط فان الويبريين (أنصار ماكس ويبر) يعتبرون مركزية السلطة كشكل من أشكال التنظيم الاجتماعي الأكثر فعالية و عقلانية (Olsen, 1970 Ta nenbaum, 1974) و مما يرتبط بهذا الجدل قضية المركزية و اللامركزية على المستوى التنظيمي و ما يتعلق بهذين المفهومين من تجارب و نماذج للتسيير وفق درجات متفاوتة على محور المركزية و اللامركزية . و مما أحتدم حوله النقاش بين الباحثين في موضوع القوة التنظيمية عدة جوانب أساسية مثل : هل القوة (Power) مفهوم أساسي في تحليل العلاقات بين مختلف الأطراف داخل المنظمة ؟ و هل يمكن تحديد و توزيع القوة داخل المنظمة بمعزل عن تحديد و توزيع القوة في المجتمع ككل علما بأن المنظمة تشكل حلقة وصل بين ما هو فردي (جزئي) و ما هو مجتمعي (كلي) ؟

رغم اتفاق عدة باحثين وظائفيين ضمن النظرية التعددية و راديكاليين (ماركسيون أرثوذكسيون) على أن مفهوم القوة مفهوم يمكن تحليله و دراسته على المستوى التنظيمي لفهم العلاقات بين مختلف الأطراف داخل المنظمة فان النقاش يشتد بين هؤلاء الباحثين عندما يناقشون عملية توزيع القوة في المنظمة . فالباحثون الوظائفيون مثل تالكوت بارسون (1963) يرون بأن القوة داخل المنظمة يمكن أن تغيد كل الأفراد حيث يزعم بارسون بأن القوة عبارة عن مصدر ينتجه نسق اجتماعي بأسلوب متشابه لأسلوب انتاج أو تكوين الثروة . و بينما يملك بعض الأشخاص أكثر من الآخرين فان الطريقة التي يتم بها التصرف في القوة ليست أقل أهمية من طريقة توزيعها، فالقوة وفق هذا التصور عملية غير منتهية أي أنه يمكن لجميع الأفراد داخل المنظمة الاستفادة منها . أما الراديكاليون فيتبنون موقفا مناقضا لذلك اذ يعتبرون القوة كعملية أو طاقة منتهية، فالقوة داخل المنظمة لا يمكن أن تستفيد منها مجموعة ما الا على حساب آخرين ذلك لأن ممارسة القوة و الاستفادة منها لا تتم الا بحرمان الآخرين منها (باريل و مورغان ، 1980) .

و من النقاط التي يحتدم حولها النقاش أيضا في هذا المجال مدى شرعية أو لا شرعية القوة في المنظمة . يبدو أنه من أسباب النقاش حول هذا الموضوع غوض مفهوم القوة الذي قد يعني استعمال : (الضغط و الاكراه و النفوذ) و تداخله مع مفهوم السلطة أي الممارسة الشرعية لعملية المراقبة و التسيير بصفة عامة بالاضافة الى أن هذا المفهوم لم ينتقل من الدراسات السياسية الى الدراسات التنظيمية الا مؤخرا . و لم تجر الى حد الآن دراسات ميدانية كثيرة لدراسة أشكال و أنماط القوة التنظيمية و مدى تأثيرها في السلوك التنظيمي و لم يتم الاهتمام باقامة علاقة مباشرة بين القوة التنظيمية و السلوك التنظيمي الا في السنوات الأخيرة من طرف بعض الباحثين مثل : (Perro (1972) Bacharach & La ler (1980)

و كاتب هذه السطور (1983). و مهما يكن، فان هذا المفهوم في حاجة الى مزيد من البحوث التي ينبغي أن تنطلق من تحديد اجرائي دقيق.

الاتصال التنظيمي :

يذكر كل من سيفرين و تنكارد (Severin and Tankard, 1979) عند تعرضهما لتعريف الاتصال بأن هناك ما يقرب من مائة تعريف لهذا المفهوم. و قد حاول هذان الكاتبان تحديد بعض المعاني الأساسية التي تشترك فيها هذه التعاريف فاستخلاصا ثلاثة محاور أساسية :

أ (تعريف الاتصال بأنه المشاركة أو المقاسمة لمعنى من المعاني، أي قيام طرف بإشراك طرف آخر و مقاسمته في فهم معنى تحمله رموز معينة (لغة).

ب (تعريف الاتصال بأنه سلوك هادف لاحداث تأثير مقصود عند طرف آخر، فالاتصال بهذا المعنى عملية اقناع و تأثير.

ج (تعريف الاتصال بأنه أي نوع من أنواع احداث أثر أو استجابة عند الطرف الآخر سواء كان ذلك بقصد أو دون قصد.

أما الباحثون فراس و مونج و راسنيل (1977) (Monge & Russell) (Farace) فيربطان بين عمليتي الاتصال و التنظيم و يعرفان الاتصال بأنه تبادل الرموز المشتركة و الشائعة بين الأفراد الذين يقومون بعملية التواصل حيث تشير هذه الرموز علاقات رمزية مرجعية عند كل فرد. فالتواصل بهذا التحديد لا يمكن أن يتم الا بين أفراد تجمعهم رموز مشتركة (لغة مشتركة) بحيث تعبر هذه الرموز عن حقائق واقعية تم ارتباطها بهذه الرموز. و انطلاقا من تناول بنيوي - وظائفى يعمد هؤلاء الباحثون الى تحليل الاتصال داخل المنظمة حسب المستوى التنظيمي و الوظيفة و البنية أو الهيكل التنظيمي بحيث تتم دراسة الاتصال التنظيمي حسب أربع مستويات :

- 1 (الاتصال على المستوى الفردي حيث يقوم الفرد بالاتصال بالآخرين و يتلقى الاتصال من المحيط العام للمنظمة .
- 2 (الاتصال على المستوى الزوجي (الشائبي) و ذلك كالاتصال بين الرئيس و المرؤوس أو بين صديق و صديق داخل المنظمة .
- 3 (الاتصال على مستوى جماعة و هو الاتصال بين مجموعة من الأفراد تربطهم علاقة عمل أو علاقة زمالة أو صداقة .
- 4 (الاتصال على مستوى المنظمة حيث يتم تقويم السلوك أو الاتصال على هذا المستوى. فالاتصال داخل المنظمة بهذا التحديد يتم على مستوى أربع مستويات متدرجة من المستوى الفردي فالشائبي فالجماعي فالتنظيمي. و اذا أتفقنا بأن الاتصال داخل المنظمة بأنه سلوك هادف لاحداث تأثير مقصود في الطرف الآخر سواء كان هذا الطرف الآخر فردا أو زوجا أو جماعة فان عملية الاتصال داخل المنظمة لا يمكن فصلها

عن الهيكل الهرمي للسلطة أو عن أي شكل من أشكال تنظيم السلطة داخل المنظمة كما لا يمكن فصل عملية توزيع السلطة عن المنظمة الايولوجية السائدة داخل المنظمة بل عن المنظومات الايولوجية المتصارعة داخل المنظمة كما يحدث في المؤسسات الرأسمالية بكل وضوح.

نحو اقامة علاقة نظرية بين المفاهيم :

قد يبدو من هذا العرض المقتضب لبعض المفاهيم الأساسية في نظرية المعرفة من جهة و في تحديد مفاهيم الايولوجية و القوة و السلطة التنظيمية و الاتصال التنظيمي من جهة أخرى بأن هدف هذا المقال هو اقامة علاقة مباشرة بين المفاهيم التالية : الايولوجية و القوة التنظيمية و الاتصال التنظيمي بحيث ينطلق التحليل من فهم البنية الايولوجية الكلية على المستوى الكلي (المجتمعي) لينتقل التحليل لفهم بنية و هيكل توزيع القوة و السلطة في المجتمع و داخل المنظمة باعتبار أن هذه الأخيرة حلقة وصل بين الفرد و المجتمع ثم ينتقل التحليل أخيراً لدراسة الاتصال داخل المنظمة سواء كان ذلك على المستوى الفردي أو الزوجي أو الجماعي أو التنظيمي كعملية احداث التأثير حيث لا يتصور أن يحدث التأثير بمعزل عن فهم تركيبة السلطة داخل المنظمة و بمعزل عن فهم الآليات الضاغطة التي تستعملها الايولوجية السائدة بصفة مباشرة أو غير مباشرة و بقصد شعوري أو لا شعوري.

و اذا حاولنا ربط هذه العلاقة بين المفاهيم المشار اليها بنظرية المعرفة فاننا نجد أن هذا التصور ينطلق من الاستنباط التي الاستقرار حيث يحاول الباحث أن يؤكد بأن فكرة التعميم التي تصبو اليها البحوث الامبريقية في اطار العلوم السلوكية لا يمكن أن تتحقق - على الأقل بأدوات البحث و المناهج المتوفرة الى حد الآن - الا في اطار ايولوجي محدد. و مهما يكن، فان هذا التأكيد لا يهدف بتاتا الى النفي التام لامكانية الوصول الى قوانين سلوكية و تعميمات تتجاوز الأطر الايولوجية . الا أن البحوث التي تجري داخل المنظمات لا يمكن الا أن تتأثر شعوريا أو لا شعوريا بالأطر الايولوجية السائدة و المؤثرة على المستوى المجتمعي و التنظيمي.

و أخيراً، فان هذا التصور في حاجة الى مزيد من البحث و التمحيص على المستويين النظري و التطبيقي في اطار مختلف الثقافات لبلورة هذا التصور في نماذج واضحة تمكن من فهم السلوك داخل المنظمات انطلاقا من الكل الى الجزء و من الجزء الى الكل ضمن عملية تفاعلية تكاملية .

- 1 (السالموطي نبيل محمد توفيق : الايديولوجيا و أزمة علم الاجتماع المعاصر .
الهيئة المصرية العامة للكتاب ، الاسكندرية : 1975 .
- 2 (بدوي أحمد زكي : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت :
1982 .
- 3 (الجندي عبد الحليم : القرآن و المنهج العلمي المعاصر ، دار المعارف ،
القاهرة : 1984 .
- 4 (Achoui M. The impact of ideology and organizational power on
communication : A comparative perspective u published
Ph.D thesis. RPI. Troy, New york : 1983.
- 5 (Bacharach B.S., & Lerner J.E. Power and politics in organiza-
tions. Washington : Jossey - Bass publishers, 1980.
- 6 (Burrell G., & Morgan G. Sociological paradigms and organizatio-
nal analysis. Exeter : Heinman educational books Ltd,
1979.
- 7 (Cartwright D. Studies in social power. Ann Arbor : University
of Michigan Press, 1959.
- 8 (Farace V.R., Monge R.P., & Russell M.H. Communicating and organiza-
tional communication. Reading : Addison - Wesley publishing Co, 1977.
- 9 (Coldhaber M.G., Porter D.T., Yates P.M., & Lenzini R. Organiza-
tional communications : Human Communication Research,
1978, 5, 76 - 96.
- 10 (Mannheim K. Ideology and utopia. Translated by Worth L. & Shils
E. New york : Harcourt Brace and World inc., 1936.
- 11 (Osborn M. Power in societies. New york : Mc Millan, 1970.
- 12 (Perrow C. Complex organizations : A critical essay. New york :
Scott, Foresman and Co., 1972.
- 13 (Redding W.G. Organizational communication theory and ideology :
an overview. In Ruben B.P.(Ed.), Communication year-
book, 1979, 3, New Brunswick Transactional - Inter-
national Communication Association, 309 - 341.
- 14 (Richetto M.G. Organizational communication theory and Research.
In Ruben B.D. (Ed.), Communication yearbook, 1977, 1,
New Brunswick Transactional - International Communi-
cation Association, 331 - 346.
- 15 (Roberts H.K., O'Reilly III A.C., Bretton E.G., & Porter W.L.
Organizational theory and organizational communica-
tion : A communication failure? Human Relations, 1974,
27, 501 - 524.
- 16 (Schurmann F. Ideology and organization in communist china. Ber-
keley and Los Angeles : University of California Press
1966.
- 17 (Severin J.W., & Tansler W.J. Communication theories. New york :

Hastings house publishers, 1979.

Ta enbau A.S. Hierarcly in organizations. San Francisco : (18
Jossey - Bass publishers, 1974.