

## خلاصة واستنتاجات:

من خلال النتائج المتوصل إليها في دراستنا لموضوع الاتصال التنظيمي: توصلنا إلى ما يلي:

- إعطاء أهمية أكبر لنمط الاتصال الصاعد، من خلال الاهتمام بمشاكل العمال ومشاكلهم وتقبّل مقترحاتهم وتفهم مشاعرهم واحتياجاتهم، والسماح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات، لأنّ هذه المشاركة تُتيح للعمال إمكانية التعبير عن آرائهم، وتقديم مقترحاتهم، ممّا يساهم في تحسين القرارات المتخذة، وتجعل العمال أكثر تفهماً وقبولاً لها وأكثر حماساً لتنفيذها.
- استخدام الوسائل الحديثة في عملية الاتصال، من أجل زيادة سرعة الاتصال داخل المؤسسة، وبالتالي تسهيل العملية الاتصالية وتحقيق أهدافها بأكثر فعالية.
- فتح قنوات الاتصال والحوار بين العمال والمشرفين وزيادة التفاعل بينهم، من خلال دورات تدريبية ونشاطات ثقافية وترفيهية لتمتين العلاقة وزيادة الثقة المتبادلة.
- الاهتمام بالنواحي السيكولوجية للعمال، واقتراح إنشاء وحدة للإرشاد النفسي والاجتماعي داخل المؤسسات.

## **Résumé:**

La disponibilité des différents conditions et les bonnes relations sociales aux seins des institutions visent dans l'ensemble l'amélioration de la rentabilité des ressources humaines , et ce la ne peut se réaliser qu'en présence d'un réseau de communication qui fourni un climat adéquat et le repos psychologique des ouvriers a travers l'organisation structurelle appropriée et la bonne relation entre les superviseurs et les ouvriers ainsi que les responsables et leur subordonnés ; de ce fait on vas traiter dans cet article le rôle de la communication organisationnelle dans l'activation de la performance des ressources humaines dans les institutions économiques.