



جامعة الجزائر 02 - أبو القاسم سعد الله -

كلية: العلوم الاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل



التنمية والتنمية المستدامة في ظل

تأثير الاتصال بالمؤسسة

دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لصناعة السيارات
- سوناكوم ورقلة -

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع

إشراف الأستاذ الدكتور:
الهاشمي مقراني

إعداد الطالب:
مازن سليمان الحوش

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
أ.د. بن صافية عائشة	أ.ت.ع	جامعة الجزائر 2	رئيسا
أ.د. الهاشمي مقراني	أ.ت.ع	جامعة الجزائر 2	مشرفا ومقررا
د. حرايرية عتيقة	أ.م.أ	جامعة الجزائر 2	عضوا و مناقشا
د. سوالمية عبد الرحمن	أ.م.أ	جامعة بجاية	عضوا
د. بودبزة ناصر	أ.م.أ	جامعة ورقلة	عضوا

السنة الجامعية:

2018 - 2019م / 1439 - 1440هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الرُّوحِ قُلِ الرُّوحُ مِنْ أَمْرِ رَبِّي وَمَا أُوتِيتُمْ مِنَ

الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا﴾ (85) سورة الإسراء: الآية 85.



شكر وتقدير



أحمد الله وأسجد له شاكرًا فضله علي
أن منحني الصبر والمثابرة لأتمكن من

إنجاز هذا البحث، فله الحمد والشكر من قبل ومن بعد.

كما أقدر شاكرًا كل الذين ساعدوني في إنجاز هذا البحث وعلى رأسهم
أستاذي الفاضل "الأستاذ الدكتور الماشهي مقراي" المشرف على هذا
البحث الذي لم يبخل علي بتوجيهاته ونصائحه وتشجيعاته منذ أول الخطوات،
فله مني فائق التقدير والعرفان.

والشكر موصول إلى كل أعضاء لجنة المناقشة الموقرين الذين قبلوا مناقشة
هذا العمل.

وسأكون مقصرًا إن لم أوجه شكري وامتناني إلى كل زملائي الأساتذة دون
استثناء بجامعة الجزائر 02 وإلى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة وخاصة
أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، على مساعدتهم ودعمهم لي لإتمام
هذا العمل.

إهداء:

إلى روح والدي الغالي رحمه الله وأسكنه فسيح الجنان.

إلى والدي الغالية شفاها الله تعالى.

إلى زوجتي الفاضلة حفظها الله

إلى الجزائر وفلسطين وإلى كل الطلبة والباحثين

والمهتمين

أهدي لكم عملي هذا

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

المحتويات الصفحة

فهرس الأشكال

فهرس الجداول

مقدمة.....أ-د

الفصل الأول:

الاطار المنهجي للدراسة

أولاً: أسباب اختيار الموضوع.....06

ثانياً: أهمية الدراسة.....06

ثالثاً: أهداف الدراسة.....07

رابعاً: الإشكالية.....08

خامساً: فرضيات الدراسة.....10

سادساً: تحديد المفاهيم.....11

سابعاً: الدراسات السابقة.....19

ثامناً: البنائية الوظيفية كمنظور للدراسة.....22

تاسعاً: مجالات الدراسة.....26

عاشراً: المنهج المستخدم.....35

حادي عشر: أدوات جمع البيانات.....37

ثاني عشر: العينة.....41

الفصل الثاني:

التنمية

43	تمهيد
44	أولاً: مفاهيم عامة في التنمية
44	1/ أسباب ودوافع ظهور فكرة التنمية
44	2/ مفهوم التنمية
48	3/ المبادئ والأسس التي تقوم عليها التنمية
49	4/ الغايات (أهداف التنمية أو لماذا نمي؟)
50	5/ مجالات التنمية (ماذا نمي)
51	6/ وسائل وآليات التنمية (كيف نمي؟)
53	7/ خصائص التنمية
55	ثانياً: التنمية من منظور علم الاجتماع
94	خلاصة الفصل

الفصل الثالث:

التنمية المستدامة

96	تمهيد
97	أولاً: ماهية التنمية المستدامة
97	1/ أسباب ودوافع ظهور فكرة التنمية المستدامة
98	2/ الخلفية التاريخية لظهور فكرة التنمية المستدامة
103	3/ نظرة العلماء والباحثين للتنمية المستدامة

105	4/ تعريف التنمية المستدامة
107	ثانيا: أبعاد ومبادئ وأهداف التنمية المستدامة.....
107	1/ أبعاد التنمية المستدامة.....
118	2/ التنمية المستدامة من النظرية إلى التطبيق والمبادئ العشرة للعقيدة البيئية.....
122	3/ أهداف التنمية المستدامة.....
126	4/ التنمية المستدامة والمشاركة الشعبية.....
133	5/ مؤشرات قياس التنمية المستدامة.....
146	خلاصة الفصل.....

الفصل الرابع:

تأثير الاتصال

148	تمهيد.....
149	أولا: مستويات الأثر وانعكاساته.....
156	ثانيا: أسس التأثير والإقناع.....
158	ثالثا: مبادئ أسس الإقناع والتأثير.....
159	رابعا: نظرية الإقناع.....
160	خامسا: تأثيرات وسائل الاتصال.....
162	سادسا: المعايير الأساسية التي تؤثر على الفرد.....
164	سابعا: نظريات تأثير وسائل الاتصال.....
179	خلاصة الفصل.....

الفصل الخامس:

الخلفية النظرية للاتصال

181.....	تمهيد.....
182.....	أولاً: أهمية الاتصال في المؤسسة.....
183.....	ثانياً: أهداف الاتصال.....
186.....	ثالثاً: أساليب الاتصال.....
191.....	رابعاً: عناصر العملية الاتصالية.....
196.....	خامساً: أنماط الاتصال.....
198.....	سادساً: دراسة شبكات الاتصال.....
200.....	سابعاً: نماذج الاتصال.....
207.....	ثامناً: أنواع الاتصال داخل المؤسسة.....
211.....	تاسعاً: عوائق الاتصال.....
213.....	عاشراً: شروط الاتصال الفعال.....
216.....	حادي عشر: خصائص الاتصال الجيد.....
218.....	ثاني عشر: الخطوات الضرورية للمدخل السلوكي في الاتصالات.....
226.....	خامس عشر: العمل.....
220.....	ثالث عشر: واجب الإدارة نحو الاتصالات.....
222.....	رابع عشر: أهمية المدير الفعال في تحسين الاتصالات.....
229.....	سادس عشر: الاتصال التتموي.....

237 خلاصة الفصل

الفصل السادس:

المؤسسة

239 تمهيد

240 أولاً: عناصر المؤسسة

241 ثانياً: وظائف المؤسسة

245 ثالثاً: أهداف المؤسسة

249 رابعاً: أنواع المؤسسات

253 خامساً: مراحل تطور المؤسسة الجزائرية

256 سادساً: أهداف ومبادئ إعادة الهيكلة في المؤسسة

261 سابعاً: ثقافة المؤسسة

272 خلاصة الفصل

الفصل السابع:

جمع وتبويب المعلومات وتحليل النتائج

274 أولاً: تبويب وتحليل وتفسير البيانات الميدانية

274 المحور الأول: محور البيانات الخاصة بالمبحوثين

280 المحور الثاني: محور البيانات الخاص بأنواع الإتصالونجاعته بالمؤسسة

298 المحور الثالث: محور البيانات الخاص بتأثير قنوات الاتصال على جماعة العمل داخل المؤسسة

311 المحور الرابع: محور البيانات الخاص بعوائق الاتصال

320 المحور الخامس: محور البيانات الخاص بالتأثير

326 ثانيا: النتائج ومناقشة فرضيات الدراسة

335-334 خاتمة

348-337 قائمة المصادر والمراجع

الملاحق

ملخص الدراسة

فہرستی الاصلی

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
110	ترابط أبعاد التنمية المستدامة	01
110	تداخل أبعاد عملية التنمية المستدامة	02
111	تكامل أبعاد عملية التنمية المستدامة	03
136	خريطة تدفق للخطوات الرئيسية لحساب الادخار الحقيقي	04
169	نموذج كاتز للاستخدامات والإشباعات	05
176	العلاقة المتبادلة بين المجتمع ووسائل الاتصال والجمهور	06
193	المجال الضيق للتفاهم بين المرسل والمستقبل	07
193	المجال أكثر اتساعا	08
193	مرجع طرف الاتصال	09
193	الخلية المعلوماتية للمرسل والمستقبل	10
195	مقومات العملية الاتصالية (عناصر الاتصال)	11
198	العجلة	12
198	السلسلة	13
199	الدائرة	14
199	التشابك	15
202	نموذج بيرلو للاتصال	16
203	نموذج شانون ووريفر	17
204	نموذج شرام	18
205	نموذج أوسجود	19
206	نموذج دانس للإتصال	20
208	الاتصال النازل	21
209	الاتصال الصاعد	22
210	الاتصال الأفقي	23

261	ثقافة المؤسسة	24
263	نشأة وتجليات ثقافة المؤسسة	25
263	مكونات المؤسسة	26
264	ثقافة المؤسسة	27
274	جنس أفراد البحث	28
275	فئات العمر لأفراد العينة	29
277	المستوى التعليمي أفراد العينة	30
278	الحالة الإجتماعية لأفراد العينة	31
279	مدة عمل أفراد العينة في المؤسسة	32
281	إخبار الإدارة العمال بالتغيرات الطارئة	33
282	كيفية إخبار الإدارة العمال بالمعلومات المتعلقة بنشاط العمل	34
283	توضيح المشرف لطريقة العمل	35
284	إخبار الإدارة العمال بخطة العمل	36
285	تنبيه المشرف لموقع الخطر في مكان العمل	37
286	إخبار الإدارة بالأرباح المحققة	38
287	إتاحة الإدارة للعمال فرص الإتصال بها	39
288	تخصيص الإدارة أيام للاستقبال	40
289	مشاركة الإدارة العليا للعمال في إتخاذ القرارات	41
290	قبول الإدارة لمناقشة العمال للقرارات الإدارية	42
292	تقديم العمال اقتراحاتهم للإدارة	43
293	إلى أين يلجأ العامل في حالة تعرضه إلى مشكل أثناء العمل	44
294	اتصالات العمال داخل القسم وبين الأقسام الأخرى	45
295	استشارة العمال لبعضهم البعض في قضايا العمل المشترك	46
296	تبادل الآراء داخل القسم	47
297	تبادل الزيارات خارج فترة العمل	48

299	الوسائل التي تستخدمها الإدارة لإمداد العمال بالمعلومات	49
300	تنظيم الإجتماعات واللقاءات	50
301	تنظيم الإدارة الحفلات في المناسبات	51
303	كيفية طرح مشاكل العمال على الإدارة	52
304	الكيفية التي تتصل بها الإدارة مع العمال	53
305	فهم مضمون المنشورات والملصقات الادارية	54
306	قنوات الاتصال المفضلة لدى العمال	55
307	إطلاع الإدارة للعمال بمستجدات الأمور	56
308	زيارات المدير للعمال ومدى إتاحة فرصة التحدث معه	57
309	تقديم شروحات للقرارات التي تصدرها الإدارة	58
310	طبيعة الاتصال بين العمال والمشرفين	59
312	رأي العمال في عملية الاتصال داخل المؤسسة	60
313	رأي العمال في القرارات التي تصدرها الإدارة	61
315	طبيعة علاقة العامل بأفراد المؤسسة	62
316	معاملة المدير للمجموعة العاملة	63
317	اهتمام المشرف المباشر بالعامل	64
318	رضا العمال على أسلوب المشرف في المعاملة	65
319	قيام الإدارة بواجبها نحو العمال	66
321	تأثير العامل على المشرف	67
322	رضا العامل على زملائه في القسم	68
323	تأثير العامل على زملائه في الأقسام الأخرى	69
325	تأثير المشرف على العمال من خلال القرارات والتعليمات والأوامر	70

فہرست الجبر اول

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
71	التنمية عند هوسليتز	01
73	متغيرات النمط	02
140	مؤشرات لجنة التنمية المستدامة	03
274	جنس أفراد البحث	04
275	فئات العمر لأفراد العينة	05
276	المستوى التعليمي أفراد العينة	06
277	الحالة الاجتماعية لأفراد العينة	07
278	مدة عمل أفراد العينة في المؤسسة	08
280	إخبار الإدارة العمال بالتغيرات الطارئة	09
281	كيفية إخبار الإدارة العمال بالمعلومات المتعلقة بنشاط العمل	10
283	توضيح المشرف لطريقة العمل	11
284	إخبار الإدارة العمال بخطة العمل	12
285	تنبيه المشرف لموقع الخطر في مكان العمل	13
286	إخبار الإدارة بالأرباح المحققة	14
287	إتاحة الإدارة للعمال فرص الاتصال بها	15
288	تخصيص الإدارة أيام للاستقبال	16
289	مشاركة الإدارة العليا للعمال في اتخاذ القرارات	17
290	قبول الإدارة لمناقشة العمال للقرارات الإدارية	18
291	تقديم العمال اقتراحاتهم للإدارة	19
292	إلى أين يلجأ العامل في حالة تعرضه إلى مشكل أثناء العمل	20
293	اتصالات العمال داخل القسم وبين الأقسام الأخرى	21
295	استشارة العمال لبعضهم البعض في قضايا العمل المشترك	22
296	تبادل الآراء داخل القسم	23

297	تبادل الزيارات خارج فترة العمل	24
298	الوسائل التي تستخدمها الإدارة لإمداد العمال بالمعلومات	25
299	تنظيم الاجتماعات واللقاءات	26
301	تنظيم الإدارة الحفلات في المناسبات	27
302	كيفية طرح مشاكل العمال على الإدارة	28
303	الكيفية التي تتصل بها الإدارة مع العمال	29
304	فهم مضمون المنشورات والملصقات الادارية	30
305	قنوات الاتصال المفضلة لدى العمال	31
306	إطلاع الإدارة للعمال بمستجدات الأمور	32
307	زيارات المدير للعمال ومدى إتاحة فرصة التحدث معه	33
308	تقديم شروحات للقرارات التي تصدرها الإدارة	34
309	طبيعة الاتصال بين العمال والمشرفين	35
311	رأي العمال في عملية الاتصال داخل المؤسسة	36
312	رأي العمال في القرارات التي تصدرها الإدارة	37
314	طبيعة علاقة العامل بأفراد المؤسسة	38
315	معاملة المدير للمجموعة العاملة	39
316	اهتمام المشرف المباشر بالعامل	40
318	رضا العمال على أسلوب المشرف في المعاملة	41
319	قيام الإدارة بواجبها نحو العمال	42
320	تأثير العامل على المشرف	43
321	رضا العامل على زملائه في القسم	44
322	تأثير العامل على زملائه في الأقسام الأخرى	45
324	تأثير المشرف على العمال من خلال القرارات والتعليمات والأوامر	46

مَغْرَمَةٌ

مقدمة:

يعتبر موضوع الاتصال محل التناول من جانب الإنسان منذ مراحل حياته الأولى، التي تعود إلى بدايات خلقه ووجوده، وإن كان التناول له من خلال محاولات استخدامه في مجالات الحياة المختلفة، بهدف إخضاعها لمتطلباته، وبدون الاستناد إلى خلفيات علمية، وإنما في ظل إشباع حاجاته الفيزيولوجية والسيكولوجية، وما ينطوي ذلك على توارث خبري فطري شمل الإشارات والأصوات كي يعبر عن مشاعره وأحاسيسه ومواقفه، ومع التطور الإنساني، وظهور اللغة في الحياة الإنسانية، حدث انقلاب شامل في اتصالات الإنسان، وباستخدام اللغة أصبحت الاتصالات لا تقتصر على المواقف الآنية، وإنما احتوت محاولات تاريخ حياته السابقة، وتطلعاته المستقبلية، وبالتالي تمكن من توفير ميراث شمل مجالات الحياة السياسية والاقتصادية والثقافية، ومما دفع به إلى ابتكار العديد من الوسائل الاتصالية كي تسهل له فرص التغلب على التباعد الزمني والمكاني في إطار طبيعته الاجتماعية التي تقوم على التفاعل الإنساني، بما يحفظ وجوده وتراثه الاجتماعي عبر مراحل التاريخ.

كما أن المؤسسات الصناعية والاقتصادية المختلفة التي نراه في الواقع اليوم، لم تظهر بأشكالها الحالية من أول مرة، بل كان ذلك نتيجة لعدة تغيرات وتطورات متواصلة، ومتوازية مع التطورات التي شهدتها النظم الاقتصادية والاجتماعية، والحضارات البشرية، منذ أن تمكن الإنسان من الاستقرار، وبدء في تحضير ما يحتاجه لاستعمال طاقاته الجسمية والفكرية، ونظرًا لأن المؤسسة الصناعية الاقتصادية أو الوحدة الإنتاجية تمثل النواة الأساسية للنشاط الاقتصادي للمجتمعات، فإنه لا يمكن أن تدرس بشكل منفصل عن المجتمع التي توجد فيه زمنيًا ومكانيًا.

ويجدر بدارس المؤسسة بمختلف أنواعها وخاصة الإنتاجية أو الصناعية أن يطلع على تطوراتها لما لها من دور قيادي في حركة النشاط الاقتصادي ونمو المجتمعات، ويمكن أن نتابع تطورات المؤسسة التي تضرب جذورها في أصول المجتمع الرأسمالي وما قبله

ابتداءً من الإنتاج في الوسط الأسري البدائي، ومروراً على الإنتاج المنزلي والحرفي ثم المانيفاكتوري، وتعتبر الوحدات الحرفية من بين المنعرجات الهامة في تاريخ المؤسسة.

وقد ارتبط مصطلح التنمية في البداية بالتقدم والتخطيط والإنتاج، ليصبح فيما بعد ذا أبعاد مادية ومعنوية، والتنمية بالمفهوم العام هي تحسين ظروف المواطنين وتغيير مستوى معيشتهم عن طريق تحسين دخلهم الفردي والرفع في المستوى التعليمي وفي مستوى الرعاية الصحية، وإعداد مشاريع تنموية واستثمارات من أجل خدمة هؤلاء الأفراد.

لذلك أصبح اليوم تحقيق التنمية المستدامة هو الهدف الرئيسي في الاستراتيجيات التنموية في القرن الحادي والعشرين، وللتنمية المستدامة ثلاثة أبعاد للتنمية البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي والبعد البيئي وهناك من يضيف البعد المؤسسي.

وعليه فإن الهدف من هاته الدراسة هو تسليط الضوء على تأثيرات الاتصال على التنمية المستدامة وذلك من خلال مؤسسة الصناعة السيارات سوناكوم ورقلة قصد الوقوف على مدى فعالية الاتصال في هاته الأخيرة، وعليه تم تقسيم العمل على جملة من الفصول النظرية والميدانية والمنهجية.

حيث تطرق الباحث في الفصل الأول إلى إشكالية الدراسة وفرضياتها كما تطرق إلى أهمية وأهداف الدراسة وأسباب اختيار الموضوع كذلك إلى تحديد المفاهيم والدراسات السابقة ثم منهج وأدوات جمع البيانات ثم عينة والبنائية الوظيفة كمنظور للدراسة.

أما الفصل الثاني فقد تناولنا موضوع التنمية من خلال جملة من العناصر منها: مفاهيم عامة في التنمية وكذا أسباب ودوافع ظهور فكرة ثم المبادئ والأسس التي تقوم عليها أهداف ومحاولات التنمية بالإضافة إلى وسائل وآليات التنمية وخصائص التنمية وبعدها إلى نظريات التنمية في الفكر السوسيولوجي المعاصر والأسس النظرية للتنمية.

ولقد تطرقنا في الفصل الثالث إلى ماهية التنمية المستدامة وأسباب ودوافع ظهور فكرة التنمية المستدامة ثم الخلفية التاريخية لظهور فكرة التنمية المستدامة ونظرة العلماء والباحثين للتنمية المستدامة وأخيرا أبعاد ومبادئ وأهداف التنمية المستدامة.

أما الفصل الرابع تناولنا في جملة من العناصر منها، مستويات الأثر وانعكاساته وأسس التأثير والإقناع، كذلك مبادئ أسس الإقناع والتأثير، ثم تأثيرات وسائل الاتصال بالإضافة إلى المعايير الأساسية التي تؤثر على الفرد وأهم نظريات تأثير وسائل الاتصال.

في حين تناولنا في الفصل الخامس أهمية الاتصال في المؤسسة أهداف الاتصال وأهم أساليب الاتصال وعناصر العملية الاتصالية، بالإضافة أنماط الاتصال ودراسة شبكات الاتصال، وأهم نماذج الاتصال، وأنواع الاتصال داخل المؤسسة، ثم عوائق الاتصال وأهم شروط الاتصال الفعال، بالإضافة إلى خصائص الاتصال الجيد والخطوات الضرورية للمدخل السلوكي في الاتصالات، وأجب الإدارة نحو الاتصالات، ثم أهمية المدير الفعال في تحسين الاتصالات، وأخيرا الاتصال التتموي.

في حين تناول الباحث في الفصل السادس الخلفية النظرية للمؤسسة من خلال التطرق إلى عناصر المؤسسة ووظائف المؤسسة، ثم أهداف المؤسسة وأنواع المؤسسات وكذلك مراحل تطور المؤسسة الجزائرية وأهداف ومبادئ إعادة الهيكلة في المؤسسة وأخيرا ثقافة المؤسسة.

أما الفصل السابع الموسوم بجمع وتبويب المعلومات وتحليل النتائج من خلال تبويب وتحليل وتفسير البيانات الميدانية ثم النتائج ومناقشة فرضيات الدراسة.

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

أولاً: أسباب اختيار الموضوع.

ثانياً: أهمية الدراسة.

ثالثاً: أهداف الدراسة.

رابعاً: الإشكالية.

خامساً: فرضيات الدراسة.

سادساً: تحديد المفاهيم.

سابعاً: الدراسات السابقة.

ثامناً: البنائية الوظيفية كمنظور للدراسة.

تاسعاً: مجالات الدراسة.

عاشراً: المنهج المستخدم.

حادي عشر: أدوات جمع البيانات.

ثاني عشر: العينة.

أولاً: أسباب اختيار الموضوع

إن عملية اختيار الموضوع عملية معقدة، فهذه المرحلة من البحث تعتمد على العوامل الذاتية للباحث، حيث إن اختيار الموضوع يخضع بشكل كبير إلى اهتماماته وميوله، وكذا استعداده لدراسته وأن إمكانياته ومدى استحواذ المشكلة المدروسة على اهتمامه، إضافة إلى الأسباب والدوافع العلمية والاجتماعية والمهنية.

أما فيما يخص أسباب اختيار موضوع الدراسة، هو تعلق وتعمق الباحث بموضوع الاتصال، ومواصلة أبحاثه ودراسته في هذا الموضوع ذلك لما له من أهمية في المؤسسة بشكل خاص وفي المجتمع بشكل عام وكذا ربطه بآليات التنمية المستدامة في كل التخصصات، كذلك رغبة من الباحث بتحسيس المؤسسة بقيمة الاتصال ونجاحه وتميزه ذلك يؤدي إلى بقاء واستمرارية المؤسسة، وإظهار أهمية وجود إطارات مختصة في الاتصال وأيضا العمل على تكوين إطارات في هذا المجال من اجل الوصول إلى التنمية المستدامة للمؤسسة.

ثانياً: أهمية الدراسة

إن أي موضوع يطرح للبحث العلمي يجب أن يتسم بالأهمية والقيمة العلمية وذلك من خلال موضوع دراسة التنمية والتنمية المستدامة في ظل تأثير الاتصال داخل المؤسسة، هو موضوع له أهمية بالغة، مما يستوجب وضع دراسات وأبحاث متعددة لدراسته، وهذا لمعرفة الآليات والميكانزمات المعتمدة في إستراتيجية الاتصال داخل المؤسسة، وتكشف أهمية الدراسة نقاط الضعف والقوة لإستراتيجية الاتصال داخل المؤسسة، ضف إلى ذلك مكانة الاتصال وتنظيمه في تطوير الإنتاج الثقافي ودوره في كفاءة المؤسسة وهذا من اجل تحقيق التنمية المستدامة داخل المؤسسة.

كذلك لهذا البحث أهمية تطبيقية أنه يساهم إلى جانب غيره من البحوث في هذا المجال في تمهيد الأرضية السليمة لوضع دعائم طرق التسيير البشري التي تأخذ بعين

الاعتبار الواقع الثقافي السائد في المجتمع، مما يسهل دون شك عملية فهم العامل، وبالتالي تصميم طرق مناسبة للإدارة و التسيير و التحفيز، و هو ما تحتاجه مؤسساتنا بشكل ملح.

ثالثاً: أهداف الدراسة

إن لكل عمل منظم أهداف وأبعاد يسعى الباحث إلى تحقيقها وبلوغها بشتى أنواع الطرق والوسائل وهذه الدراسة تهدف الى:

- ❖ محاولة الكشف عن نوعية وخصائص الاتصال وتنظيمه السائد في المؤسسة؛
- ❖ محاولة معرفة مدى أهمية الاتصال في تحقيق مطلب التوازن والتكامل بين مختلف أقسام المؤسسة بالإضافة إلى إيجاد نوع من التعاون والانسجام بين المجموعة العاملة في المؤسسة؛

- ❖ الكشف عن نوعية العلاقات القائمة بين الأقسام الإنتاجية والأقسام الإدارية؛
- ❖ محاولة معرفة العراقيل التي تعيق السير الحسن والتي تؤدي به إلى عدم الفعالية؛
- ❖ محاولة معرفة مدى ارتباط هذه الثقافة بفعالية العامل سواء من ناحية الأداء أم من ناحية الاستقرار المهني لبلوغ أقصى درجات التنمية المستدامة.

رابعاً: الإشكالية

تعتمد الدول التي تسعى إلى إرساء سياسات تنموية ناجعة إلى جملة من الخطط والاستراتيجيات الفعالة في مجال الإعلام والاتصال إذ يرى علماء الاجتماع وعلوم الإعلام والاتصال أن عملية التنمية ينبغي ان تبدأ بالاتصال وهذا لقدراته على جمع المعطيات اللازمة لبناء ديناميكية تنموية ناجعة، كما تساهم وسائل الإعلام والاتصال في توضيح الصورة العامة للحياة في المجتمع وتبرز المشاكل التي تواجهه وتقدم جملة من الحلول والآليات وسبل مواجهتها، كما يمكنها التعريف بالآراء والاتجاهات السائدة بين الجماهير والأوساط الرسمية على حد سواء.

فالتنمية في شكلها العام هي جملة الإجراءات والعمليات المثالية التي يقوم بها المجتمع في اتجاه السرعة والتغير الحضري بهدف إشباع حاجاته وكذلك من أجل الانتقال من مرحلة الركود والتخلف إلى مرحلة الازدهار والتقدم وذلك بتشخيص الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وحتى السياسية وهذا كله من أجل إنجاز المسار التنموي، وبما أن جوانب التنمية الشاملة والمستدامة تتسع لتشمل النظام المجتمعي بأسره بكل ما يتضمنه من نظم فرعية مثل الجانب السياسي والاجتماعي والاقتصادي والثقافي والاتصالي، فإن مسؤولية أجهزة الإعلام والاتصال في أي مجتمع كبيرة جداً خصوصاً أنها تملك من الإمكانيات والأساليب ما يجعلها تؤثر في محيطها بفعالية واضحة.

كما تعتبر المؤسسة نسق اجتماعي مفتوح تؤثر وتتأثر بمحيطها فهي ليست خلية اقتصادية فقط، وإنما مجال يلتقي فيه الأفراد لتنظيم علاقاتهم الاجتماعية والمهنية من أجل تحقيق هدف معين وأن، كل مؤسسة مهما كانت طبيعتها فهي بحاجة ماسة لنشاط الفاعلين الاجتماعيين يجمع بينهم العمل لتحقيق أهداف معينة ومحددة، كما يخضعون لمجموعة قواعد وقوانين تنظيمية، حيث ينتج في الغالب عن هذا التفاعل أشكال مختلفة في الاتصال وتبادل المعلومات ضمن نسق تنظيمي معين.

إن المؤسسة في حد ذاتها تنبثق أساساً من حصيلة التعاون بين الأفراد ببعضهم والذين تربطهم مجموعة من الحاجات والاهتمامات، وأن الأفراد تحكمهم عوامل متعددة تؤثر في سلوكهم، فيجب مراعاتها والأخذ بها عند تصميم الهيكل التنظيمي.

وعليه يمكن الحديث عن مستويين أساسيين للتنظيم في المؤسسة:

- الأول تنظيم على مستوى الهيكل بمعنى تحديد مراكز ومناصب العمل وتقسيماته وتحديد وتوزيع المهام والوظائف التي يقوم بها المستخدمون؛

- والثاني تنظيم على مستوى علاقات التنسيق، وهي العمليات اللازمة للهيكل التنظيمي كي يؤدي وظائفه ومهامه كاتخاذ القرارات، الاتصال... إلخ بمعنى تنظيم علاقات العمل.

إن هذين المستويين في التنظيم، إذ يتلازمان مع منصب العمل والوظيفة المؤداة من خلال هذا المنصب، وأن للهيكل التنظيمي للمؤسسة علاقات اتصالية بين الأفراد العاملين بها، فمن خلالها تضمن للعمل استمرارية وفقاً للقوانين والقواعد المهيأة داخل التنظيم كذلك تتأثر العملية الاتصالية بثقافة التسيير في المجتمع والاقتصاد حيث أنها تنعكس في سلوكيات وأداء الأفراد داخل مؤسستهم.

لذلك تشير الدراسات ذات الصلة بالاتصال بأن استمرارية حياة المؤسسة وتقدمها نحو الأفضل والأحسن عائد إلى فاعلية الاتصال بمستوياته الداخلي والخارجي وبجميع قنواته التصاعدية والتنازلية والأفقية وفي التنظيمات المؤسساتية بجميع محيطاتها المتقدمة أو المختلفة، ومن أهم الأهداف المرتبطة بالعمليات الاتصالية في التنظيمات الحديثة ترسيخ بعض نماذج السلوك التنظيمي ومن أهمها الاتصال التفاعلي بين الأفراد وتبادل الآراء والأفكار والمعلومات بها يفرز دور العامل في مناقشة القرارات والمبادرة لتفعيل العملية الإنتاجية، ولذا فإن حالة الاتصال يفترض في صور الإيجاب والسلب وكلما ابتعد عن ذلك مشاكل تسيير قد تنعكس على حياة و سيرورة المؤسسة، مما يحملها غير قادرة على الاستمرارية والمواجهة داخل محيطها الاجتماعي والاقتصادي.

وعليه تم طرح السؤال المركزي التالي:

كيف يؤثر الاتصال على التنمية المستدامة في المؤسسة الوطنية لصناعة السيارات؟

واستنادا إلى الأسئلة الفرعية التالية:

- 1/ ما هي أنواع الاتصال الأكثر نجاعة داخل المؤسسة لتحقيق التنمية المستدامة؟
- 2/ كيف تؤثر قنوات الاتصال على جماعة العمل داخل المؤسسة لتحقيق التنمية المستدامة؟
- 3/ هل توجد معوقات للعملية الاتصالية داخل المؤسسة في ظل آليات التنمية المستدامة؟
- 4/ ما فعالية تأثير الاتصال بين العمال داخل المؤسسة لتحقيق التنمية المستدامة؟

خامسا: فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

كلما كان الاتصال مؤثرا في المؤسسة كلما أدى ذلك إلى تحقيق التنمية المستدامة.

الفرضيات الفرعية:

- 1/ كلما تعددت أنواع الاتصال كلما أدى ذلك إلى تحقيق التنمية المستدامة داخل المؤسسة.
- 2/ كلما تعددت قنوات الاتصال كلما أدى ذلك بالارتياح لدى جماعة العمل.
- 3/ كلما تم التغلب على عوائق الاتصال كلما أدى إلى تحقيق التنمية المستدامة.
- 4/ كلما كانت فعالية التأثير داخل المؤسسة ايجابية كلما أدى إلى تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة.

سادسا: تحديد المفاهيم

1. مفهوم التنمية:

تعني التنمية اصطلاحاً زيادة محسوسة في الإنتاج والخدمات شاملة ومتكاملة مرتبطة بحركة المجتمع تأثيراً وتأثراً مستخدمة الأساليب العلمية الحديثة في التكنولوجيا والتنظيم والإدارة.⁽¹⁾

وقد عرفتها الأمم المتحدة بأنها العمليات التي يمكن فيها توحيد جهود المواطنين والحكومة لتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات المحلية ولمساعدتها على الاندماج في حياة الأمة والمساهمة في تقدمها بأقصى قدر مستطاع.⁽²⁾

2. مفهوم التنمية المستدامة:

تعددت المفردات التي تم تداولها في الآونة الأخيرة لتعريب مصطلح Sustainable Development من قبيل التنمية الموصولة، المستديمة، القابلة للإدامة، وأخيراً المستدامة.⁽³⁾ والتنمية المستدامة هي تلك التنمية التي يديم استمراريتها الناس أو السكان، أما التنمية المستديمة فهي التنمية المستمرة أو المتواصلة بشكل تلقائي غير متكلف وفي العديد من الدراسات العربية المتخصصة استخدم المصطلحان مترادفين، فبعضهم قال بالتنمية المستدامة، وبعضهم الآخر يقول التنمية المستديمة كترجمة للمصطلح الانجليزي Sustainable Development.⁽⁴⁾

⁽¹⁾ طلعت مصطفى: التنمية الاجتماعية من الحداثة إلى العولمة، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2009، ص 10.

⁽²⁾ نفس المرجع، ص 17.

⁽³⁾ مصطفى كمال طلبة، أسامة الخولي، إبراهيم عبد الجليل: البيئة والتنمية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم السياسية، مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة، جامعة القاهرة، مصر، 2000، ص 43.

⁽⁴⁾ عثمان محمد غنيم، ماجدة أحمد أبو زنت: التنمية المستديمة-فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 22.

ويعتبر تعريف "لجنة برونديتلاند" للتنمية المستدامة، والذي أشارت فيه إلى أن التنمية المستدامة هي القدرة على ضمان إشباع حاجاتها، بمثابة تعريفا معياريا للتنمية المستدامة نتيجة لاستخدامه الشائع وتكرار اقتباسه في المراجع المهمة بهذا الموضوع وقد أدى هذا التعريف بالكثيرين إلى اعتبار التنمية المستدامة، هي التي تبدي تركيزا ضخما على الإنصاف بين الأجيال.⁽¹⁾

وعموما ورد مفهوم التنمية المستدامة لأول مرة في تقرير اللجنة العالمية للبيئة والتنمية عام 1987، وعرفت هذه التنمية في هذا التقرير على أنها: «تلك التنمية التي تلبي حاجات الحاضر دون المساومة على قدرة الأجيال المقبلة على تلبية حاجياتهم».

وعرف قاموس "ويبستر Webster" هذه التنمية على أنها تلك التنمية التي تستخدم الموارد الطبيعية دون أن تسمح باستنزافها أو تدميرها جزئيا أو كليا.

وعليه فان التعريف الاجرائي للتنمية المستدامة يكمن فيما يلي: هو الاستعمال الفعال لجميع المصادر البيئية، الحياة الاجتماعية والاقتصاد للمستقبل البعيد مع التركيز على حياة أفضل ذات قيمة عالية لكل فرد من أفراد المجتمع في الحاضر والمستقبل.

3. مفهوم التأثير:

ينظر إلى التأثير بشكل عام أنه الفعل الممارس من قبل شخص على شخص آخر، التركيز هنا يكون على الفعالية وليس على الطريقة التي يتم الحصول بواسطتها على النتيجة.⁽²⁾

⁽¹⁾ علي عبد الرازق جليبي: علم الاجتماع والتنمية المستدامة المقومات والمؤشرات، دار المعرفة الجامعية، جامعة الإسكندرية، مصر، 2013، ص 24.

⁽²⁾ Encyclopédie Universels France S.A 200 sur Cdrom voir influence.

كذلك عرف "صالح أبو إصبع" التأثير بأنه التغير الذي يحدث لدى المستقبل نتيجة تعرضه للرسالة، وتعتبر مقياساً لمدى نجاح المرسل في تحقيق أهدافه من القيام بالاتصال.⁽¹⁾

أما التأثير عند "أرنوف وتيج" أنه التغير في اتجاهات الشخص أو سلوكه الذي يعود أو يرجع إلى شخص أو جماعة أخرى، وهناك نمطان من التأثير وهما: التأثير المستقل حيث يحدث التغير نتيجة للاقتناع بالرسالة، والتأثير التابع حيث التغير للخصائص الاجتماعية للنموذج أو الجماعة.⁽²⁾

وعند "روبرت دال" فقد عرفه باستخدام نفس المعنى المحدد للسلطة عندما يقول "أ" يؤثر على "ب" في المستوى الذي يجعل معه "ب" يفعل ما يريده منه، ذلك يعني أن مفهوم التأثير قد يتداخل مع مفهوم السلطة.⁽³⁾

التأثير الشخصي هو الاتصال القائم على المواجهة المباشرة بين شخصين أحدهما المؤثر والثاني متأثر، وينتج عن هذا النوع من الاتصال تغيير في سلوك الشخص المستقبل أو اتجاهاته، والتأثير الشخصي الصادر عن الزملاء والأقران وهو عادة ما يكون أكثر أهمية في مرحلة التقويم خلال عملية تبني الأفكار.⁽⁴⁾

أما التأثير بالنفوذ الرسمي فقد عرفه "محمد فتحي" أنه يقوم على إدراك المرؤوس أن للقائد حقاً رسمياً في ممارسة التأثير بسبب دوره أو مركزه التنظيمي على السلم التنظيمي،

(1) صالح أبو إصبع وتيسير أبوعرجة: الاتصال والعلاقات العامة، منشورات جامعة القدس المفتوحة، المكتبة الوطنية، الأردن، 1999، ص 20.

(2) عز الدين الأشول وآخرون: مقدمة في علم النفس سلسلة شوم، ط5، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، مصر، 2005، ص 171.

(3) Russ Jacqueline: Les Théories du pouvoir libraiie générale française, 1994, P 168.

(4) خضير شعبان: مصطلحات في الإعلام والاتصال، ط1، دار اللسان العربي للترجمة والتأليف والنشر، الجزائر، 2001، ص 219.

فالنموذج الرسمي يعتمد على السلطة المستمدة من المركز الوظيفي وليس من العلاقة الشخصية للمسؤول بالآخرين.⁽¹⁾

- التعريف الإجرائي للتأثير:

التأثير هو علاقة اجتماعية أين يحور فرد ما أو جماعة في سلوك فرد آخر أو جماعة أخرى بواسطة عملية اتصالية.

4. مفهوم الاتصال:

-**لغة:** تعود لفظة الاتصال إلى الجذر وصل، ويأتي بمعنى وصل الشيء بالشيء يصله وصلاً؛ أي أبلغه إياه، ووصل الشيء بالشيء يعني ربطه وعليه، فهناك ربط وضم جمع.⁽²⁾

-**اصطلاحاً:** تشير لفظة الاتصال في معناها الاصطلاحي العام إلى انتقال وتبادل المعلومات التي تتم بين الأفراد من خلال تعاملاتهم وتفاعلاتهم المشتركة بما يؤثر على مدركاتهم واستجاباتهم السلوكية.⁽³⁾

إن الأصل في كلمة الاتصال Communication تشتق من الأصل اللاتيني للفعل Communicate بمعنى يتربح أو يشيع عن طريق المشاركة، ويرى البعض الآخر أن هذا اللفظ يرجع إلى الكلمة اللاتينية Communis ومعناها Commun بمعنى عام أو مشترك⁽⁴⁾.

وعرفه "إحدادن" إلى التفاعلات الاجتماعية عن طريق الإشارات والكلمات مثل هذه الرسائل ترمي إلى وجود تفاعل بين الأفراد فيما بينهم، وفي المعنى القديم التي كانت تحمله كلمة اتصال هي الوصول أو البلوغ، وبصورة إجمالية هي عملية تبادل للمعاني، تتكون من

(1) محمد فتحي: 766 مصطلح إداري، دار التوزيع والنشر الإسلامية، مصر، 2003، ص 21.

(2) رضوان بلخيري: مدخل إلى الاتصال المؤسسي، دار قرطبة للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2015، ص20.

(3) نفس المرجع، ص21.

(4) أميرة منصورعلي وسلوى عثمان الصديقي: الاتصال والخدمة الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2005، ص

مرسل ومستقبل وهذا لا يحدث إلا إذا وقع بين شخصين أو أكثر، حيث إذا وقع بين شخصين يسمى اتصال شخصي، بينما إذا وقع بين شخص وعدد من الأشخاص فإنه يعتبر اتصال جماهيري.⁽¹⁾

ومن المنظور التسييري فقد عرفه "عبد الحق لعميري" هو فن وعملية يجب أن تسير على أكمل وجه، فالالاتصال نشاط يتمثل في النقل الفعال لرسالة أو عدد من الرسائل المكيفة حسب طبيعة المستقبل من أجل ضمان الهدف منها، وهو تحقيق السلوك المرغوب فيه.⁽²⁾

بينما عرفه Jaques Durnat بأنه الفعل الذي من خلاله يثري اثنان أو جماعة من الأفراد كل منهما الآخر عن طريق قناة معينة تحمل معلومات معينة.⁽³⁾

Antione Virat عرف الاتصال هو إرسال واستقبال للمعلومات، التي تتعلق بنشاطاته أعضاء التأطير فيجب أن يكون كل عضو على علم بما يجري فيما يتعلق بنشاطه اليومي.⁽⁴⁾

وعرفه Pierre. G. Bergeron الاتصال هو سيرورة نقل الرسالة من المرسل إلى المستقبل بهدف إفهامه الرسالة والتأثير على سلوكه.⁽⁵⁾

أما عند C. Bussenailt عرف الاتصال هو سيرورة بين شخصين أو عدة أشخاص مستعملين رمزا مكون من حركات، تعابير، كلمات تجعل من المعلومة المنقولة مفهومه من المرسل إلى المستقبل.⁽⁶⁾

(1) زهير إحدادن: مدخل لعلوم الإعلام والاتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 9.

(2) Abdel Hak Lamiri, **les formes de communication**, Paris, Bordas, 1981, P 57.

(3) Jaques Durnat, **les formes de communication**, Paris, Bordas, 1981, P 57.

(4) Antoine Virat, **L'efficacité de l'encadrement un impérative pour l'entre prise Chatard et associes éditeurs**, Paris, 1982, P 205.

(5) Pierre. G. Bergeron, **la Gestion moderne théories et cas GaétanMorinédeur**, Québec, 1989, P 369.

(6) C. Bussenailt et M. Pretet, **Organisation et gestion de l'entreprise**, Editions, Paris, 1990, P 190.

الاتصال الداخلي في ظل معناه العديد من التنظيمات من غياب التعاون الداخلي برغم وجود كفاءات فردية يبقى عدم التنسيق سبب ف عدم نجاعة المؤسسة لأن المؤسسة ليست مجموعة كفاءات أفرادها بل هي تحصيل لجراء هذه الكفاءات وهنا بالضبط تظهر ادوار الاتصال الداخل في تشجيع سلوكيات الاستماع، تسهيل دوران المعلومة والعمل الجماعي ترقية وزيادة روح التعاون.(1)

الاتصال الخارجي الذي ينقسم بدوره إلى نوعين لعل أهمها الإشهار الذي يعني بزيادة مبيعات المنتج وحصّة المؤسسة من السوق وصعود اهتمام الإشهار هو الفرد حيث يعمل على عامل الرغبة و انتظارات المستقبل أو ما يعرف في منطق التسويق بالمستهلك للوصول إلى سلوك الشراء أما المجال الثاني فهو الاتصال علامة Communication marque والعلامة هي اسم، موضوع، رمز، رسم... أو كل العناصر السابقة مستعملة معا للتعريف بمنافع وخدمات المؤسسة وتميزها عن منافسيها وهذا النوع يعمل على صورة المؤسسة ويتجه خاصة إلى سوق المؤسسة.(2)

- التعريف الإجرائي للاتصال:

عملية تبادل المعلومات من مرسل إلى مستقبل، عبر قناة معينة مع وجود رد فعل.

5. مفهوم المؤسسة:

إن كلمة مؤسسة هي بالواقع ترجمة للكلمة: Enterprise كما يمكن استعمالها ترجمة للكلمتين التاليتين: Firm و Undertaking.

-مفهوم المؤسسة لغة: ورد في معجم لسان العرب لابن منظور في فعل -أسس- الأسس، والأسس والأساس: كل شيء مبتدأ والأسس والأساس أصل البناء والأسس أصل كل شيء،

(1) Philippe Dérrie et Catherine Messin Boryez, **la communication interne au service de management**, édition liaison, 1995, P 34.

(2) Virginie Durand, **Les métiers de la communication d'entreprise**, P.U.F, Paris, 1999, P13.

وأُس الإنسان قلبه لأنه أول متكون في الرحم، وأُس البناء مبتدؤه وقد أُس البناء يؤسسه أَسا وأُسسه تأسيسا، وأسست دار إذا بنيت حدودها ورفعت من قواعدها.⁽¹⁾

- مفهوم المؤسسة اصطلاحا: المؤسسة بصورة عامة هي تركيبة يبتدعها الإنسان بالتعاون مع الأفراد الآخرين في المجتمع، فالحب مثلا ظاهرة طبيعية، أما الزواج فهو مؤسسة اجتماعية ويشمل مفهوم المؤسسة على كل التنظيمات القائمة في المجتمع كالزواج والعائلة والملكية والمشروع الاقتصادي والهيئات الدينية والسياسية والقانونية.⁽²⁾

- المفهوم السيسولوجي للمؤسسة: عرف مفهوم المؤسسة محاولات عديدة لتحديده، وقد أخذت هذه المحاولات صورة المداخل النظرية والمعرفية لفهمه وتحديد مكوناته وعناصره، ولعله من المناسب هنا أن نبدأ بطرح البنائية الوظيفية من خلال إسهامات بارسونز، وفيرر، وبرنارد، وغيرهم.

وعلى العموم تنطلق البنائية الوظيفية في دراستها للمؤسسة مع فرضيات أربعة، هي:

* المؤسسة نظام كلي يتكون من عدد من الأجزاء التي يعتمد كل منها على الآخر؛

* يأتي هذا الكل النظامي قبل الأجزاء، أي لا يستطيع أحد فهم أي جزء منفرد إلا بإرجاعه إلى النظام الأوسع الكلي والذي يشكل جزءاً منه؛

* فهم الجزء بإرجاعه إلى الكل، يتم في ضوء الوظيفة التي يؤدي بها للمحافظة على توازن الكل؛

* الاعتماد المتبادل للأجزاء هو نفسه اعتماد متبادل وظيفي.⁽³⁾

(1) الطاهر بن خرف الله وآخرون: الوسيط في الدراسات الجامعية، ج4، دار هومه للنشر، الجزائر، 2003، ص 27.

(2) نفس المرجع، ص 28.

(3) بلقاسم سلاطنية واسماعيل قيرة: التنظيم الحديث للمؤسسة التصور والمفهوم، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط2، الجزائر،

2008، ص7.

وقد عرف M. Trunchy المؤسسة بأنها الوحدة التي تجمع فيها وتنسق العناصر البشرية والمادية للنشاط الاقتصادي، أما بالنسبة لماركس فالمؤسسة الرأسمالية تكون متمثلة في عدد كبير من العمال يعملون في نفس الوقت تحت إدارة نفس رأس المال ونفس المكان من أجل إنتاج نفس النوع من السلع.⁽¹⁾

أما "ناصر دادي عدون" عرف المؤسسة أنها كل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني واجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج أو تبادل سلع أو خدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة، وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي يوجد فيه، وتبعاً لحجم ونوع نشاطه.⁽²⁾

وعرفت حسب قاموس المنهل بأنها منشأة أو مؤسسة تقوم بوظيفة داخلية أو خارجية لفائدة الصالح العام باعتمادها الرئيس على المشروعات المخططة، المنظمة والمتصلة في إطار موحد تنتج خدمات متعددة لأغراض مختلفة.⁽³⁾

بينما عرفت مكتبة العمل الدولي هي كل مكان لمزاولة نشاط اقتصادي ولهذا المكان سجلات مستقلة.⁽⁴⁾

وأخيراً عرفها محفوظ لشعب المؤسسة العمومية تعتبر المؤسسة العمومية الوسيلة المفضلة لإنتاج المواد والخدمات وتراكم رأسمال وهي تابعة للقطاع العمومي وتعمل على تنفيذ برامج المؤسسة في إطار التنمية تحت إشراف الدولة. فالمؤسسات العمومية هي شركات مساهمة أو شركات محدودة المسؤولية تملك الدولة أو الجماعات المحلية فيها مباشرة

(1) ناصر دادي عدون: اقتصاد المؤسسة للطلبة الجامعيين، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998، ص 9.

(2) نفس المرجع، ص 10.

(3) عبد النور جبور وسهيل إدريس: قاموس المنهل، دار الآداب ودار العلم للملايين، لبنان، 1980، ص 394.

(4) عمر صخري: اقتصاد المؤسسة، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص 24.

أو بصفة غير مباشرة جميع الأسهم والحصص ويتوقف الاختيار بين أحد الشكلين المنصوص عليها على ميدان عملها وأهميتها في التنمية الوطنية.⁽¹⁾

- التعريف الإجرائي للمؤسسة:

المؤسسة عبارة عن تجمع لأشخاص ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس الأموال والقدرات لإنتاج سلع وبيعها بسلع أعلى من تكلفته.

سابعاً: الدراسات السابقة

1. دراسة "ويسن" (Wessen) حول أثر تفاوت المكانات الاجتماعية على الإتصال:⁽²⁾

قام الباحث الأمريكي "ويسن" (Wessen) دراسته بإحدى المستشفيات الكبيرة بالولايات المتحدة الأمريكية عام 1958، دامت 03 أشهر، وكان الهدف منها التحقق من تفاوت مراكز الجماعة في السلطة أو المكانة الاجتماعية يؤثر انتقال المعلومات بين أفراد الجماعة بصورة حرة.

وقد طلب الباحث من كل فرد من أفراد العينة تسجيل الاتصالات التي تحدث بينه وبين الآخرين في التنظيم بصفة عامة، خلال يوم كامل لمدة خمسة أيام، ثم بعد ذلك قام الباحث بتحليل هذه البيانات التي جمعت عن طريق التدوين من طرف المبحوثين، بالإضافة إلى البيانات التي جمعت بواسطة الملاحظة المقننة.

ونذكر بعض النتائج التي تحصل عليها في دراسته:

أ. اتصال وتفاعل العاملين في المستشفى من أطباء وممرضات وغيرهم يكون وفقاً لمراكزهم ومكانتهم الاجتماعية، حيث اقتصرت تفاعلات الأطباء على زملائهم من أطباء، واقتصرت

(1) محفوظ لشعب: دراسات في القانون الاقتصادي، المطبعة الرسمية، الجزائر، 1990، ص 42.

(2) محمد مزيان: مدخل إلى نظريات الاتصال المعاصرة، منشورات دار لالة سكيينة، الجزائر، 2002، ص 33، 34.

اتصالات الممرضات على زملائهن ونفس الشيء لاحظته بالنسبة لمن يشغلوا مراكز اجتماعية أقل وأكثر في المستشفى؛

ب. في حالة الاتصال بين أفراد ذوي مكانات اجتماعية متفاوتة، فإن أصحاب المكانات الاجتماعية الأقل يميلون إلى توجيه تفاعلهم إلى ذوي المكانات الاجتماعية العليا بغية التقرب منهم وكسب تقديرهم؛

ج. تأثير تفاوت المراكز الاجتماعية على قيام اتصال نوعي وكمي، أي أن ذوي المراكز الاجتماعية الدنيا يتخرجون كثيرا من إرسال معلومات تتضمن نقد ذوي المراكز الاجتماعية العليا، ويتجلى ذلك من النتائج التالية:

- ✓ اعتقاد المرؤوسين أن أوامر الرئيس لا تتطوي سوى على نصائح عامة؛
- ✓ حب المرؤوسين الاستقلالية عن السلطة والمحافظة على تكامل شخصياتهم؛
- ✓ تجاهل المرؤوسين منشورات الإدارة العليا وعدم تطبيقها.

2.دراسة "محمد علي محمد" حول نظام الإتصال ووظائفه في تحقيق الإستقرار للعامل ونظرته تجاه الإدارة:⁽¹⁾

قام بدراسته في مصر عام 1971، وفي شركة تدعى بـ "شركة النصر للأصواف و المنتوجات"، والغاية منها هو التحقق من أن الاتصال يؤدي وظيفة هامة في تحقيق استقرار العامل في عمله ونظرته اتجاه الإدارة.

كما هدفت الدراسة كذلك إلى وصف طبيعة العلاقة القائمة بين سهولة الاتصال ووضوح القرارات والبيانات وانعكاس ذلك على استقرار العمال ورفع مستوى أدائهم للعمل.

وشملت عينة الدراسة مجموعة من العمال في خمسة أقسام أساسية في التنظيم، ومن جملة النتائج التي توصل إليها، نذكر مايلي:

⁽¹⁾ محمد مزيان، المرجع السابق، ص30، 31.

أ. يحقق الاتصال في التنظيم الصناعية وظيفة هامة في التكامل والتوازن بين الوحدات والأقسام المختلفة للمؤسسة؛

ب. إن فشل في اتجاه شبكة قوية للاتصال الصاعد وتعدد المستويات الإشرافية واتساع نطاق المسؤولية في التنظيم الكبير، قد عمل على تغيير اتجاه العامل نحو العمل وإدارة من الحالة الإيجابية إلى الحالة السلبية، وأدى في الوقت نفسه إلى ظهور شبكة الاتصال غير الرسمي؛

ج. إن إدراك مضمون الاتصالات يختلف باختلاف الجماعة الداخلة في عملية الاتصال؛

د. إن الإدارة قد وجدت أن أفضل طريقة للاحتفاظ على التوازن الداخلي والاستمرار في تحقيق أعلى مستوى من الاستقرار للعمال ورفع مستوى أدائهم للعمل، تتمثل في استخدام إستراتيجية تسمح بتدعيم الاتصال الصاعد، لتحقيق مزيد من الترابط والتفاهم بين العمال والإدارة.

ولاحظ الباحث أن الاتصال الرسمي العمودي هو الأكثر شيوعاً وانتشاراً داخل المؤسسة.

ورغم كل الصعوبات التي واجهت دراسة "محمد علي محمد" إلا أنها تبقى في النهاية من الدراسات الهامة، لما يلعبه الاتصال من دور في المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية وغيرها.

3. دراسة "طاهر أجغيم":⁽¹⁾

تعالج دراسة "طاهر أجغيم" علاقة أساليب الاتصال باتجاهات العامل نحو عمله، كما تهدف أيضاً إلى التعرف على أهم أساليب الاتصال التي تولد اتجاهات موجبة أو سالبة لدى العمال، لكون هذه الأساليب ليست كلها بنفس الأهمية في ظهور الاتجاهات وتغيرها.

(1) محمد مزيان، المرجع السابق، ص 34، 35.

وشملت عينة الدراسة 120 فردا من مجموع العاملين بمركب الحجار للحديد والصلب والبالغ عددهم 1200 عاملا أي أن عينة البحث مثلت 10% من المجتمع المبحوث.

فحسب دراسة الباحث فإن اختيار أي أسلوب من أساليب الاتصال يتوقف على الظروف المتاحة للشخص الذي يريد نقل معلوماته إلى الآخرين، أخذ بعين الاعتبار نمط التعامل تبعا لنوع المادة التي يريد نقلها، ومن هذه الأساليب نذكر ما يلي:

- الاتصال الشفوي والكتابي والمصور:

رغم أن المحور العام لهذه الدراسة بعيدا نوعا ما من موضوع دراستنا إلا أن الباحث "الطاهر أجعيم" أفادنا في أكثر من مستوى، ومن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ما يلي:

أ.ميل العمال إلى الاتصال الكتابي رغم أهمية الأسلوب الشفوي؛

ب. درجة رضا العامل على المشرف المباشر أكثر من درجة رضائه على المسؤول الإداري.

ج. العمل ممتع في المؤسسة حسب غالبية العمال؛

د. انتشار ظاهرة إدراك العامل لأساليب اتصال فعالة وأكثر رضا على العمل مع الالتزام بالقوانين والقرارات ليكون أكثر استعداد للعمل وأكثر شعورا بالاستقرار في المؤسسة.

ثامنا: البنائية الوظيفية كمنظور للدراسة

يعتبر موضوع الاتصال حقا خصباً للدراسات العلمية، ونقطة يتقاطع فيها اهتمام الباحثين من تخصصات مختلفة، وقد يرتبط بمجال علم الاجتماع، أو علم النفس، أو علوم الإعلام والاتصال أو علم السياسة...، كما يتناول ظاهرة الاتصال بوصفها نسقا جماعيا يؤثر في العلاقات بين أعضاء الجماعة، وآرائهم، واتجاهاتهم فعلم الاجتماع ينظر إلى الاتصال كظاهرة اجتماعية لها مفرزاتها، وهكذا نجد كل علم يرتبط بشكل أو بآخر بالبحث في ميدان الاتصال لذلك جاءت العديد من المداخل النظرية متأثرة بذلك في إعطاء منظورات

وتصورات لتأثير الاتصال داخل المؤسسة بكل مقوماته وخصائصه ومنها النظرية البنائية الوظيفية المتأثرة بمجال العلوم الطبيعية وتشبيها ذلك بالكائن العضوي الذي يتألف من عدة عناصر وأعضاء حيث يقوم كل عضو بوظيفة محددة في إطار هذا الكل ليحدث تساند وظيفي مع باقي الأعضاء في سبيل استمرارية الكائن العضوي.

1- مفهوم النظرية البنائية الوظيفية:

تقوم هذه النظرية على فكرة أن تنظيم المجتمع، وبنائه، هو ضمان استقراره، وذلك نظرا لتوزيع الوظائف بين عناصر هذا التنظيم بشكل متوازن، يحقق الاعتماد المتبادل بينها فالبنائية الوظيفية تشير إلى تحديد عناصر التنظيم، والعلاقات التي تقوم بين هذه العناصر والوظيفة تحدد الأدوار التي يقوم بها كل عنصر في علاقته بالتنظيم الكلي، وهو مدى مساهمة العنصر في النشاط الاجتماعي الكلي، ويتحقق الثبات والاتزان من خلال توزيع الأدوار على العناصر في شكل متكامل وثابت.⁽¹⁾

ويعتبر "بارسونز" مفهوم النسق أكثر شمولاً وقدرة على وصف الفعل الاجتماعي وتفسيره من مفاهيم "البناء"، فالفعل الاجتماعي بوصفه، ديناميكياً لا يمكن تحليله كبنية فقط، وإنما يجب لفت الانتباه بالإضافة إلى ذلك لحركية الفعل ووظيفته... ويشير مفهوم المكانة في لغة "بارسونز" التحليلية للنسق الاجتماعي إلى موقع الفاعل في نسق علاقة اجتماعية معينة ينظر إليها كبناء⁽²⁾، وفضلاً عن ذلك تركز النظرية على "الوظيفة" المتعلقة بجملة أعمال وأنشطة متكررة داخل النظام الاجتماعي، وهذه الأنشطة والوظائف المتكررة باستمرار هي الضامن لاستقرار النظام الاجتماعي، وإلا وجد نفسه بسبب مشكلة "الخلل الوظيفي" أمام خطر حقيقي، وهذا المفهوم يستند إلى النقد الذي وجهه "ميرتون" إلى مقولة

⁽¹⁾ محمد الصالح: النظرية الاجتماعية، دار الفيصل، القاهرة، مصر، د ط، 2000، ص 33.

⁽²⁾ نيكولا تيماشيف: نظرية علم الاجتماع، ترجمة محمود عوده وآخرون، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص

"الوحدة الوظيفية"، حيث أن العناصر الثقافية والاجتماعية لا تكون بالضرورة لكل مكونات النسق، وإنما تختلف درجات وظيفتها من مستوى لآخر.⁽¹⁾

2- افتراضات النظرية البنائية الوظيفية:

يجمع رواد النظرية على مجموعة افتراضات أساسية تشكل في جملتها الإطار العام للنظرية، لخصها "روبرت ميرتون" فيما يلي:⁽²⁾

* إن أفضل طريقة للنظر إلى المجتمع هي اعتباره نظاماً لأجزاء مترابطة، وأنه تنظيم الأنشطة المرتبطة والمتكررة، والتي يكمل كل منها الآخر؛

* يميل هذا المجتمع بشكل طبيعي نحو حالة من التوازن الديناميكي، وإذا حدث أي نوع من التناثر داخله، فإن قوة معينة سوف تنشط من أجل استعادة التوازن؛

* تساهم جميع الأنشطة المتكررة في المجتمع في استقراره، أي كل النماذج القائمة في المجتمع تلعب دوراً للحفاظ على استقرار النظام.

إن بعض الأنشطة المتكررة في المجتمع لا غنى عنها في استمرار وجوده، أي أن هناك متطلبات أساسية وظيفية تلبي الحاجات الملحة للنظام، وبدونها لا يمكن لهذا النظام أن يعيش.

ويميز "ميرتون" بين الوظائف الكامنة أو المستترة، خاصة عندما يتعلق الأمر بتحديد مفهوم الوظيفة حيث يقول: "إن الوظائف الظاهرة هي النتائج الموضوعية التي تفهم وتراد من قبل المساهمين في النسق، وتساهم في تعديله، وتكيفه، أما الوظائف المستترة فهي التي لا تفهم، ولا تراد من قبل هؤلاء المساهمين".⁽³⁾

⁽¹⁾ فريال مهنا: علوم الاتصال والمجتمعات الرقمية، دار الفكر، دمشق، ط1، 2002، ص 132.

⁽²⁾ جمال محمد أبو الشنب: الاتصال والإعلام والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 96، 97.

⁽³⁾ ميرفت الطرابيش، عبد العزيز السيد: نظريات الاتصال، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 95.

واستنادا إلى فكرة "الخلل الوظيفي" التي طرحها "مرتون" والتي تعبر عن جزء من حقيقة مفادها أن بعض العناصر يمكن أن تكون غير وظيفية ضمن نسق ما، فإن مفهوم "البدائل الوظيفية" يعبر عن الجزء الآخر الذي يفيد أن الوظيفة -ونظرا لأهميتها- قد يقوم بها أعضاء آخرون يتبادلون هذه الوظيفة، ويمكن أيضا لعضو واحد أن تكون له عدة وظائف كما ينجز الوظيفة أكثر من عضو. (1)

وهكذا يمكن القول أن الاتصال يعد من المكونات الأساسية التي لا غنى عنها في البناء الاجتماعي ولا يستطيع المجتمع المعاصر -بالشكل الذي نعرفه- أن يستمر بدون هذه الوسيلة، ومن ناحية أخرى يعد الاتصال داخل المؤسسة قد يكون أحد عوامل الخلل الوظيفي Dysfonctionnel، وذلك حين تساهم في التآفر، وعدم الانسجام بدلا من الاستقرار.

وفكرة التحليل الوظيفي المتمخضة عن هذه النظرية تستخدم في دراسات الاتصال من خلال دراسة التنمية والتتمة المستدامة في ظل تأثير الاتصال في المؤسسة، أو المضامين التي تقدمها فهذه الوسائل من المنظور البنائي الوظيفي، هي وحدة مكمله للنظام الكلي، تمارس جملة من الأنشطة سواء على مستوى الأفراد أو الجماعات أو المجتمع العام وتتم ممارسة هذه الأنشطة داخل بناء مثل النظام الليبرالي أو الشمولي، وينتج عن هذه الأنشطة التي تقوم بها ويمكن تقسيم المحتوى الاتصالي بمختلف أنواعه الرسمي (النازل والصاعد والأفقي) وغير الرسمي.

3- النقد الموجه للبنائية الوظيفية:

تتمثل أهم الانتقادات الموجهة لهذه النظرية في النقاط التالية: (2)

(1) فريال مهنا، مرجع سبق ذكره، ص 132.

(2) ميرفت الطرابيشي، عبد العزيز السيد، مرجع سبق ذكره، ص 106، 107.

✓ تشجيع البنائية الوظيفية على ما أسماه الباحثون بالتفسير الغائي الذي يعين في جوهره اهتمام النظرية بفروض عامة غير قابلة للاختبار، إلى جانب ما تضمنته النظرية من مفاهيم تنقصها الدقة العلمية من جهة، والاتفاق على مدلولاتها العلمية من جهة أخرى؛

✓ المبالغة في تشبيه الأنساق الاجتماعية، بالأنساق العضوية، مع ما يعنيه ذلك من وضع افتراضي ميتافيزيقي لا مبرر له عن طبيعة العالم، وهو ما يؤديه إلى صرف الاهتمام عن مسائل، مثل الصراع والتغير، والمبالغة في تقليد العلوم الطبيعية قد تجعل الباحثين لا يدركون الفروق الجوهرية بين طبيعة كل من الواقع الاجتماعي وظاهرته والطبيعية وظاهرته؛

✓ التأكيد على جوانب دون أخرى في البناء الاجتماعي، والرغبة الملحة في التأكيد والتشديد على الثبات، ومحاولة إلغاء كل إرادة واعية للإنسان، بدعوى مبالغ فيها لسمو المجتمع وتفوقه على كل أعضائه بشكل متعال.

وتعتبر النقاط التي أثارها هذه الانتقادات مهمة، إلا أنها لا يمكن أن تلغي هذه النظرية على اعتبار أنها تشكل خلفية نظرية مهمة في دراسة مختلف الظواهر الاجتماعية فهي تعطينا تصورا عاما في النظام الاجتماعي وعلاقتها بباقي المؤسسات الاجتماعية وكذا محتويات هذه الوسائل والعناصر التي تتأثر بها فضلا على الآثار التي يمكن أن يتأثر بها العمال من خلال النظام الاتصال المعمول بالمؤسسة لتحقيق التنمية المستدامة.

تاسعا: مجالات الدراسة

1/ المجال المكاني:

تقع المؤسسة الوطنية لصناعة السيارات وسط مدينة ورقلة.

- موقعها الجغرافي:

تقع في الطريق الرابط بين ولاية غرداية و ولاية ورقلة وتتربع على مساحة إجمالية قدرها 576.269 كلم²، وتبعد عن الجزائر العاصمة حوالي 800 كلم.

- نبذة تاريخية للمؤسسة:

تأسست وحدة 840 بورقلة عام 1959 أين كانت تابعة إلى المؤسسة الفرنسية (Berlie) بيرلي وبعد الاستقلال تحول اسمها إلى (SONACOM) سوناكوم وهذا في سنة 1971 وبقيت على هذا الاسم إلى غاية سنة 1981 م حيث تم إعادة هيكلتها وأصبحت تسمى "بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية" S. N. V. I.

- تعريف الوحدة 840:

المؤسسة هي وحدة تجارية تحكم الجنوب الشرقي بصفة عامة وهي: (تمنراست وادرار غرداية والأغواط واليزي) وهذا بالنسبة للإنتاج الوطني.

وهذه الوحدة ذات نشاط تجاري وصناعي فهي تشرف على:

* بيع الشاحنات الكبيرة منها والصغيرة، وعلى بيع قطع الغيار؛

* كما تقوم بتصليح وتجديد الشاحنات، وتشرف على نقطتين للبيع هما: جاننت وعين امناس كما تحتوي على (6) مصالح و(3) خلايا والأمانة.

- السكرتارية (الأمانة):

تعتبر السكرتارية همزة وصل بين المسؤول والمصالح داخل الوحدة أي المؤسسة،

ويتمثل دورها في:

* استقبال المكالمات والاتصالات؛

* استقبال البريد الصادر والوارد؛

* تسجيل المراسلات الصادرة وإرسالها إلى المرسل إليه؛

* حفظ الوثائق والمراسلات.

- تعريف الخلية:

هي عبارة عن مجموعة الأشخاص الذين يقومون بعملية التدخل سواء كان لإصلاح أجهزة أو للحراسة، مثلا: مشكل الملف بين المؤسسة والزبون فبالتالي يكون الصراع بين الطرفين، فتقوم الخلية المنازعات بالتدخل بينهما في المحكمة، فالمؤسسة تستطيع التخلي على الخلية في بعض الأحيان.

1- خلية المنازعات:تقوم هذه الفصيلة بتحضير الملفات لكل نزاع وتكون الوحدة طرفا فيه سواء مع الزبائن أو نزاعات تخص العقارات مع مختلف الهيئات العمومية أو مع أحد عمال الوحدة وكذلك تقوم بمراجعة مختلف الصفقات التي تقوم بها الوحدة.

2- خلية الإعلام الآلي: هي مسؤولة عن تسيير العتاد الإعلام الآلي ومطالعة البرمجة الآلية وشرحها لجميع المصالح وإبداء الرأي لكل المشتريات الخاصة بعتاد الإعلام الآلي.

3- خلية الأمن: تشرف هذه الخلية على حماية وأمن ممتلكات الوحدة والأفراد وهذا طبقا للقوانين المعمول بها.

4- مساعد الأمن: يقوم مساعد الأمن بتنظيم عمل الأفواج والحراسة اليومية والأسبوعية وإعطاء تقرير يومي إلى المديرية.

5- مركز الحراسة:تكمن وظيفته اليومية في أن:

* كل شخص خارجي يجبر على ترك هويته وحمل بطاقة الزائر؛

* لا يسمح بدخول السيارات والشاحنات الخارجية إلا بعد التأكد من:

♠ وجود فاتورة أو سند التسليم لحمل البضاعة؛

♠ وجود رخصة الدخول لتصليح أو المتابعة التقنية؛

♠ وجود وثائق تدل على أن الشاحنة جديدة (منتوج للبيع).

* ولا يسمح بخروج سيارات أو الشاحنات المؤسسة إلا برخصة خروج أوامر بمهمة.

* تحرير سندات التأخير؛

* لا يسمح بخروج أي مبيعات إلا بوجود فاتورة وسند التسليم.

- المصالح:

1- **مصلحة قطع الغيار:** وظيفتها هي بيع وتوزيع قطع الغيار، وهي مقسمة كآلاتي:

- **مسؤول المصلحة:** يشرف على مصلحة قطع الغيار وتنظيم أعمالها والتنسيق بين فصائلها ويشرف على دراسة الطلبات الخاصة بقطع الغيار المراد جلبها من المركزية بالروبية ومراجعة الصفقات ويقوم بدوره بالربط بين الفروع التابعة للمصلحة بالإشراف عليها والتعامل مع الزبون والاتصال بالمصالح أخرى، وله (3) ثلاثة فروع هي: فرع الفوترة، فرع المخزن، فرع التموين، ويحتوي على عدة فصائل:

* **فصيلة الفوترة:** هي تشرف على تحرير فواترات وسندات التسليم ومراقبة الصفقات وإبلاغ الزبون قبل انتهاء مبلغ الصفقة بمدة معينة وكذا تقوم بمراقبة الأسعار في حالة وجود فوارق وتقوم بإبلاغ المركزية، وتعتبر واسطة بين مصلحة قطع الغيار والمصلحة المالية ومن مهام فصيلة الفوترة:

- حساب رقم الأعمال؛

- إنشاء لوحات الإنجاز الشهرية والسنوية؛

- تحرير اليومية الخاصة بالمبيعات.

ومن بين أنواعها مايلي:

- فاتورة بالحاضر: وهي تخص الدفع في الحال.

- فاتورة الشكلية: وهي تخص الاستعلام على أسعار البيع.

- فاتورة الإرجاع: وهي التي تحررها المؤسسة في حالة خلل ما في قطع الغيار.
- فاتورة المؤجلة: يؤجل دفع الفاتورة إلى بعد شهر وتستعمل الفاتورة المؤجلة مع كل المؤسسات الوطنية التي يكون لها عقد تجاري.
- فاتورة الورشة: هاته تخص تصليح الشاحنات في الورشة و لا تكون يومية وغالبا ما تكون في نهاية الشهر.
- فاتورة الوكيل المعتمد: لكل وكيل معتمد بطاقة تكون مدة صلاحيتها سنة يمكن أن يقوم بتجديدها وهذه بدورها تسمح له بالاستفادة من التخفيض بنسبة 16.66% لكي يقوم بالبيع كما تتبع المؤسسة.
- * فصيلة النشاط (Animation): وهذه الفصيلة تقوم باستقبال طلبات الزبائن وبتدوين كل ما يتعلق به عن طريق إذن التسليم قطع الغيار وتقوم هذه المصلحة كذلك ببيع قطع الغيار.
- * فصيلة التسيير: تقوم هذه الفصيلة بدراسة الطلبات الخاصة والحاجيات المتعلقة بالمخزن ومراجعة الصفقات التجارية وكذلك تقوم بمراقبة المدخولات ومقارنتها مع الطلبات المقدمة من حيث السعر والمرجع والمطابقة.
- * فصيلة المخزن: تقوم هذه الفصيلة باستقبال قطع الغيار من المركزية الممولة بالروبية والقيام بعملية الجرد وترتيب قطع الغيار وتصنيفها داخل المخزن، وفي حالة وجود فوارق من حيث الحساب الحقيقي والموجود في سندات التسليم وبذلك يحرر محضر لتلك الفوارق وتسلم إلى فصيلة الفوترة التي بدورها تقوم بتبليغها إلى المركزية بالروبية وتقوم المصلحة بتسليم قطع الغيار للزبون والورشة التي تقوم بصناعة الشاحنات حسب سند التسليم وبالإضافة إلى كل هذا تقوم الفصيلة بالإشراف على نقطة البيع الموجودة بعين أمناس والتي هي في حالة توقف عن النشاط.

2- مصلحة الورشة والصيانة: وتعتبر هي الركيزة الأساسية للوحدة وهذا بالتنسيق مع المديرية وإمضاء الصفقات وقبل إمضاء أية صفقة تقوم هذه المصلحة بإرسال تقنيين إلى الزبون وإجراء التشخيصات لكافة العتاد المراد إصلاحه أو تجديده وهذا التشخيص يتم داخل الورشة أو عند الزبون، وهي مكونة من:

- **مسؤول المصلحة:** وهو الذي يشرف على تنظيم المصلحة والتنسيق بين أقسامها ومتابعة جميع الأعمال المخصصة لها من حيث الكمية والنوعية والسهر على احترام الوقت المتفق عليه مع الزبون.

- **فرع التنسيق والتشخيص ومتابعة نشاط الورشة:** هو المسؤول المباشر على عملية التموين للورشة وتلبية حاجاتها من قطع الغيار سواء من مخزن الوحدة أو بإنشاء طلبيات الشراء الخارجية وتقوم بالتنسيق مع مصلحة قطع الغيار من اجل تحرير طلب خاص لمطالبات الورشة وإرساله إلى المركزية بالروبية.

- **فرع الاستقبال والتخطيط الفوترة:** يقوم هذا الفرع بتحرير رخص دخول الشاحنات بعد التأكد من وجود أو سند طلب أوامر بخدمة مع الزبون ويقوم بمراقبة ما داخل الشاحنة سواء كانت وثائق أو ملحقات وتسلم للزبون ويقوم هذا الفرع كذلك بتحرير وإقرار كل الاعطاب التي تحتوي عليها الشاحنة.

- **فرع الورشة:** وهذا الفرع الذي يجري فيه عمليات التصليح والتجديد وجميع الأعمال التقنية للشاحنات وصيانتها، وهذا الفرع مكون من:

* **فريق الكهرباء:** يتكون من مجموعة من العمال المحترفين يقومون فقط بإصلاح الأعطاب الكهربائية.

* **فريق التنظيف الوسائل (العتاد):** وبه عمال محترفين ومؤهلون يشرفون على تحضير العتاد (رافعة، جسر متحرك) الذي يدخل في وسائل الإنتاج.

3- **مصلحة تجارية:** هي تكلفة بيع المنتج النهائي وتسويقه وتقوم بتنسيق مع المديرية في إبرام الصفقات وكذلك مع المديرية المركزية، وهي مكونة من:

- **مسؤول المصلحة:** يقوم بتنسيق بين الفصائل وتنظيم العمل واستقبال الزبائن ومناقشتهم وإقناعهم بالمنتج ومراقبة الصفقات ومتابعتها.

- **فرع تسيير المنتج:** يقوم باستقبال الزبون وينشئ له ملف الطلبية مع التأكد من وجود جميع الوثائق المطلوبة.

4- **مصلحة المالية:** تعتبر هذه المصلحة من المصالح العامة حيث تشرف على كافة العمليات التي تتم داخل الوحدة أي المؤسسة ويكمن دورها في مراقبة كافة العمليات المصرفية سواء كانت مقبوضات أو مدفوعات، وهي مكونة من أربعة فصائل بإضافة إلى مسؤول المصلحة.

- **مسؤول المصلحة:** ووظيفته الإشراف على المصلحة والتنسيق بين فصائلها ومراقبة أعمالها ومراقبة الجرد؛ أي (المخزون والاستثمارات والمواد المستهلكة).

- **فصيلة الزبائن وتحصيل الديون:** هذه الفصيلة تشرف على إجراء قيود المحاسبة لجميع المبيعات والخدمات سواء بالحاضر أو المؤجل في اليوميات ومن مهامها مايلي:

♣ فحص الفواتير وتسجيلها في اليوميات وتوقيعها شهريا؛

♣ تحديد رقم الأعمال الوطني والمستورد؛

♣ تحديد المبالغ الخاصة للضريبة (17TVA%)، وهي الضريبة على القيمة المضافة.

- **فصيلة محاسبة المواد:** وهي مكلفة بإجراء القيود الخاصة بالتنازل بين الوحدات والقيام بمراقبة مدخلات مخزون المصلحة التجارية من حيث السعر والكمية ويقوم بتحديد السعر المرجعي بعد الدخول.

- **الموردون:** يقوم هذا الفرع بمراقبة جميع الفاتورات الخاصة بالمشتريات والخدمات والقيام بتحرير سند الدفع إلى فصيلة الخزينة للقيام بعملية المخالصة.

- **فصيلة الخزينة والضريبة:** تعتبر هذه الفصيلة من الفصائل الهامة والأساسية بحيث تقوم بعمليات القيد لكافة العمليات المصرفية سواء كانت مدفوعات أو مقبوضات، ومن مهامها الآتي:

- تحرير يومية خاصة بالصندوق (مقبوضات ومدفوعات)؛

- تحرير يومية خاصة بالبنك (مقبوضات ومدفوعات)؛

- تحرير يومية خاصة بحساب البريد.

5- مصلحة المستخدمين و ASS لوسائل العامة: تشرف هذه المصلحة على متابعة جميع ممتلكات الوحدة منذ شرائها إلى غاية إتلافها وتقوم بتأثيث المكاتب والقيام بجميع المشتريات وتشرف أيضا على التنقلات الداخلية والخارجية للمؤسسة.

6- مصلحة ما بعد البيع: تشرف هذه المصلحة على مايلي:

- كل شاحنة أو قطع غيار سلم من طرف المؤسسة يكون مضمونا ابتداءً من تاريخ التسليم، ويشترط في تطبيق الضمان ما يلي:

* احترام خطة الصيانة التي تنصح بها المؤسسة؛

* تنفيذ الفحوص الدورية على حساب المشتري.

- **أهداف المؤسسة:** تتضمن أهداف المؤسسة مايلي:

* تطوير المنتج (الشاحنات) وتحسين الخدمات؛

* مسايرة العصرنة والتكنولوجيا؛

* تفتح الدولة حول السوق الخارجية؛

* المساهمة في الاقتصاد الوطني وبناء قاعدة صناعية اقتصادية؛

* تحسين جميع الأحوال التي تضمن لها البقاء في مجالها العملي.

- وظائف المؤسسة: تكمن وظائف المؤسسة في:

* بيع الشاحنات وتصليحها وصيانتها؛

* المراقبة التقنية للشاحنات بعد عملية التصليح؛

* بيع قطع الغيار؛

* توفير العتاد الذي يخص بالنقل؛

* تقديم الخدمات للمصالح العامة في مجال النقل (كنقل البضائع والسيارات ونقل الأفراد)؛

* إعادة الهيكلة للمؤسسة.

- علاقة المؤسسة بمحيطها التجاري:

تتعامل المؤسسة في محيطها التجاري مع جميع المؤسسات الصناعية سواء كانت مؤسسة مالية أو وطنية، المالية كمصلحة الضرائب، أما الوطنية كمصلحة وزارة العدل ومؤسسات إعادة التربية.

فمن حيث المنافسة فالمؤسسة ليس لها منافسة مع شركة وطنية أخرى بل هناك سوق موازية فعلى سبيل المثال الزيون يقوم بشراء قطع الغيار من الوكلاء المعتمدين بدل من المؤسسة وهذا نظرا لانخفاض سعر الغيار دون مراعاة للجودة والنوعية.

2/ المجال الزمني:

تمت هذه الدراسة في المؤسسة الوطنية لصناعة السيارات في مدينة ورقلة وكانت الدراسة عبارة عن معرفة طبيعة الاتصال بالمؤسسة وتأثيرها على التنمية المستدامة، وكانت بداية الدراسة في 02 جوان 2019 إلى غاية منتصف أكتوبر 2019 تقريبا، وكان عمل

موضوع البحث في البداية النزول إلى الميدان والقيام بجولات استطلاعية في مختلف مصالح المؤسسة لأخذ معلومات أولية عن طبيعة الاتصال بالمؤسسة، والتي كانت هي بداية انشاء الاشكالية.

ثم تم بناء الاشكالية بتعمق في دراسة موضوع الاتصال وتأثيره على التنمية المستدامة بهذه المؤسسة ومحاولة معرفة هل هناك عوائق للعملية الاتصالية وكيفية التغلب عليها إن وجدت، وأخيرا وضع استمارة البحث التي وزعت على أعضاء المؤسسة.

3/ المجال البشري:

تضم المؤسسة الوطنية لصناعة السيارات 94 عاملا، 4 إناث و 90 ذكور موزعين على مختلف الأقسام التالية: المديرية، ومساعد الأمن والدائرة التجارية ومصلحة الورشة والمصلحة التجارية وما بعد البيع ومصلحة قطع الغيار ودائرة الإدارة والمالية ومصلحة الوسائل العامة ومصلحة تسيير الموارد البشرية ومصلحة المالية والمحاسبة.

عاشرا: المنهج المستخدم

المنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة الموضوع للوصول إلى نتائج علمية وموضوعية تمكنه من الاجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها البحث، لذلك يختار المنهج الملائم الذي يمكنه من بلوغ أهداف بحثه.⁽¹⁾

من أجل التحلي بالموضوعية في دراسة ما؛ يجب على الباحث تطبيق منهج علمي يتوافق وطبيعة الموضوع، وفي الواقع لا توجد طريقة أو منهج علمي واحد يمكن الاعتماد عليه للكشف عن الحقيقة. لأن طرق العلم تختلف باختلاف المواضيع التي يدرسها الباحث

⁽¹⁾ خالد حامد: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والانسانية، جسور للنشر والتوزيع، ط2، الجزائر، 2012، ص128.

وباختلاف الأهداف العامة والنوعية التي يستهدف البحث تحقيقها، لذا من الصعب المفاضلة بين طريقة وأخرى إلا بعد تحديد كافة الظروف الملائمة لتطبيق كل منها.⁽¹⁾

ويرى عمار بوحوش: "تختلف المناهج باختلاف المواضيع، ولكل منهج وظيفته وخصائصه التي يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاصه، والمنهج كيفما كان نوعه، هو الطريقة التي يسلكها الباحث للوصول إلى نتيجة معينة".⁽²⁾

ولكي نحدد طبيعة المنهج الذي نتبعه فأنا نحدد طبيعة الموضوع المدروس من قبل ذلك لأن طبيعة المنهج تتوقف على طبيعة الظاهرة وإن أول مشكلة تصادف الباحث هي اختيار المنهج المناسب للدراسة ونظرا لطبيعة بحثنا الهادف لوصف ظروف معينة وإجراء تحليلات لمعرفة العلاقة بينها فقد اعتمدنا على:

المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه "كل استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر... كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها أو كشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها ظواهر تقليدية أو نفسية أو اجتماعية أخرى...".⁽³⁾

ومنهج البحث الوصفي كما يبدو من التسمية "لا يقف عند حدود وصف الظاهرة موضوع البحث ولكنه يذهب إلى أبعد من ذلك فيحلل ويفسر ويقارن ويلاحظ أن وظيفة البحث الوصفي تتمثل في وصف ما هو كائن وتفسيره، وهو يهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع كما يهتم بتحديد الممارسات الشائعة أو السائدة والتعرف على المعتقدات والاتجاهات عند الأفراد والجماعات وطريقتها في النمو والتطور...".⁽⁴⁾

وعلى هذا الأساس وقع اختيارنا على هذا المنهج لدراسة موضوع التنمية والتنمية المستدامة في ظل تأثير الاتصال بالمؤسسة من خلال دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة

⁽¹⁾ زيدان عبد الباقي: قواعد البحث الاجتماعي، ط2، مطبعة السعادة، القاهرة، مصر، 1974، ص184، 185.

⁽²⁾ عمار بوحوش: دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، م وك، 1985، ص23.

⁽³⁾ رايح تركي: مناهج البحث في علوم التربية وعلم النفس، م وك، الجزائر، 1984، ص129.

⁽⁴⁾ نفس المرجع، ص130.

السيارات سوناكوم ورقلة، إذ أننا بصدد القيام بدراسة يستوجب علينا خلالها وصف الواقع الاتصال ودوره في التنمية المستدامة وكذا تحليل أهم مقومات العملية الاتصالية داخل المؤسسة وتحليل المعطيات التي حصلنا عليها ميدانيا

أما عينة الدراسة فلقد استخدم الباحث طريقة المسح الشامل وذلك على أفراد عمال المؤسسة لصناعة السيارات سوناكوم ورقلة والذي يبلغ عددها 94 عاملا.

حادي عشر: أدوات جمع البيانات

1/ الملاحظة:

الملاحظة هي من أهم الوسائل التي يستعملها الباحثون الاجتماعيون والطبيعيون في جمع المعلومات والحقائق من الحقل الاجتماعي أو الطبيعي الذي يزود الباحثين بالمعلومات، وهي وسيلة من وسائل جمع البيانات، وهي تعني مراقبة ومعاينة الظاهرة المراد دراستها، ولا نعني بها الملاحظة العابرة العادية، وإنما الملاحظة العلمية التي يستعين بها الباحث الاجتماعي في البحوث الاجتماعية.⁽¹⁾

وتعتبر الملاحظة هي اللبنة الأولى التي يقوم عليها البحث العلمي حيث أنها الأسلوب الأول والأهم الذي يلجأ إليه الباحث حتى في اختياره لموضوع البحث ولا داعي أن نفصل القول بوجود نوعين من الملاحظة سواء كانت (موضوعية علمية أو بسيطة عامية).

فالظاهرة قد يلاحظها العام والخاص ولكن الفرق هو الاهتمام والتركيز والقصد وهذا ما يميز ما بين الباحث والشخص العادي " فالعلم يهتم بملاحظة الظواهر الحسية وتصنيفها والكشف عما يقوم بينها من تتابع ودلالات نسبية والارتقاء إلى مستوى إصدار أحكام وصفية على الواقع...".⁽²⁾

(1) أحمد عياد: مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص131.

(2) الهادي خالدي: المرشد المفيد في المنهجية وتقنيات البحث العلمي، دار هوم، الجزائر، 1996، ص24.

وللملاحظة العلمية شروط:

- أن تكون هادفة: لعل هذا ما يجعلها تختلف عن الملاحظة العابرة، فالباحث قبل الملاحظة يحدد الموضوع الذي يتبعه بجميع تفاصيله، ويحدد كذلك الهدف من وراء ملاحظته.
- أن تكون دقيقة: ودقتها تتأتى من شموليتها، بحيث أن الملاحظة العلمية الناجحة هي التي لا تفوت أي جزء من أجزاء الظاهرة.
- أن تكون مسلحة: ففي العلوم الطبيعية هناك أدوات للملاحظة كالمجهر وغيرها، أما في علم الاجتماع فالملاحظة العلمية يجب أن تكون مزودة بجدول يحدد أهدافها ومواضيعها ومراحلها، وعلى الباحث أن يتقيد بهذا الجدول في ملاحظته.⁽¹⁾

2/ المقابلة:

المقابلة بوصفها أداة للبحث هي حوار يتم بين القائم بالمقابلة وبين شخص أو مجموعة أشخاص بهدف الحصول على معلومات حول موضوع معين، وتتعلق خاصة بالآراء والاتجاهات أو السلوك أو المعلومات أو الشهادات، ويطلق عليها التحقيق بواسطة المقابلة، فهي عبارة عن أسئلة محضرة سلفاً، ومن المتفق عليه أن تكون مشاركة المستجوبين إرادية وأن تكون محاطة بالسر المهني.⁽²⁾

وتحتل المقابلة مركزاً هاماً في البحث السوسيولوجي وتعتبر من الأدوات الأساسية الأكثر استعمالاً وذلك لما يمكن أن تجمع من معلومات حول موضوع الدراسة و تعرف على أنها: "وسيلة تقوم على حوار أو حديث لفظي مباشر بين الباحث والمبحوث...".⁽³⁾

(1) أحمد عياد، مرجع سبق ذكره، ص 132.

(2) خالد حامد، مرجع سبق ذكره، ص 141.

(3) فضيل دليو وآخرون: أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 1996، ص 191.

كما تعرف على أنها: "محادثة موجهة لغرض محدد غير الإشباع الذي ينتج عنها...".⁽¹⁾

ولقد تم استخدام المقابلة الحرة طيلة مدة الدراسة، حيث تم استخدامها في البداية عند استطلاع الميدان وكان الغرض من ذلك استكشاف الميدان ومعرفة واقع الاتصال بالمؤسسة ودورها في تفعيل التنمية المستدامة، كما تم استخدامها مع مختلف مسؤولي الهيئات العمومية منها مقابلة مع رئيس مدير العام للمؤسسة سوناكوم ورقلة.

3/الاستمارة:

تعتبر استمارة البحث من أكثر أدوات جمع البيانات استخداما وشيوعا في البحوث الاجتماعية، ويرجع ذلك إلى الميزات التي تحققها هذه الأداة، سواء بالنسبة لاختصار الجهد أم التكلفة أم سهولة معالجة بياناتها احصائيا.

واستمارة البحث نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى المبحوثين من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف يتم ملؤها مباشرة وتسمى الاستبيان Questionnaire يطلب من المبحوث الاجابة عنها مباشرة، وقد ترسل عن طريق البريد وتسمى الاستبيان البريدي، Mailed Quest، أما استمارة المقابلة Interview Schedule فيقصد بها قائمة الأسئلة أو الاستمارة التي يقوم الباحث باستقاء بياناتها من خلال مقابلة تتم بينه وبين المبحوث.⁽²⁾

تعرف على أنها: "نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على المعلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الاستمارة عن طريق المقابلة الشخصية أو ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد...".⁽³⁾

⁽¹⁾ صالح مصطفى الفوال: مناهج البحث في العلوم الاجتماعية، دار غريب للطباعة، القاهرة، مصر، د.ت، ص 269.

⁽²⁾ خالد حامد، مرجع سبق ذكره، ص 143.

⁽³⁾ محمد علي محمد: علم الاجتماع والمنهج العلمي، ط3، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1983، ص 476.

ولا تختلف الاستمارة عن استمارة المقابلة حيث أن هذه الأخيرة هي كذلك قائمة من الأسئلة يقوم الباحث باستيفاء بياناتها من خلال مقابلة المبحوثين أي أنها تتضمن موقف المقابلة والمواجهة المباشرة مما يعطيها أفضلية عن غيرها (كالاستبيان البريدي) لأنها تسمح للباحث-كما حدث معنا- بأخذ بعض الانطباعات التي تخدم البحث والتأكد من صدق الإجابة عن طريق تعابير وجه المبحوث ونبرات صوته والترابط في إجاباته وحتى مظهره وسلوكه... إلخ.

وتعتبر استمارة المقابلة الأداة الأساسية التي اعتمد عليها البحث قصد جمع البيانات من الميدان حيث بعد الصياغة الأولية للاستمارة تم عرضها على المشرف وحظيت بالقبول بعد طبعها ومن أجل اختبار صدق الاستمارة والذي يعني مدى صلاحيتها في قياس السلوك الذي صممت من أجله تم استخدام طريقة التحكيم وهذا بتوزيعها على مجموعة من المحكمين ذوي خبرة في البحوث الميدانية نذكر منهم الدكتور "سوالمية عبد الرحمان" من جامعة عبد الرحمان ميرة و الدكتور "بودبزة ناصر" من جامعة ورقلة، حيث تم الاطلاع عليها وتقديم جملة من الملاحظات حول ما جاء في محاورها وقد تم إعادة صياغة بعض الأسئلة وإعادة ترتيب أخرى وحذف بعض الأسئلة التي لا تخدم هدف الدراسة وبعد الانتهاء من عملية التحكيم تم إعداد الاستمارة.

وعموما قد ضمت الاستمارة أسئلة مقسمة إلى خمسة محاور:

- المحور الأول: بيانات خصائص المبحوثين (أفراد العينة).
- المحور الثاني: البيانات الخاصة بأنواع الاتصال ونجاعته لتحقيق التنمية المستدامة.
- المحور الثالث: البيانات الخاصة بتأثير قنوات الاتصال على جماعة العمل داخل المؤسسة لتحقيق التنمية المستدامة.
- المحور الرابع: البيانات المتعلقة بالعوائق الاتصالية داخل المؤسسة.

- المحور الخامس: البيانات الخاصة بتأثير الاتصال بين العمال في المؤسسة وتحقيق التنمية المستدامة.

ثاني عشر: العينة

يلجأ الباحثون إلى طريقة أخذ العينة التي تمثل المجتمع الكلي في حالة إذا كان عدد مجتمع البحث كبير جداً، وفي بحثنا هذا تم أخذ طريقة المسح الشامل، وذلك بسبب التمكن من حصر عدد أفراد المجتمع البحث والتي تقدر بـ 94 عاملاً في المؤسسة الوطنية لصناعة السيارات سوناكوم بورقلة.

الفصل الثاني التنمية

تمهيد.

أولاً: مفاهيم عامة في التنمية.

1/ أسباب ودوافع ظهور فكرة التنمية.

2/ مفهوم التنمية.

3/ المبادئ والأسس التي تقوم عليها التنمية.

4/ الغايات (أهداف التنمية أو لماذا ننمي؟).

5/ مجالات التنمية (ماذا ننمي).

6/ وسائل وآليات التنمية (كيف ننمي؟).

7/ خصائص التنمية.

ثانياً: التنمية من منظور علم الاجتماع.

1/ التنمية في التراث السوسيولوجي.

2/ منطلقات التنمية في الفكر الكلاسيكي السوسيولوجي.

3/ نظريات التنمية في الفكر السوسيولوجي المعاصر.

4/ الماركسية المحدثّة والتنمية.

5/ مفهوم التنمية في مرحلة ما بعد الحداثة.

6/ استراتيجية التنمية في الجزائر.

7/ الأسس النظرية للتنمية.

8/ تصور حكم راشد وتنمية حقيقية في الجزائر.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يختلف مفهوم التنمية الاصطلاحي من مجال إلى آخر، فيتخذ دلالة اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية أو بيولوجية أو نفسية، ومن هنا، أصبح مفهوم التنمية مفهوما معقدا ومتشابكا يصعب تعريفه وتحديدده بدقة.

ولا يوجد تحديد علمي دقيق لمفهوم التنمية وإن اتفق على أن مفهوم التنمية على أنها التغيير الذي يمس الإنسان والمجتمع والدولة ويشمل جميع مناحي الحياة وجوانبها المختلفة، ونقل المجتمع من وضع إلى وضع آخر أفضل.

هذا، وقد ارتبط مصطلح التنمية في البداية بالتقدم والتخطيط والإنتاج، ليصبح فيما بعد ذا أبعاد مادية ومعنوية.

والتنمية بالمفهوم العام هي تحسين ظروف المواطنين وتغيير مستوى معيشتهم عن طريق تحسين دخلهم الفردي والرفع في المستوى التعليمي وفي مستوى الرعاية الصحية، وإعداد مشاريع تنموية واستثمارات من أجل خدمة هؤلاء الأفراد.

وهنا يمكن دراسة موضوع التنمية بشكله العام وحسب دلالاته الاقتصادية، ثم التطرق إلى مفهوم وتطور فكرة التنمية من منظور اجتماعي أو سوسيولوجي.

أولاً: مفاهيم عامة في التنمية

1/ أسباب ودوافع ظهور فكرة التنمية:⁽¹⁾

تشير الوقائع العالمية محددة أسباب ظهور فكرة التنمية في الأسباب التالية:

- ضرورة إعادة بناء التركيب الاقتصادي والاجتماعي في العالم خاصة بعد الحرب العالمية الثانية كضرورة حتمية يفرضها الواقع العالمي بمتغيراته المختلفة، والمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع العالمي؛
 - الصراع الدولي وحتمية هذا الصراع خاصة بين الدول الكبرى وظهور برامج تنمية حقيقية في الصناعة والزراعة؛
 - الحركات الثقافية والفكرية التي تدعم تحسين نوعية الحياة و الرفاه الاجتماعي والإنساني والارتقاء بالمستوى الحضاري للبشر خاصة في الدول النامية، والدعوات لحقوق الإنسان؛
 - زيادة البطالة والقوى البشرية غير المستثمرة وزيادة الإلحاح لحسن توظيف واستثمار العنصر البشري في المجتمع الذي يقود التنمية؛
 - التطور التكنولوجي وما أحدثته من زيادة الإنتاج كما ونوعاً وتنظيم فنون ووسائل هذا الإنتاج؛
 - زيادة الإنتاج والتواصل بين المجتمعات ونقل التكنولوجيا والخبرات والعنصر البشري، والتطور التكنولوجي الهائل وما أحدثته الثورة العلمية والتكنولوجية، والميديا ووسائل الاتصال.
- 2/ مفهوم التنمية:

في اللغة هناك فرق واضح بين تعبير النمو وتعبير التنمية، فنمو الشيء يعني زيادته أو تغييره إلى حال أو أحسن، أما تنمية الشيء فتعني فعل أو إحداث النمو، وهكذا يبدو منذ

(1) طلعت مصطفى، مرجع سبق ذكره، ص 10.

البداية أن النمو يحدث بشكل تلقائي بينما تحدث تنمية بفعل قوى وإجراءات تهدف التغيير. (1)

ويعد مصطلح التنمية قديما من الناحية اللغوية جديدا نسبيا من الناحية الفلسفية حيث ظهر المفهوم بعد الحرب العالمية الأولى وتنهض التنمية على بعد اقتصادي يركز على نماء الثروة والدخل وقوى الإنتاج في المجتمع ويصاحبه تطور المعرفة ونماء الثقافة والارتقاء بالسلوكيات وتحسين نوعية الحياة على البعد الاجتماعي. (2)

ويلاحظ أنه على العكس من النمو الاقتصادي تتطوي التنمية الاقتصادية على حدوث تغير في هيكل توزيع الدخل وتغير في هيكل الإنتاج وتغير في نوعية السلع والخدمات المقدمة للأفراد بجانب التغير في كمية السلع والخدمات التي يحصل عليها الفرد في المتوسط، ولعل هذا يعني أن التنمية الاقتصادية لا تركز فقط على التغير الكمي وإنما تمتد لتشمل التغير النوعي والهيكلية. (3)

ويمكن بوجه عام أن نعرف التنمية الاقتصادية بأنها العملية التي يحدث من خلالها تغيير شامل ومتواصل مصحوب بزيادة في متوسط الدخل الحقيقي وتحسن في توزيع الدخل لصالح الطبقة الفقيرة وتحسن في نوعية الحياة وتغير هيكلية في الإنتاج. (4)

ولذا فإن التنمية يجب أن تركز على تطوير الإنسان -صانع التنمية- لا تطوير الأشياء وأنها عملية اجتماعية لا يمكن الفصل بين بعديها الاقتصادي والاجتماعي باعتبارهما وجهي عملة واحدة لا يمكن فصلهما بل يكمل كل منهما الآخر، وأهداف أحدهما

(1) إسماعيل بن محمد بن قانة: اقتصاد التنمية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2012، ص 7.

(2) طلعت مصطفى، مرجع سبق ذكره، ص 10.

(3) عبد القادر محمد عبد القادر عطية: الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003/2002، ص 16.

(4) نفس المرجع، ص 17.

تصاحبه تنمية البعد الآخر كما أن كل بعد مظهر من مظاهر تحقيق أهداف البعد الآخر كما أن كل بعد مظهر من مظاهر تحقيق أهداف البعد الآخر.⁽¹⁾

ولا يوجد تحديد علمي دقيق لمفهوم التنمية وإن كانت أدبيات التنمية قد أجمعت على أن مفهوم التنمية هو مفهوم التغيير الذي يشمل الإنسان والمجتمع والدولة ويشمل جميع مناحي الحياة وجوانبها المختلفة، ونقل المجتمع من صورة إلى صورة أخرى أفضل.⁽²⁾

ويختلف مفهوم التنمية باختلاف تخصصات وأيديولوجيات العلماء فنجد مضمون المؤشرات الأساسية في الفكر الاقتصادي الزيادة السنوية في الناتج القومي ومتوسط دخل الفرد، بينما يركز منظور الاجتماعيين على توفير الحاجات للإنسان وفي المنظور السياسي الديمقراطية وتوفير الاستقرار السياسي والمناخ الملائم لتخطيط التنمية.⁽³⁾

وتشير الكتابات العديدة في مجال التنمية منذ الحرب العالمية الثانية إلى أن مفهوم التنمية لم يعد يركز على جانب معين، بل أصبح عملية مجتمعية متعددة الأبعاد والجوانب، تنطوي على تغيرات هيكلية وجذرية في الهياكل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية والإدارية على أن يسير ذلك كله بشكل متوازن تماما مع زيادة معدلات النمو الاقتصادي وتحقيق العدالة في توزيع ثمار تلك التنمية أي تحقيق العدالة في توزيع الدخل القومي.⁽⁴⁾

وعرفها البنك الدولي⁽⁵⁾ بأنها زيادة قابلة للاستمرار في مستويات المعيشة تشمل الاستهلاك المادي والتعليم والصحة وحماية البيئة والمفهوم الأوسع للتنمية يتضمن المساواة في الفرص والحريات السياسية والمدنية التي بدورها تساعد على تحقيق الأهداف للتنمية وبأن الهدف الشامل للتنمية هو احترام الحقوق الاقتصادية والسياسية والمدنية لكل الأفراد بغض

⁽¹⁾ طلعت مصطفى، مرجع سبق ذكره، ص 10.

⁽²⁾ نفس المرجع، ص 13.

⁽³⁾ نفس المرجع، ص 14.

⁽⁴⁾ عبد المطلب عبد الحميد: التمويل المحلي والتنمية المحلية، المكتب الجامعي الحديث، حلوان مصر، 2009، ص 10.

⁽⁵⁾ طلعت مصطفى، مرجع سبق ذكره، ص 17.

النظر عن الجنس والعناصر والأديان والبلدان، وهو هدف لم يطرأ عليه تغيير جوهري منذ أوائل عقد الخمسينات عندما خرجت غالبية دول العالم النامي من دائرة الاستعمار.

وانتقد أحد التقارير الصادرة عن البنك الدولي استخدام نمو الدخل كمؤشر للتنمية لأنه قد يخفي وراءه التغيرات الحقيقية في حالة الرفاه الاجتماعي لأعداد كبيرة من السكان الفقراء، فالإحصاءات الخاصة بنمو الدخل لا تعكس التحسينات في تلبية الحاجات الأساسية من الغذاء والتعليم والرعاية الصحية والمساواة في الفرص والحريات المدنية وحماية البيئة.

ومن ثم يركز البنك الدولي في مفهومه على:

- تحسين نوعية الحياة للإنسان في المجتمع؛
- المساواة الاجتماعية والمساواة في الفرص المتاحة؛
- الاهتمام بجوانب التنمية الاجتماعية ومجالات خاصة التعليم والصحة؛
- التركيز على الحاجات الأساسية للإنسان في المجتمع؛
- أن نمو الدخل لا يعد مؤشرا حقيقيا لقياس التنمية.

بينما نجد الأمم المتحدة⁽¹⁾ تعرف التنمية في وثائق البرنامج الإنمائي حيث حددت الفقر بأنه ليس مجرد انخفاض في الدخل بل أنه قد يتعلق بالصحة والتعليم والحرمان من المعرفة وعدم القدرة على ممارسة حقوق الإنسان والحقوق السياسية.

ومن ثم الفقر هو الفقر البشري وليس الدخل وهو الحرمان، وعدم تعدد الخيارات والفرص المتاحة أمام الناس مما ينعكس على الفقر في القدرات البشرية والحرمان.

أما مفهوم التنمية فقد ذكر في الإعلان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة باعتبار التنمية حق وعرفتها بأنها عملية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية شاملة

⁽¹⁾ طلعت مصطفى، المرجع السابق، ص 17، 18.

تستهدف التحسين المستمر لرفاهية السكان بأسرهم والأفراد جميعهم على أساس مشاركتهم النشطة والحرّة والهادفة في التنمية وفي التوزيع العادل للفوائد الناجمة عنها.

وبذلك تركز الأمم المتحدة في وثائقها على تحديد التنمية الاجتماعية في:

- أن التنمية حق؛

- أنها عملية تشمل جوانب وأبعاد المجتمع المختلفة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية؛

- تهدف تحسين نوعية حياة البشر وتحقيق الرفاه الاجتماعي؛

- المساواة في الفرص المتاحة والعدالة في توزيع عائد التنمية؛

- تقوم التنمية وتنهض على المشاركة الفاعلة لسكان المجتمع.

وهنا، فالتطور في مفهوم التنمية عبر الزمن جاء من الانتقال من المفهوم التقليدي وهو "الاستثمار الأمثل للموارد الطبيعية"، إلى المفهوم المعدل للتنمية وهو "الاستخدام الأمثل للموارد سواء المتاحة لدي أو المتاحة لدى الغير"، إلى "التنمية البشرية"، إلى "تنمية نوعية الحياة"، حيث انتقل المفهوم أو ضم المفهوم "تحسين نوعية حياة البشر".⁽¹⁾

3/المبادئ والأسس التي تقوم عليها التنمية:⁽²⁾

1- الإنسان هو الموضوع الأساسي للتنمية وجوهرها والمشارك لحدوثها والمستفيد من عائدها؛

2- التنمية حق وبذلك فإن الدولة تتحمل مسؤولية تهيئة المناخ المناسب والمواتي لحدوث التنمية بمعدلات أسرع؛

⁽¹⁾سعد طه علام: التنمية والدولة، دار طيبة للنشر والتوزيع والتجهيزات العلمية، مطابع الدار الهندسية، القاهرة، ط2، 2004، ص 10.

⁽²⁾طلعت مصطفى، مرجع سبق ذكره، ص 29.

- 3- تعتمد التنمية على المشاركة الشعبية الجادة في كل خطواتها و مراحلها وتوجيه عملياتها؛
- 4- تعدد الخيارات والفرص المتاحة أمام جميع البشر في المجتمع؛
- 5- تفعيل وتمكين الأفراد المهمشين في المجتمع وتقويتهم؛
- 6- حقوق الإنسان في المجتمع دون تمييز بين الفئات المجتمعية أو بين المجتمعات؛
- 7- تدعيم المواطنة الفاعلة بجناحيها الحقوق والواجبات؛
- 8- الديمقراطية واللامركزية التي تفعل المشاركة الشعبية والمجتمعية؛
- 9- المساواة وتكافؤ الفرص بين جميع فئات المجتمع في الوصول للموارد والخدمات؛
- 10- الدولة القوية الفعالة التي تتوازن مع مجتمع مدني قوي؛
- 11- التغيير المخطط الهادف للإصلاح الاجتماعي في المجتمع والمجدد للعقد الاجتماعي بين المواطن والدولة؛
- 12- توافق المفاهيم النظرية للتنمية مع الواقع المجتمعي.

4/الغايات (أهداف التنمية أو لماذا ننمي؟):⁽¹⁾

من الصعوبة تحديد غايات للتنمية بشكل حاسم وذلك للأسباب التالية:

- 1- صعوبة الفصل بين الغايات التي تتطوي عليها نظريات التنمية في المجتمعات الغربية المتقدمة مصدر هذا التنظير، وبين نظيراتها في المجتمعات غير الغربية؛
- 2- عدم إمكانية الفصل القاطع بين الغايات المعلنة لهذه النظريات والغايات الحقيقية المقصودة من وراء هذه التنظيرات، فغالبا ما ترتبط هذه النظريات بمصالح الدول الغربية بشكل أو بآخر؛

⁽¹⁾ طلعت مصطفى، المرجع السابق، ص 30.

3- إن تحديد غاية معينة للتنمية قد يعني أن هناك تطابقاً بين عملية التنمية وهذه الغاية، أو قد يعني اختزال عملية التنمية في مجرد تحقيق هذه الغاية؛

4- أن التنمية بطبيعتها عملية مستمرة لا نهاية لها، ومن ثم يجب أن تقف عند غاية محددة، وبالتالي فما يمكن الحديث على أنه غايات، هو مسألة مرحلية، من المحتم أن تتغير بعد وقت معين أو بعد تحقيقها، وعموماً يمكن في ضوء هذه التحفظات - تحديد بعض غايات التنمية والتي تمثل القواسم المشتركة بين أغلب الأطروحات المختلفة للمفهوم.

5/مجالات التنمية (ماذا ننمي):⁽¹⁾

تمثل الوسائل في كثير من الأحيان مجالاً للتنمية، لكن إلى حد معين أو هي مسألة مرحلية بحيث تصبح في النهاية آليات لتحقيق غايات معينة، لكن هناك مجالات أساسية تعد محل اتفاق، ولعل فكرة مجالات التنمية واضحة في التنمية الاقتصادية مثلاً لكنها ليست بهذا الوضوح في التنمية الاجتماعية، لكن الحديث عنها جائز وله مبرره، ذلك أنه ينهض على منطوق أنه إذا كانت التنمية عملية إرادية وليست تلقائية فإنها تقتض الإجابة على سؤال: ماذا ننمي؟

هناك مجالات للتنمية الاجتماعية، المجال الأول هو المؤسسات أي عملية بناء المؤسسات أو المؤسسة؛ فأى نموذج بما ينطوي عليه من إحداث تغييرات يحتاج أو يستلزم بناء مؤسسات تتواءم مع هذه التغييرات وتستوعبها بصورة سليمة، أي أنه إذا كانت عملية التنمية تعني إيجاد مجتمع مدني قوي أو دولة قوية (التوازن بينهما) أو غير ذلك من أشكال التغيير فإن الترجمة البنائية لتحقيق ذلك هو بناء المؤسسات، بعبارة أخرى إذا كانت التنمية هي عبارة عن مجموعة من الوظائف المستمرة، فإن المؤسسات هي الأبنية التي تمارس هذه الوظائف وبغض النظر عن تعدد الرؤى المختلفة لمفهوم التنمية فإن جوهر هذه الرؤى أن المؤسسات تمثل جانبا هاما وهو الجانب البنوي ويتدرج ذلك على كافة المؤسسات والأبنية

⁽¹⁾ طلعت مصطفى، المرجع السابق، ص 32.

الاجتماعية التي تقدم خدماتها للإنسان تهتم برعايته صحيا وتعليميا ونحو ذلك لتنمية قدراته في الاعتماد على الذات وإيجاد شخصية تنموية فاعلة للمشاركة الجادة في التنمية وتوجيهها.

كما أن هذه المؤسسات والأبنية تنطلق منها برامج ومشروعات التنمية أيا كان نوع هذه المؤسسات ومستواها الإداري، فالتنمية لا يمكن أن تكون إلا من خلال مؤسسات بنيوية ترتبط بوقائع البيئة وتستوعب التغيرات المجتمعية.

- مجال الموارد: ويعد المورد البشري أهم هذه الموارد على الإطلاق فهو الذي يصنع رأس المال ويطوره ويستثمره.

6/ وسائل وآليات التنمية (كيف نمي؟):⁽¹⁾

تتعدد الوسائل بين الأطروحات المختلفة لمفهوم التنمية، وقد تختلط في بعض الأحيان أو تتداخل مع الغايات أو المجالات، ووفقا للرؤى المختلفة هناك وسائل عديدة، من أهمها: الثقافة، والتكنولوجيا، الاتصال، الانتشار، القيادة، الدولة، المجتمع المدني، البشر، الأحزاب، الجيش، المؤسسات، الموارد الطبيعية، الديمقراطية، رأس المال، التقدم العلمي، العوامل الدولية (خصوصا المعونات)... إلى آخر هذه القائمة التي يمكن أن تحشد أو تصنف في أربع مجموعات من الوسائل، هي: الثقافة، السياسات، المجتمع المدني، الدولة.

فأغلب الأطروحات تتفق على دور الثقافة في تحقيق التنمية، أو على أن التغيير الثقافي الشامل يمثل شرطا أساسيا لتحقيق التغيرات المطلوبة، فنظريات التخلف ترده إلى العوامل الثقافية، ونظريات التنمية ترى أن تحقيقها يستلزم توافر ثقافة تبعث على التغيير بصفة عامة، أو تحرض على قبول الجديد من نظم وأوضاع، بل تشكل الوسط الملائم لانتعاش هذه النظم، وتشكل أيضا المحرك الأساسي للتجديد، وبالتالي فهي تتفق على ضرورة التخلي عن الثقافات التقليدية وإحلالها بثقافات حديثة، أي التخلي عن القيم التقليدية

⁽¹⁾ طلعت مصطفى، المرجع السابق، ص 33.

التي تعوق عملية التنمية وتبني قيما مشجعة على التنمية أو محفزة لها، وهناك محاولات عديدة لتصنيف المجتمعات وفقا لثقافتها، ولتفسير إحراز التنمية من جانب بعض المجتمعات بالعوامل الثقافية.

والثقافة لا تعني فقط القيم التي تدفع إلى الدينامية والاندماج والمبادرة والمشاركة والرشد، وإنما تعني أيضا التقدم العلمي والتطور التكنولوجي، وتعني كذلك الاتصال بما ينطوي عليه من تفاعل مع الآخرين وانفتاح على المجتمعات الأخرى.

وتعد السياسات وسيلة أخرى لدورها في تحقيق التنمية الذي يستند إلى منطق عام مؤداه أن التنمية في النهاية هي "عملية تغيير" وإذا كان الأمر كذلك فإن دور السياسات يتمثل في رسم نموذج التنمية وتحديد أهدافها، ثم وضع الخطط والبرامج المنفذة لها، بعبارة أخرى فإن أهمية السياسات تتمثل في تحديد الأسلوب المناسب والتوقيت المناسب لإحداث التحولات وخلق الإجماع حولها وحشد الطاقات لتنفيذها.

والديمقراطية-إن تكن غاية في بعض جوانبها- هي وسيلة لتحقيق غايات التنمية، فليست هناك تنمية دون مشاركة، ولا سبيل إلى المشاركة دون وجود ديمقراطية، وعموما فإذا كانت غاية التنمية هي المساواة والكفاءة والعدالة وإشباع حاجات البشر وتطلعاتهم، ولا يتأتى ذلك في غياب المشاركة الجادة التي يعززها المناخ الديمقراطي.

الوسيلة الثالثة المجتمع المدني، ورغم أن التعبير نفسه لم يرد في كل الأطروحات فإن جوهر الفكرة كوسيلة يحظى باتفاق بين أغلب الرؤى والتصورات، وهو توسيع مشاركة المواطنين بما ينطوي عليه ذلك من تأهيل هؤلاء المواطنين لهذه المشاركة يشير إلى المجتمع المدني، وعليه فالمجتمع المدني يقوم بدور الوسيط بين المجتمع بتكويناته المختلفة والدولة بأجهزتها ومؤسساتها.

والمجتمع المدني آلية مؤسسية لإدارة الصراعات وحلها، ومن أهم هذه الآليات التنافس والتفاوض وممارسة الضغط، ويمثل كذلك المجتمع المدني قناة هامة للمشاركة والتي تعني

بضفة عامة قدرة المواطنين على التأثير في صنع القرارات، وتغرس في الأفراد قيم التسامح والتعددية والمشاركة والمبادرة، كما تزودهم بالخبرات والمهارات السياسية والتنظيمية، أي أنها تقوم بدور هام في عملية التنشئة وبناء الشخصية التنموية.

الوسيلة الرابعة هي الدولة، وتجد الدولة اتفاقاً، أو قاسم مشترك بين أغلب هذه الرؤى، ففي نظرية التحديث نلاحظ أن الدولة القومية، من حيث وجودها أو بقاؤها تمثل حجر الزاوية، والدعوة إلى وجود دولة قوية واضحة في الجيل الثاني من المفاهيم، بما يدعو إلى القول إن الدولة القوية وسيلة هامة لتحقيق التنمية، فالدولة هي التي تخضع الإطار القانوني لعملية التنمية، وهي التي تنفذ سياسات التنمية، وهي التي تقوم بتوزيع عوائد التنمية، وهي التي تفرض الأمن وتحقق الاستقرار اللازمة لعملية التنمية، وهي تضبط مسار عملية التنمية وتقوية، وهي التي توفر الأمن الاجتماعي للإنسان والمناخ التشريعي والديمقراطي لمشاركته وتحدد حقوق المواطن وواجباته من خلال عقد اجتماعي بين المواطن والدولة.

7/ خصائص التنمية: (1)

تتسم التنمية بمجموعة من الخصائص التي يمكن تحديد أهمها في:

- 1- التنمية عملية تغيرات مطلوبة ومخططة وموجهة نحو أهداف محددة في ضوء السياسة العامة للمجتمع لإحداث سلسلة من التغيرات الهادفة في ظروف وأوضاع المجتمع، ونقل المجتمع من وضع اقتصادي واجتماعي وسياسي إلى وضع آخر أفضل منه؛
- 2- تحدث التنمية بحسن استثمار وتوجيه الموارد والإمكانيات المتاحة أو الكامنة لتحقيق أهدافها؛
- 3- وارتباط التنمية بأحداث التغييرات الموجهة فإنها عملية كلية شمولية ينتبعه بالضرورة تغير أبعاد واقع المجتمع ؛

(1) طلعت مصطفى، المرجع السابق، ص 36، 37.

4- أن التنمية الاقتصادية والاجتماعية متكاملان معا باعتبارهما وجهي عملة واحدة لا يمكن انفصالهما، وأن أي برنامج أو مشروع اجتماعي له عائد اقتصادي، وبالمثل أي برنامج أو مشروع اقتصادي له عائد اجتماعي؛

5- تحدث التنمية من داخل المجتمع نفسه، وذلك من خلال قدرات المجتمع في الاعتماد على الذات في استثمار موارده، وإمكانياته وطاقاته؛

6- تعتمد التنمية على الإنسان باعتباره المشارك في إحداث التنمية وهو المستفيد من عائداتها، ويأتي أهمية اعتماد التنمية على العنصر البشري وتأهيله وإعداده، للمشاركة في حدوث التنمية قدرات الإنسان ومعارفه ومهاراته وقدراته على التحديث والتجديد والابتكار والتطوير لأدوات الإنتاج، وإيجاد الشخصية التنموية المميزة للمجتمع التي تستطيع إحداث التنمية، ومن ثم يجب أن يتوافق فكر ومفاهيم التنمية مع البعد الثقافي والقيمي في المجتمع؛

7- تعتمد التنمية على المشاركة الشعبية بجانب الجهود الحكومية باعتبار هذه المشاركة موارد من موارد التنمية، بالإضافة إلى إدارة التنمية، وتؤمن بالفلسفة الديمقراطية وبحث المواطنين في اتخاذ القرارات الخاصة بمجتمعهم؛

8- تعتمد التنمية على قيادات مهيبة لتوجيه التنمية، بجانب القيادات الشعبية، والمناخ الديمقراطي لتوفير المناخ الملائم لتنفيذ ومتابعة وتقويم خطط برامجها ومشروعاتها؛

9- التنمية عملية متشعبة الأبعاد ومتعددة المجالات تضم العديد من الأنشطة والتخصصات؛

10- تهتم التنمية ويستفيد بعائدها المجتمع ككل وليس فئة معينة؛

11- تعبر برامج ومشروعات التنمية عن ترتيب وألوية حاجات أفراد المجتمع.

ثانيا: التنمية من منظور علم الاجتماع

1/ التنمية في التراث السوسيولوجي:

أ-الاتجاه الاقتصادي الصرف:(1)

الذي تتراوح مفاهيمه حول التنمية الاقتصادية وتتعدد أبعادها فهي تشير إلى التقدم المادي والتقدم الاقتصادي والتحديث والتصنيع، فالأبنية الاقتصادية يمكن أن تكون في حالات ثابتة وفي حالات كثيرة متغيرة، بذلك يبدو النظام الاقتصادي برمته نظاما حتميا. هذا يعني وجود عملية/أو عمليات معقدة قد يزداد فيها النمو أو يستقر عند حد معين، أو ينكمش، غير أن بعض الاقتصاديين يرون في التنمية أنها: "تعبّر بكل وضوح عن التقدم على حد تعبير بالدوين"*، لكن هذا يجعل النظرية الاقتصادية لها وحدها من القدرة على تفسير ومعالجة نتائج الأنشطة المتضمنة.

إن النظام الدولي لفترة ما بعد الحرب العالمية الثانية أفرز ما يعرف بالقطبية الثنائية لنظامين اجتماعيين واقتصاديين متناقضين: رأسمالي مقابل اشتراكي، وفي كلا المعسكرين الاشتراكي والرأسمالي عرفا ثورة تكنولوجية حققت لهما مكاسب متعاضمة، ووفقا لهذه التغيرات الاستراتيجية السياسية والعلمية التكنولوجية تحدد معالم ثلاث اتجاهات نظرية التنمية الاقتصادية هي:

✓ نظرية اقتصادية تركز على الحفاظ على مستويات الدخل القومي والفردى وتثبيت صفة الزيادة عليه بمعدلات متزنة سنة بعد أخرى مع توجه لزيادة قدرة الاقتصاد الوطني على جلب المزيد من الاستثمار المحلي والأجنبي؛

(1) عبد الله ساقور: محاضرات في التنمية بالمشاركة، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2007-2008، ص 24.

*قارن المراجع والملاحظات الواردة في:

Baldwin.R.F, (1967) Etal: Economic Development, Theory, Policy Willy And Sons New York.

✓ نظريات اقتصادية موجهة وخاضعة للإدارة السياسية تضع نصب عينيها المحافظة على معدلات عالية من النمو الاقتصادي ومحاولة تعبئة جميع الموارد المتاحة في المجتمع عن طريق الاستثمار والتخطيط، لإعادة تثمينها لتلبي الحاجات المتنامية للمشاريع الصناعية أو الإنشائية والمجتمع على حد سواء، لتتجاوز ذلك وتخلق رفاهية اجتماعية واسعة؛

✓ نظريات اقتصادية تعني بالفقر والتخلف في المجتمعات الواقعة في الأطراف والتي هي في طريق النمو والتشكيل ومحاولة كسر دائرة التخلف الخبيثة باعتماد حزمة مركبة من السياسات الاقتصادية والإجراءات القانونية والاجتماعية لوضع هذه المجتمعات الفقيرة والمتخلفة في طريق النمو المتسارع إن -ممكن-؛

ب-الاتجاه الاجتماعي/الثقافي:⁽¹⁾

إن فكرة هذا الاتجاه تتضمن دراسة واقع التخلف من زاوية اجتماعية معينة للتنمية على جانب كبير من الأهمية.

✓ **الاتجاه الإداري:**⁽²⁾ إن التنمية هنا، لا تتم في فراغ وينفرد بها جهاز تنظيمي اجتماعي كفاء بتنفيذها وتتولى الكوادر الإدارية التي تشكل ركيزته الأساسية مهمات التخطيط والبرمجة والتنفيذ والمتابعة والرقابة، بذلك تبدو الإدارة كتنظيم هي الأخرى وسيلة هامة في خلق الثروة وزيادة التراكم*، ويترافق هذا بناء أجهزة معلومات حديثة في مؤسسات التنمية وتحديث الموجودة منها بحيث يمكن الاعتماد عليها في توفير المعلومات الموثوق بها.

(1) عبد الله ساقور، المرجع السابق، ص 27.

(2) نفس المرجع، نفس الصفحة.

* من رواد هذا الاتجاه ماكس فيبر الذي حدد مفهوم التنمية انطلاقاً من نشأة النظام الرأسمالي كأسلوب للتنمية وانطلاقاً من الأفكار والقيم الدينية التي تؤثر في الظواهر الاقتصادية حتى أنه ينظر إلى مدخله هذا كمدخل مستقل شأنه المداخل الأخرى.

✓ **الاتجاه الديموغرافي:**⁽¹⁾ يؤكد بعض الدارسين على أن العوامل الفيزيائية والبيولوجية ليست هي وحدها المسؤولة عن الزيادة المفرطة في عدد السكان الذين هم دون سن العمل وإنما يرجع إلى أسباب اجتماعية أخرى كالتقاليد التي تؤثر الزيادة في عدد الأطفال لتوقع العائلات رفع مستواها المعيشي مستقبلاً، وهذا عملاً بتوصيات وتعاليم مختلف الأديان التي تعتبر الأطفال "نعمة" "ثروة" لما يوفره الأطفال من إشباع نفسي/بيولوجي للكبار، غير أن هذه التفسيرات صحيحة لمشكلة "فيض"*. *

تزداد أزمة "فيض السكان" عندما لا تواكب الزيادة في إنتاج الغذاء الزيادة في السكان مما يترتب عنه آثار سلبية تكمن في ارتفاع نسبة الأطفال دون سن العمل، وهذا يؤدي إلى مضاعفة العبء الاقتصادي الملقى على السكان القادرين على العمل من جهة، ويتطلب من السلطات السياسية إتباع سياسات تقشفية لتحمل أعباء التعليم والتكوين، الصحة والترفيه، التربية الاجتماعية والثقافية والجمالية للنشء من جهة أخرى؛ أي أن هناك اختلالاً بين النمو السكاني والنمو الاقتصادي لهذا يقترح دعاة الاتجاه اعتماد برامج التخطيط العائلي* *.

✓ **الاتجاه النفسي/الاجتماعي:**⁽²⁾ يعتقد أصحاب هذا الاتجاه* * * أن الأفكار والقيم تلعب الدور الأساس في التنمية الاقتصادية والتغير الثقافي وفقاً للدوافع النفسية للعمل وحب التجديد والجدية التي يتمتع بها ذو الطاقات الإبداعية من قبيل المنظم/المقاوم/الوسيط والمستهلك العادي؛ أي أن التنمية السلمية والنشطة هي ذلك النوع المميز الذي يعتمد على جهود الكل، كل الكل للمواطنين ووجوب التزامهم بمسئولياتها وأعبائها؛ والمؤكد أن هؤلاء

(1) عبد الله ساقور، المرجع السابق، ص 28.

* استخدم مصطلح "فيض السكان" ترجمة لما يعرف في أدبيات هذه الدراسات حول السكان منها:

Demographic Explosion, Over Population.

* مفهوم التخطيط العائلي يشمل كل "التسميات" التي تتبناها مختلف المجتمعات خصوصاً تلك المجتمعات المتدينة، حيث

نجد مصطلح: التنظيم العائلي، تحديد النسل، التخطيط الديموغرافي، تنظيم الأسرة الخ...

(2) نفس المرجع، ص 29.

* * * من رواد هذا الاتجاه ماكس فيبر، جوزيف شمبيوتر، باريتو ومارشال، مالك بن نبي، وتشارلز إليوت.

المتعاملين المشار إليهم سابقا يدخلون في علاقات ويستحدثون صيغا معينة للتخصيص الإنتاجي ويقومون بترويجه (الانتشار الثقافي) في مختلف التجمعات السكانية وبين مختلف الطبقات؛ هذا الاتجاه يدعو إلى المزيد من الاستكشاف للواقع الاجتماعي النفسي لمختلف المشاركين المتفاعلين بالعملية الإنمائية وكذلك مختلف الأنساق الاجتماعية ذات العلاقة مع ضبط وتعيين مختلف الأدوار وبكفاءة عالية وإشراكها في العمل التنموي.

✓ **الاتجاه التربوي:**⁽¹⁾ هنا تبدو التنمية عملية "تعليمية" تمثل المراحل المختلفة التي يمر بها المتعلم ليرقى مستواه في المعرفة في دور العلم من جهة، وعملية "تربوية" عامة لتكييف الفرد/المواطن وتلاؤمه من تيار الحضارة المعيشة وهي عبارة عن عملية يمارسها المجتمع لتتسبب أفرادها ليسا يروا المستوى الحضاري العام من جهة أخرى. تتسع العملية التربوية لتشمل الصغار والكبار على حد سواء. إن معاناة الشعوب في كثير من يتصل كثيرا باحتياجات المجتمع الاقتصادية والاجتماعية وإن وجدتا - فإنهما ليسا من النوع الذي يوقظ المجتمع من حالتي التخلف والتبعية ولا يعملان على تهيئة الأفراد وتعبئتهم للتهيؤ للتقدم والتحرر الثقافي بأوسع معانيه.

يتخذ هذا الاتجاه من برامج محو الأمية المختلفة (القراءة، الكتابة، محو الأمية الوظيفية، التثقيف الجماهيري إلخ...) منطلقا لتخفيض عدد الأميين في المجتمع باعتباره حقا لكل مواطن، كما أنه ينظر إلى العلم والتكنولوجيا من زوايا أخرى وخاصة الاقتصادية منها لتحديد وتقدير دور التعليم في التنمية الاقتصادية وما يترتب عنه من زيادة في الدخل الوطني ويعني عناية فائقة وفقا لذلك بالتخطيط التعليمي والتربوي ومتطلباتهما من تنظيم للمرافق التعليمية والتثقيفية وتزويدها بالمؤطرين والمدرسين وهكذا...

(1) عبد الله ساقور، المرجع السابق، ص 30.

2/ منطلقات التنمية في الفكر الكلاسيكي السوسيولوجي:

هناك شبه اتفاق بين علماء الاجتماع، على تصنيف اتجاهات دراسة التنمية إلى هذين الاتجاهين ويتمثل الأول في نظريات وآراء "كارل ماركس" و"أوسيبوف" و"أندريفا" و"بيدف" و"فايتير" وغيرهم من أنصار الاتجاه الماركسي في علم الاجتماع.

أما الاتجاه الثاني فيتمثل في نظريات "بونالد" و"ماستر" و"بوريك" و"هيجل" و"سان سيمون" و"أوجست كونت" و"ماكس فيبر" و"بارسونز" وغيرهم.

أ- عند كارل ماركس (1818-1883):

قدم "ماركس" نموذجا عاما لتطور المجتمعات الإنسانية، وحاول تبعا له تفسير النظم السياسية والاجتماعية والثقافية بإرجاعها إلى الظروف المادية للحياة.⁽¹⁾

وتعتمد قاعدة هذا الاتجاه في التنمية إلى الحتمية الاقتصادية التي تذهب إلى أن العامل الاقتصادي هو المحدد الأساسي لبناء المجتمع وتطوره، وهذا الذي يتكون من الوسائل التكنولوجية للإنتاج يحدد التنظيم الاجتماعي للإنتاج الذي يعني العلاقات التي ينبغي على الناس أن يدخلوا فيها، وتنمو هذه العلاقات -في رأي ماركس- مستقلة عن الإرادة الإنسانية، بل إن تنظيم الإنتاج الفوقي الكلي.⁽²⁾

وبناء على هذا التصور ينظر ماركس إلى ميكانيزمات التغيير، للإطار الجدلي الذي استعاره ماركس من هيجل وكان ماركس يفخر بأنه قد قبله رأسا على عقب (بتطبيقه ليس على الروح أساسا -كما فعل هيجل- وإنما على المادة) يقوم هذا المنطق على دراسة الأشياء كحقائق في حالة حركة دائمة؛ فكل إثبات لحقيقة معينة يتضمن في نفس الوقت نفيها وهذا النفي يتضمن بدوره إثباتا ومن تلاقي الإثبات والنفي يوجد تركيب جديد يمثل تأليفا بين

(1) إسماعيل فيرة، علي غربي: في سوسيولوجية التنمية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 19.

(2) عبد الرحيم تمام أبو كريشة: علم اجتماع التنمية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2003، ص 58.

النقيضين، ومن ثم يصبح التأليف بين النقيضين بمثابة خطوة تقربنا من الحقيقة؛ ولكن الجمع بين النقيضين بدوره ليس ثابتاً ولا نهائياً، فهو يمثل فكرة أو (شيئاً) تحمل بدورها بذور نقيضها، ومن الفكرة (الشيء) الجديد ونقيضها يتكون اتحاد جديد بين النقيضين، وهكذا يستمر التطور ويقترّب تاريخ الإنسان من الكمال الذي ينشده.⁽¹⁾

واستناداً إلى مناقشاته حول البناء الفوقي والتحتي وقوانين التطور الاجتماعي والدور الذي تلعبه علاقات الإنتاج، حدد ماركس خمس مراحل لتطور ونمو المجتمعات:⁽²⁾

1- مرحلة الإنتاج البدائي؛

2- مرحلة العبودية؛

3- مرحلة الإقطاع؛

4- مرحلة الرأسمالية؛

5- مرحلة الاشتراكية.

ب- عند ماكس فيبر:⁽³⁾

لقد اهتم ماكس فيبر بمعالجة نفس الظاهرة التي اهتم بها ماركس وهي نشأة النظام الغربي بوصفه أسلوباً للتنمية إلا أنهما قد انطلقا من وجهتي نظر متعارضين في تفسير نشأة هذا النظام، فقد ركز "فيبر" اهتمامه على العوامل النفسية والدوافع السيكولوجية وأثرها في إحداث التنمية وذلك من خلال دراسته للعلاقة بين الأفكار الدينية في ناحية، والاتجاهات نحو النشاط والتنظيم الاقتصادي من ناحية أخرى، وقد توصل من خلال هذه الدراسة إلى أن هناك تأثيراً متبادلاً بين الظواهر الدينية والظواهر الاقتصادية، ويرى "ماكس فيبر" أن التنمية الاقتصادية في أوروبا الغربية بالذات قد حدثت بالفعل في وقت قد أصبح فيه المجتمع الأوروبي

(1) عبد الرحيم تمام أبو كريشة، المرجع السابق، ص 58، 59.

(2) اسماعيل قيرة، علي غربي، مرجع سبق ذكره، ص 19.

(3) عبد الرحيم تمام أبو كريشة، مرجع سبق ذكره، ص 64.

قادرا نفسيا على تقبلها قد حدثت بالفعل في وقت قد أصبح فيه المجتمع الأوربي قادرا نفسيا على تقبلها تحت تأثير الأخلاق البروتستانتية التي عملت على تكوين النضج النفسي، وتهيئة الجو الملائم لقبول القيم والأفكار المرتبطة بالرأسمالية، وتعتبر هذه القيم شرطا ضروريا لظهور الرأسمالية الحديثة.

وبعدما حاول فيبر إثبات العلاقة بين البروتستانتية والرأسمالية الحديثة، حاول أن يبين الملامح الرئيسية المميزة للرأسمالية الحديثة واختلافا عن الأنواع الأخرى من التنظيمات الاقتصادية، وتتحصر خصائص الرأسمالية الحديثة -من وجهة نظر فيبر- في المشروع الاقتصادي القائم على التنظيم العقلي والذي تتم إدارته وفقا لمبادئ عملية، والثروات والإنتاج من أجل السوق، والإنتاج للجماهير وعن طريقهم، والإنتاج من أجل المال والحماس المتزايد والروح المعنوية العالية والكفاءة في العمل، النزعة العقلية وترفض النزعة التقليدية والخيالية أو اللاعقلانية... وهكذا تكون الرأسمالية الناضجة نشطا عقليا يؤكد النظام والترتيب والتدرج في التنظيم.

وقد توصل فيبر إلى أن خصائص الرأسمالية الحديثة تطابق تعاليم العقيدة البروتستانتية وأخلاقياتها الاقتصادية، فروح الرأسمالية هي روح العقيدة البروتستانتية بما تتضمنه من سلوك وأخلاقيات عملية.

ولقد سعى "ماكس فيبر" إلى تأييد استنتاجاته من خلال ملاحظاته لانتشار الرأسمالية في البلاد البروتستانتية، وأن حركة التصنيع المواكبة للرأسمالية أشد انتشارا في المناطق الشمالية من ألمانيا وفرنسا وإنجلترا وأيرلندا منها المناطق الجنوبية -كما لاحظ- عن طريق الرجوع إلى البيانات الإحصائية وجود أكثرية من البروتستانت في الشمال عن الجنوب، كما أوضحت البيانات الإحصائية أيضا أن السكان البروتستانت في ألمانيا تتميز حالتهم الاقتصادية بأنها أفضل من حالة السكان غير البروتستانت، كما أن أبناء السكان

البروتستانت يتلقون تعليمهم في المدارس العلمية والإدارية بنسبة أكثر من أبناء غير البروتستانت.

ويقرر "ماكس فيبر" أنه لا يدعي أن الرأسمالية لم تكن موجودة في كل الأنظمة الاقتصادية السابقة، فقد عرفت أنظمة اقتصادية كثيرة العديد من سمات الرأسمالية، ولكن "فيبر" يتحدث عن ذلك النوع من الرأسمالية، إنه يبحث عن الرأسمالية الحديثة التي لا تعتمد على الدولة إلا في حماية القانون والنظام الذي يسمح للرأسمالية بالعقلانية في السلوك التجاري وبينما كانت الرأسمالية المالية القديمة لا تعبأ بالتعاليم الدينية والرأي العام نجد أن رواد الرأسمالية الحديثة أكثر تحمسا في اتجاهاتهم نحو الأخلاق وإتباع القيم الدينية في أعمالهم.

ومن الملاحظ هنا أن اهتمام ماكس فيبر كان منصبا على "الأخلاقيات الاقتصادية" لستة ديانات عالمية الكونفوشية، والهندوكية، والبونية، اليهودية، والمسيحية، والإسلامية وأثارها على التنظيم الاقتصادي والحياة الاجتماعية للشعوب التي تنتمي إلى هذه الديانات.

وباختصار فإن ماكس فيبر هو إثبات أن كل نسق قيمي للدين والأخلاق مستمد من مصادر دينية بحتة، وليس من اعتبارات اقتصادية أو اجتماعية أو سيكولوجية، ونؤكد هنا أن فيبر لم يرفض تأثير هذه الظروف على تكوين نسق القيم لأي دين ولكن لا ينظر إلى هذه العوامل على أنه الدينامية المركزية للتغير الاجتماعي ومن الملاحظ أن قول فيبر يعارض قول ماركس القائل بأن الدين ليس إلا البناء الفوقي الأيديولوجي القائم على ظروف أو أوضاع اقتصادية، وعلى هذا النحو نجد فيبر قد قدم نظرية تعارض نظرية "ماركس" قد أعلى "فيبر" من قيمة النظام الديني وما يتحقق عنه من توجيهات قيمية كعامل فعال في تحديد طبيعة النظام الاقتصادي داخل المجتمع.

وبالرغم من عدم نقل "ماكس فيبر" لمحاولة ماركس نقص العوامل المتعددة التي ساهمت في ظهور الرأسمالية الحديثة إلى عامل واحد هو المادية الاقتصادية، فإن ذلك لا

يعني أن "فيبر" قد يفهم على أنه يؤكد حتمية جانب واحد فقط -على أعني جانب الأخلاق- بل على خلاف ذلك فقد كان فيبر على وعي تام بأثر الأنساق الطبيعية على الدين والقيم، وقد لاحظ أن لكل دين ما هو إلا تعبير عن الطبقة أو المراتب الرئيسة مثل طبقة رجال الدين في الكونفوشيوية وطبقة العلماء المثقفين في الهندوسية... الخ، وهذه المراتب الرئيسية -كما يذهب فيبر- قد تطبع وتحدد السمات المميزة للقيم الدينية خاصة الأخلاق الاقتصادية التي تميز الأخلاق الخاصة بدين عن الأديان الأخرى.

3/نظريات التنمية في الفكر السوسيولوجي المعاصر:

يستخدمون علماء الاجتماع مفهوم التحديث في كثير من الأحيان، بدلا من التنمية، وفي بعض الأحيان تستخدم التنمية الاقتصادية كعامل مهم في التحديث وأحيانا أخرى نجد أن التحديث يستخدم كعامل أساسي في عملية التنمية، ومما لا شك فيه أن علما الاجتماع والاقتصاد يصفون ظاهرة واحدة ولكن يراها بعضهم بمنظار مختلف.⁽¹⁾

-نظريات التحديث:

شكل البحث عن إطار نظري قادر على تنظيم ذلك الكم الهائل من البيانات التي تم تجميعها بواسطة الملاحظات المقارنة عن التنمية الاقتصادية والتغير الاجتماعي، محو اهتمام الباحثين خلال العشرينات الثلاث الماضية، ولقد أثار هذا "البحث" إحياء الاهتمام بالمشاكل المتعلقة بالتطور الاجتماعي، ودراسة العمليات التنموية التي أثرت في البداية من طرف "سبنسر Spencer"، "تايلور Tylor"، "مورغان Morgan"، "دوركايم Durkheim" و"ماركس Marx".⁽²⁾

⁽¹⁾أجمال حلاوة، علي صالح: مدخل علم التنمية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 52.

⁽²⁾اسماعيل قيرة، علي غربي، مرجع سبق ذكره، ص 3، 4.

وفي حدود هذا الفهم يمكن تصنيف أغلب الكتاب المعاصرين في أحد المعسكرين المتناقضين:⁽¹⁾

- التطورية المحدثة؛

- والماركسية المحدثة.

يقول ليرنر (Lerner): «إن التحديث عبارة عن نوع من أنواع التغيير الاجتماعي الذي بواسطته تكتسب المجتمعات الأقل تطورا خصائص تنتشر في المجتمعات الأكثر تطورا»، ويقصد "ليرنر" بالمجتمعات الأكثر تطورا هي المجتمعات الأوروبية الغربية، وهذا ما يذهب إليه الكاتب العربي "هشام شرابي" حيث يقول بأن التحديث هو "سياق التحول الاقتصادي والتكنولوجي كما جرى تاريخيا لأول مرة في أوربا، يمثل ظاهرة أوربية فريدة من نوعها".⁽²⁾

ويعتقد "ولبرت مور W.Moore" أن مفهوم التحديث يشير إلى ذلك التحول الشامل للمجتمع التقليدي والانتقال إلى أنماط التكنولوجيا والتنظيم الاجتماعي الذي يميز الاقتصاديات المتطورة.⁽³⁾

أما "نايل سملسر N.Smelser" فقد وضع محاولة تركز على فكرة التباين البنائي، ووفق هذا التصور، يعتقد "سملسر" أن الاقتصاد المتقدم يتميز بدرجة عالية من التباين، في حين يتميز الاقتصاد المتخلف بالبساطة، ولقد دفعه هذا الموقف إلى القول أن التغيير يدور حول عملية التمايز نفسها، وتشير هذه الأخيرة إلى العملية التي من خلالها تؤسس الوحدات الاجتماعية الأكثر تخصصا واستقلالية، ويتجلى هذا واضحا في مجالات الحياة المختلفة: الاقتصاد، العائلة، النظام السياسي، والمؤسسات الدينية.⁽⁴⁾

⁽¹⁾ نفس المرجع، ص 4.

⁽²⁾ راجع كعباش: سوسيولوجيا التنمية، مخبر علم الاجتماع والاتصال للبحث والترجمة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007، ص 49.

⁽³⁾ اسماعيل قيرة، علي غربي، مرجع سبق ذكره، ص 4.

⁽⁴⁾ نفس المرجع، ص 5.

وفضلا عما سبق اهتم "سلسر" بالتحويلات الاجتماعية التي تصاحب عملية التنمية الاقتصادية، وتتجسد هذه الأخيرة في الواقع المعاش بسبب:⁽¹⁾

أ-تحديث التكنولوجيا: التغير في التقنيات التقليدية وتطبيق المعرفة العلمية.

ب-تجوير الزراعة: الانتقال من إنتاج القوت إلى الزراعة التجارية وما يصاحب ذلك من تخصص في الإنتاج الموجه نحو السوق الخارجي وتطور عملية العمل المؤجر.

ج-التصنيع: الانتقال من استخدام القوة البشرية والحيوانية إلى قوة الآلة.

د-التحضر: يتضمن التغيرات في البعد الإيكولوجي، وهو الانتقال من حياة القرية البسيطة إلى زيادة نمو المراكز الحضرية الكبيرة وتعقد الحياة وما يصاحب ذلك من تخصص دقيق وتقسيم العمل وسيادة العلاقات الأولية...الخ.

و"إيزنستات Eisenstadt" لتتبع الأنماط المجتمعية، ولقد قدم في تحليله صورة جذابة لعملية التحديث، فأوضح كيف أن كل نمط اجتماعي له خصائصه وسماته، ولقد منح تحليله هذا عمقا نظريا وأمبيريقيا حين حاول حين حاول دراسة العمليات المختلفة المؤدية للتحديث، وفي هذا الإطار أوضح أن عملية التحديث قد تنطلق من الجماعات القبلية، والمجتمعات المنغلقة، الأنماط المختلفة لمجتمعات الفلاحين، ومن المجتمعات المختلفة من حيث درجة ونمط التحضر السابق، وقد تختلف هذه الجماعات من حيث:⁽²⁾

أ-الموارد المتاحة والضرورة لعملية التحديث؛

ب-القدرة على التنظيم؛

ج-الرغبة أو القدرة على الاندماج في إطار يتميز بالجدة والشمولية.

⁽¹⁾ نفس المرجع، نفس الصفحة.

⁽²⁾ اسماعيل قيرة، علي غربي، المرجع السابق، ص 5، 6.

وهناك اتجاهات مختلفة مشكلة لنظرية التحديث وقد صنفت حسب تقارب آراء ووجهات نظر مختلف العلماء والمفكرين وسنطرح أهمها وأهم المنتسبين إلى هذه النظريات والاتجاهات:

1-الاتجاه السيكولوجي (اتجاه تغيير الأفراد نفسياً):

القضية الأساسية التي ينهض عليها هذا الاتجاه هي:⁽¹⁾ أن درجة الدافعية الفردية أو الحاجة إلى الإنجاز هي الدعامة الأساسية للتنمية، والملاحظ أن أصحاب هذا الاتجاه يؤكدون تأكيداً واضحاً على الدور الذي تلعبه القيم في مجال التنمية الاقتصادية والتغيير الثقافي، وهم في ذلك ينطلقون من مؤلف "ماكس فيبر" "الأخلاق الرأسمالية وروح البروتستانتية"، ويرى هذا الاتجاه أن المجتمعات التي حققت تنمية في الماضي، أو التي تحققت في الحاضر وجد بها عدد كبير من الأفراد الذين يتصفون بالطموح والابتكار والرغبة العارمة في الإنجاز والقدرة على التمسك بالوجداني لأدوار وأمنيات مستقبلية؛ أي أنهم يحملونه على أكتافهم مهمة نقل مجتمعهم من إطاراته التقليدية المتخلفة المحدودة إلى إطارات حديثة متقدمة ذات دفع تنموي دائم.

وسنعرض فيما يلي للقضايا الأساسية التي تنهض عليها هذا الاتجاه عند كل من ماكللاند، ايفرت هاجن، دانييل لبرنر.

أ-ماكللاند Maclelland ونظرية الإنجاز:

وقد عرف "ماكليلند" الحاجة إلى الإنجاز بأنها "الدافع على صنع الأشياء بطريقة أفضل وأكثر، وأن هذا الدافع يمثل خاصية عقلية"، وفي ذلك يقول "ماكليلند" أن القضية العامة التي ينهض عليها فهمنا للتنمية الاقتصادية والتغيير الثقافي هي أن المجتمع الذي يشهد

(1) عبد الرحيم تمام أبو كريشة، مرجع سبق ذكره، ص 70، 71.

درجة عالية من الإنجاز يؤدي إلى ظهور طبقة نشطة من أصحاب المشروعات تسهم - بدورها- في الإسراع بالتنمية الاقتصادية... إن الدرجة العالية من الإنجاز تؤدي بالناس إلى القيام بسلوك يحقق لهذه المشروعات أقصى نجاح ممكن...⁽¹⁾

غير أن "ماكللاند" رأى بأن الحاجة إلى الإنجاز وحدها غير كافية، ويضيف عاملاً أساسياً آخر يحدد التنمية هو "الاهتمام بشؤون الآخرين" ويقترح استراتيجية لإحداث التنمية تتمثل في حشد مصادر الإنجاز العالي السائد في المجتمعات المتقدمة لكي تعمل هذه المصادر بالاتفاق مع المصادر النادرة للحاجة إلى الإنجاز السائد في الدول النامية لأنه يعتقد بأن الدولة النامية تتصف بالكسل، ولكن في الوقت الذي تنطلق فيه التنمية تتكون لدى الناس الحاجة للإنجاز بشكل متزايد، وبذلك فهو يرى بأن "الذين لديهم دافع قوي للإنجاز، لا بد وأن يحققوا إنجازاً في المواقف التي تكون فيها مخاطر الفشل معقولة، وهي مخاطر يمكن الحد منها بزيادة الجهد والمهارة".⁽²⁾

أي أن تحقيق التنمية يعتمد أساساً على رفع مستوى الحاجة إلى الإنجاز - وأن كان واضحاً بعد ذلك أن العامل الأساسي المحدد للتنمية هو الاهتمام بشؤون الآخرين- ويقترح استراتيجية للتنمية تتمثل في حشد مصادر الإنجاز العالمي السائد في الدول المتخلفة، ويكرر "ماكللاند" ما ادعاه ماكس فيبر بوجود علاقة موجبة بين البروتستانتية والحاجة إلى الإنجاز.⁽³⁾

ب- أيفرت هيجن (Everette Hagen) والشخصية النمطية:

فقد رأى "إيفريت هيجن" أن الشخصية النمطية الموجودة في المجتمعات التقليدية غير خلقة وتتميز بأنها تسلطية وسبب اتصافها بهاتين الصفتين يرجع إلى وجود خصائص

⁽¹⁾ رايح كعباش، مرجع سبق ذكره، ص 100.

⁽²⁾ رايح كعباش، المرجع السابق، ص 101.

⁽³⁾ عبد الرحيم تمام أبو كريشة، مرجع سبق ذكره، ص 71، 72.

المجتمع التقليدي، الذي يسيطر عليه التقاليد والبناء الاجتماعي المعتمد على المكانة المكتسبة.⁽¹⁾

ويذهب "هيجن" إلى أن التنمية تحدث نتيجة نمط الشخصية الذي يسود داخل ويرى أن المجتمع التقليدي تسيطر عليه الشخصية التسلطية الغير أخلاقية أما المجتمع الحديث تسوده الشخصية الإبداعية وهذه الشخصية تمتاز بالسمات الآتية:⁽²⁾

1- نظرا لما تتميز به هذه الشخصية من نزعة إبداعية ابتكاريه فإنها تميل نحو قبول التجديدات والتغيرات؛

2- الاهتمام بالاستطلاع الدائم والميل الشديد نحو اكتساب الثقافة الجديدة والخبرات الإيجابية؛

3- الميل دائما نحو البحث لإيجاد حلول ناجحة للمشكلات؛

4- إتباع الجدل والمناقشة وليس التسليم المطلق عند التعرض للآراء المقبولة؛

5- النظرة إلى العالم على أنه مجموعة من الظواهر المترابطة والتماسكة بشكل منطقي والقابلة للتفسير والفهم.

أما الشخصية التي تسود المجتمعات التقليدية فإنها تتميز بالسمات الآتية:⁽³⁾

1- التسليم بالقرارات التي تنفق والعادات والتقاليد الموروثة وما تقره السلطة؛

2- حرص الفرد التام على عدم المعارضة والخضوع والطاعة العمياء للأشخاص الذين يشغلون مراتب اجتماعية أعلى من مرتبة مع إهمال شئونه الخاصة، وعدم إبداء أية مبادرة تسبب لهم الأذى؛

⁽¹⁾ رايح كعباش، مرجع سبق ذكره، ص 102.

⁽²⁾ عبد الرحيم تمام أبو كريشة، مرجع سبق ذكره، ص 72، 73.

⁽³⁾ نفس المرجع، ص 73.

3- الشعور بالقناعة والرضا بالوضع القائم مما يترتب عليه فقدان القدرة على التجديد والابتكار الذي يؤدي إلى رفض التغيير والتجديد؛

4- النظرة إلى العالم على أنه مجموعة من الظواهر الغامضة المترابطة بفعل قوى خارجية تحكمية استبدادية لا تقبل التفسير أو التعليل.

وقد فسر "هيجين" عملية التجديد في سياق التغيرات التي تطرأ على البناء الأسري، ففي رأيه أن الدول النامية تبقى دولا متخلفة نتيجة بنائها الأسري المحافظ والمتسلط مما يجعلها تفرز نموذجا أو نمطا من الشخصية غير خلاق يتم عن طرق الامتثال.⁽¹⁾

وبهذا نجد أن "ماكلند" و"هيجن" يتفقان على أن المستويات العليا من التجديد والإبداع والخلق هي الشروط الجوهرية لدفع عملية التنمية الاقتصادية والتغير الثقافي.⁽²⁾

ج-دانييل ليرنر:

لقد ذهب "ليرنر" إلى أن المجتمع الحديث هو المجتمع الذي يحقق درجة عالية على سلم التحضر والتعليم والمشاركة في وسائل الاتصال، أما المجتمع التقليدي فهو ذلك الذي لا يحقق سوى درجة ضعيفة على هذا السلم ويذهب "ليرنر" إلى أن اكتساب المجتمع التقليدي الحديث، يعينه على تحقيق التنمية، ويذهب "ليرنر" أيضا إلى ضرورة إيجاد حكومات ديمقراطية على النمط الغربي كمطلب ضروري من متطلبات التنمية في الدول النامية.⁽³⁾

وكان "ليرنر" أكثر وضوحا في نظريته، حيث يرى التحديث على أنه عملية تغير اجتماعي يتحول فيها المجتمع النامي باكتساب الخصائص العامة المميزة للمجتمعات الغربية، ويحاول جاهدا أن يثبت أن ما حدث في الغرب هو الطريق الوحيد للتحديث، فالنمو

⁽¹⁾ رايح كعباش، مرجع سبق ذكره، ص 102.

⁽²⁾ نفس المرجع، نفس الصفحة.

⁽³⁾ عبد الرحيم تمام أبو كريشة، مرجع سبق ذكره، ص 74.

الاقتصادي والمشاركة السياسية وانتشار البيئة الحضرية والتعرض لوسائل الإعلام تؤدي في جميع المجتمعات وكل مناطق العالم إلى نفس النتيجة وهي التحديث.⁽¹⁾

2- اتجاه الأنماط المثالية للمؤشرات:

تكشف النظرة المدققة في تراث التنمية عن وجود اهتمام معين بدراسة المؤشرات الكمية والكيفية، ومن بين الكتاب الذين عبروا عن هذا الاتجاه الفكري "ليبست Lipset" و"هوسيلتز Hoselitz" و"جالتونج Galtung" و"بارسونز Parsons" و"ليفلي Levy" وغيرهم. ويقول هذا الاتجاه على الأسس التالية:⁽²⁾

- تحديد السمات والخصائص الأساسية للمجتمعات الغربية باعتبارها نماذج مثالية؛
 - تحديد السمات والخصائص الأساسية المقابلة لها في مجتمعات البلدان النامية؛
 - تصنيف هذه الخصائص وترتيبها تبعا لنموذجين يحتوي كل منهما على عدد من المؤشرات الكمية والكيفية (نموذج للتقدم وآخر للتخلف)؛
 - صيغة نموذج يعبر عن تحول المجتمع من حالة التخلف إلى حالة التقدم.
- وهذا الاتجاه ليس جديدا حيث تعود جذوره إلى منتصف القرن التاسع عشر، فيما يعرف بالوظيفية، ويتخذ هذا الاتجاه شكلين أساسيين:

- الأول: كمي أي أنه يشير إلى تنمية الدول النامية والتعبير عنها في صورة مؤشرات ذات أنواع مختلفة (مثل متوسط الدخل الفردي. ونسبة السكان الذين يعملون في الزراعة، ودرجة التعليم والنسبة المئوية للسكان الحضريين، وعدد الأطباء والمستشفيات، لكل 1000 نسمة من السكان ومعدل أو نسبة توزيع الصحف وعدد أجهزة الراديو والسيارات بالنسبة لكل شخص... الخ)؛

⁽¹⁾ إجمال حلاوة، علي صالح، مرجع سبق ذكره، ص 53.

⁽²⁾ إسماعيل قيرة، علي غربي، مرجع سبق ذكره، ص 8.

- أما الشكل الثاني: كفي؛ أي أنه يميل إلى تحديد لبعض العناصر النموذجية (العمومية والأداء والتخصص)* وفي هذا الصدد يذكر "هوسيلتز" بينما تشهد الدول المتقدمة العمومية، والتوجيه نحو الأداء (الإنجاز) وتخصيص الدور، تشهد المجتمعات المتخلفة أو النامية المتغيرات المقابلة وهي: الخصوصية و العزو (النسبة)، وتشنتت الدور ويعتقد "هوسيلتز" أن الدول المتخلفة يمكن أن تحقق تنميتها عن طريق التخلي على متغيرات النمط السائد فيها وتبني متغيرات النمط السائد في الدول المتقدمة، ومن ثم تصبح التنمية أو التحديث مجرد عملية اكتساب أو فقدان خصائص أو سمات معينة يعتقد أنها خصائص التنمية أو (التخلف).⁽¹⁾

وقدم "هوسيلتز" تصورا يحاول بناء عليه تفسير التخلف والتنمية وفق متغيرات نمط محددة، وهو بالتالي كما يقول "الحسيني" يمثل امتداد يمثل امتدادا للتقليد السوسيولوجي الذي يميل إلى تصنيف المجتمعات إلى ثنائيات تعكس ازدواجية التقليد-التحديث.⁽²⁾

جدول رقم(01): التنمية عند هوسيلتز.⁽³⁾

البلدان المتقدمة (1)	البلدان النامية (2)	التنمية أو (التحديث) (3)
- العمومية	- الخصوصية	التنمية هي اكتساب واستيعاب
- الإنجاز	- العزو	المجتمعات النامية لمتغيرات
- تخصيص الدور	- تشنتت الدور	النمط (1) والتخلي على متغيرات النمط (2)

*يقدم بارسونز إسهاما في هذا المجال لمتغيرات النمط ويقصد بها أن تكون بديلا عن النموذج عند "فيبر" وهو لذلك يطرح خمسة أزواج من البدائل ويعتبرها شاملة على أساس مستوى معين من التعميم وهي: 1-الوجدانية في مقابل الحياد الوجداني، 2-المصلحة الذاتية في مقابل المصلحة الجماعية، 3-العمومية في مقابل الخصوصية، 4-الأداء في مقابل النوعية، 5-التخصص في مقابل الانتشار...

⁽¹⁾ عبد الرحيم تمام أبو كريشة، مرجع سبق ذكره، ص 76.

⁽²⁾ إسماعيل فيرة، علي غربي، مرجع سبق ذكره، ص 9.

⁽³⁾ نفس المرجع، نفس الصفحة.

وفي هذا السياق قدم "سيمون ليبست Lipset" محاولة لفهم بعض المؤشرات الحسابية كمستوى الثروة والتحضر والتعليم دون الإشارة إلى السياق التاريخي-البنائي للدول النامية، فعدم اتساق بعض الدول النامية مع المعايير والمتوسطات الحسابية التي اشتقت من واقع البلدان النامية يدل دلالة واضحة على عدم جدوى هذه المعايير الإحصائية.⁽¹⁾

وإذا انتقلنا إلى تتبع آراء أحد أبرز رواد هذا الاتجاه وهو "تالكوت بارسونز" الذي قدم تصورا أقر تأثيرا كبيرا على الدراسات الاجتماعية المختلفة، حيث طرح في هذا السياق فكرة "متغيرات النمط" التي تعد بمثابة أداة تحليلية يتم من خلالها توضيح اختلاف الأفعال الملموسة عن هذه المتغيرات كما يتم من خلالها أيضا مقارنة أنماط مختلفة من الأفعال وأنماط مختلفة من المجتمعات وفقا للشروط الذي قطعه كل منها في سلم التطور.⁽²⁾

وإذا أمعنا النظر في الإطار الذي قدمه "بارسونز" لدراسة التخلف والتقدم، لاحظنا أنه يقوم على أساس تمييز المجتمعات وتفسير النقلة الثقافية للمجتمعات من التخلف إلى التقدم كما يتجلى ذلك واضحا في الجدول أدناه، ويذهب "بارسونز" إلى أن زيادة القدرة التكيفية للمجتمع تمكنه تدريجيا من التخلص من الخصائص بالخاصة الأولى، والتحول نحو تبني مستويات ثقافية تقوم على الخصائص المدرجة بالخاصة الثانية.⁽³⁾

(1) إسماعيل قيرة، علي غربي، المرجع السابق، ص 9.

(2) نفس المرجع، ص 10.

(3) نفس المرجع، ص 11.

جدول رقم (02): متغيرات النمط.⁽¹⁾

خصائص المجتمع المتقدم (2)	خصائص المجتمع المتخلف (1)
- العمومية	- الخصوصية
- الأداء	- العزو
- التخصيص	- الانتشار
- المصلحة الجماعية	- المصلحة الذاتية
- الحياد الوجداني	- الوجدانية

3- اتجاه الانتشار الثقافي الحضاري:

انطلق هذا الاتجاه من نقطة أساسية هي أن التنمية شكل من أشكال التغير الاجتماعي، تتم بواسطة الانتشار الثقافي من المركز، بمعنى أن حل مشكلة التخلف التي تعاني منها البلدان النامية يكمن أساساً في الانتشار، بمعنى انتشار الصفات النموذجية المثالية من المركز نحو الأطراف.⁽²⁾

ويمكن القول أن هذا الاتجاه يعتبر التنمية شكلاً من أشكال التغيير الاجتماعي تتم بواسطة الانتشار الثقافي أو الحضاري من نقطة مركزية - وهذه النقطة المركزية الإشعاعية في الوقت الحالي هي الغرب (كما كان الشرق العربي في عصر من العصور) - وبمرور الوقت استمرار عملية الانتشار تتحول المجتمعات المتخلفة إلى مجتمعات متقدمة بحلول القيم والعلاقات الحديثة محل القيم والعلاقات التقليدية، وسيحل اقتصاد السوق والنقود والصناعة محل اقتصاد الكفاف والزراعة المتخلفة وستحل التكنولوجيا العلمية محل التكنولوجيا البدائية.⁽³⁾

⁽¹⁾ إسماعيل قيرة، علي غربي، المرجع السابق، ص 11.

⁽²⁾ نفس المرجع، ص 15.

⁽³⁾ عبد الرحيم تمام أبو كريشة، مرجع سبق ذكره، ص 79.

ينهض هذا الاتجاه على فكرة أساسية مؤداها، أن التنمية يمكن تحقيقها من خلال انتقال العناصر الثقافية*، السائدة في الدول المتقدمة إلى الدول المتخلفة، ويفترض هذا الاتجاه أن العناصر الثقافية تنتقل أولاً من عواصم الدول المتقدمة إلى عواصم الدول المتخلفة، ثم تنتشر بعد ذلك في عواصمها الإقليمية إلى أن تسود في النهاية كل مناطق وأقاليم هذه الدول.(1)

والقيم والنظم التي يوصي أصحاب الاتجاه الانتشاري في الدول النامية بتبنيها هي قيم المجتمع الرأسمالي (في أوروبا وأمريكا) وقد نشأت في ظل أوضاع اجتماعية ثقافية وإيكولوجية مختلفة، ومن أهم هذه القيم الحرية الاقتصادية، والنظام السياسي "الديمقراطي" وفضلاً عما تتطوي عليه وجهة النظر هذه من تزييف، فإنها تتجاهل حقيقة أساسية هي إذا كانت الرأسمالية قد نجحت في تطوير وتنمية المجتمعات الأوربية، فإن ذلك لا يعني أن نفس النموذج يمكن تكراره واتباعه في حالة الدول النامية الآن.(2)

فمن الواضح حسب أتباع هذا الاتجاه (معظمهم من التقنيين والخبراء والمستشارين المختصين بالتنمية) أن متطلبات التنمية تنطلق من المركز (الولايات المتحدة خصوصاً) نحو المحيط، وهذه المتطلبات تشمل النواحي المادية (التكنولوجية أو الرأسمال) مثلما تشمل كذلك النواحي المثالية كالقيم والمواقف المواتية.(3)

وهنا نجد هذا الاتجاه يتخذ من انتقال العناصر المادية والثقافية من المركز إلى الهامش نقطة بداية يحاول بعدها الكشف عن دور التكنولوجيا والصناعة إلى البلدان النامية وما يصاحب ذلك من تغيرات في البناء الاجتماعي.(4)

*وأهم هذه العناصر: المعرفة والمهارات والتنظيمات والقيم والتكنولوجيا ورأس المال.

(1) عبد الرحيم تمام أبو كريشة، المرجع السابق، ص 78.

(2) نفس المرجع، ص 80.

(3) إسماعيل قيرة، علي غربي، مرجع سبق ذكره، ص 15.

(4) نفس المرجع، نفس الصفحة.

على أن أهم ما يميز هذا الاتجاه عن غيره من الاتجاهات الأخرى في دراسة التنمية والتخلف هو إبرازه للمعوقات التي تحول دون تمثل التجديدات وترتبط هذه المعوقات بالبناء الاجتماعي-السياسي والقيم السائدة في البلدان النامية.⁽¹⁾

ومن اللافت للنظر في هذا السياق، أن أصحاب هذا الاتجاه يعتقدون أن القيم التقليدية السائدة في البلاد النامية تمثل مصدرا للفساد، لذلك وجب التخلي عنها، ولقد شجع ذلك أنصار اتجاه الانتشار الثقافي-الحضري على مطالبة البلاد النامية في مقابل ذلك بضرورة تبني الليبرالية بأشكالها المختلفة.⁽²⁾

لعل من أبرز إسهام قدمه هذا الاتجاه هو أن التغيير الاجتماعي في البلدان النامية يتوقف على حجم مقومات التقدم "المنقولة" من البلدان المتقدمة (المعرفة العلمية، رأس المال، المهارات، القيم الغربية... الخ).⁽³⁾

ومما سبق يبدو واضحا إلى أن الانتشار والتثقيف يمثلان جوهر عملية التنمية، وأن التخلف يظل قائما في حالة وجود مقاومة تحول دون تحقيق هذا الانتشار، وفضلا عن ذلك فإن هذا الاتجاه يتهم بدرجة أقل من غيره بدراسة طبيعة التخلف وأسبابه، ويمثل هذا الاتجاه بعد الحرب العالمية الثانية كل من "ولبرت مور Wilburt Moor" و"دنيال ليرنر Danial Lerner" و"كارل دوتش Karl Deutsch" الذين يذهبون إلى أنهم لا يقدمون لشعوب العالم الثالث علاجا لمشكلاتهم، بل ينصحونهم بالانتظار وتقبل العناصر الثقافية الوافدة إليهم من الدول المتقدمة، والتي تتمثل في رؤوس الأموال والتكنولوجيا والقيم والنظم، فإذا ما أرادت دول العالم الثالث أن تحقق تنميتها فما عليها "إلا أن تخلق صورا آسيوية أو أفريقية أو أمريكا اللاتينية من الحضارة الغربية".⁽⁴⁾

(1) إسماعيل قيرة، علي غربي، المرجع السابق، ص 15.

(2) نفس المرجع، ص 16.

(3) نفس المرجع، نفس الصفحة.

(4) عبد الرحيم تمام أبو كريشة، مرجع سبق ذكره، ص 79.

4-الاتجاه التطوري المحدث:

يشير استعراض التراث السوسيولوجي إلى اهتمام كثير من العلماء بفكرة المراحل التطورية التي تمر بها المجتمعات تسير بالضرورة في تطورها خلال مراحل معينة مرسومة بدقة بحث تترتب على كل مرحلة منها على المراحل التي سبقتها، بحيث تهيب المرحلة القائمة للمرحلة التي تتلوها في سلم التطور. (1)

يضم هذا الاتجاه إسهامات متنوعة تقوم أساسا على إعادة إحياء النظرية التطورية الكلاسيكية والإفادة منها في دراسة البلدان النامية، والمثال الكلاسيكي الذي يعبر عن هذا هي محاولة "بارسونز" تحديد العملية التطورية ومكوناتها، ومحاولة "والت روستو" عن مراحل النمو. (2)

انطلق "بارسونز" من تحديده للعملية التطورية على أنها زيادة أو تدعيم القدرة التكيفية للنسق، والتي تعني مزيدا من التحكم المجتمعي في البيئة بحيث يتمكن النسق (المجتمع) باستمرار، ومن التكيف مع مواقف جديدة ووظائف جديدة، ولكي يزيد المجتمع من هذه القدرة التكيفية لابد أن يخبر ثلاث عمليات أطلق عليها: (3)

أ-التباين ←تباين الأبنية الفرعية.

ب-التكامل ←التنسيق بين الوحدات المتباينة.

ج-التعميم ←خلق أنماط قيمية تساعد على صياغة الوحدات المتباينة داخل النظم.

(1) عبد الرحيم تمام أبو كريشة، المرجع السابق، ص 82.

(2) إسماعيل قيرة، علي غربي، مرجع سبق ذكره، ص 12.

(3) نفس المرجع، ص 13.

ويحدد "بارسونز" ثلاث مستويات للتطور:

المرحلة الأولى "البدائية": وتتميز بأن الدين وروابط القرابة يلعبان دورا بالغ الأهمية وتنقسم هذه المرحلة إلى مرحلتين فرعيتين: (1)

أ- المجتمع البدائي.

ب- المجتمع البدائي المتقدم. (2)

المرحلة الثانية "الوسطية": وتضم نمطين فرعيين من المجتمعات: (3)

أ- **المجتمعات القديمة:** وتتميز بوجود تعليم محدود يسير تحت مخطط ديني ويتسم بالتعليم الحرفي.

ب- **المجتمعات المتقدمة من المجتمعات القديمة:** وفيها نجد أفراد الطبقة العليا يتلقون التعليم، بحيث يكسب المجتمع ما أطلق عليه "بيلاك" بالدين التاريخي كما الحال في الصين والهند والإمبراطورية الرومانية والدول الإسلامية.

المرحلة الثالثة "المتقدمة": تشير المجتمعات الحديثة. (4)

أما محاولة "الت روستو" فتمثل بديلا للنظرية الماركسية من حيث كونها تدعم البديل الرأسمالي وتصنف جميع المجتمعات من الناحية الاقتصادية، ويؤكد في نفس الوقت أن المجتمع لا يتجه نحو الاشتراكية وإنما نحو الاستهلاك الواسع. والجدير بالذكر أن "روستو" في كتابه: "مراحل النمو الاقتصادي: البيان اللاشيوعي" حاول إعطاء صورة عن تطور

(1) عبد الرحيم تمام أبو كريشة، مرجع سبق ذكره، ص 88.

(2) إسماعيل قيرة، علي غربي، مرجع سبق ذكره، ص 14.

(3) عبد الرحيم تمام أبو كريشة، مرجع سبق ذكره، ص 89.

(4) نفس المرجع، نفس الصفحة.

المجتمعات البشرية التي يمكن أن يناسب أي مجتمع من حيث تطوره الاقتصادي إلى إحدى المراحل التي حددها وفقاً لما يلي:⁽¹⁾

-المجتمع التقليدي؛

-المجتمع الانتقالي؛

-مرحلة الانطلاق؛

-مرحلة النضج؛

-مرحلة الاستهلاك الوفير.

ويرى "روستو" أن الانتقال من التخلف إلى التقدم له سلسلة وخطوات تتابعية ومراحل لا بد من المرور بها:⁽²⁾

المرحلة الأولى: المرحلة التقليدية

وهنا يكون غالبية السكان يعملون في الزراعة، والسلطة في أيدي الملاك، والظروف البيئية والطبيعية غير واضحة والإنتاج منخفض، والعادات والتقاليد جامدة بحيث يصعب التغيير الاجتماعي.⁽³⁾

ويتسم المجتمع التقليدي بانخفاض متوسط دخل الفرد ووقوفه عند حد معين، وانتشار مجموعة من التقاليد والقيم الجامدة كالقدرة التي تحول دون الحراك الاجتماعي، ويجعل "روستو" عصر "نيوتن" حداً فاصلاً بين مرحلتين إحداهما يقوم على المصادفات والأخر يقوم

⁽¹⁾ إسماعيل قيرة، علي غربي، مرجع سبق ذكره، ص 13، 14.

⁽²⁾ جمال حلاوة، علي صالح، مرجع سبق ذكره، ص 53.

⁽³⁾ نفس المرجع، نفس الصفحة.

على الضبط والتحكم، ويطلق "روستو" اسم المجتمع التقليدي على كل العالم الذي سبق عصر نيوتن.⁽¹⁾

المرحلة الثانية: مرحلة التهيؤ للانطلاق

تتميز هذه المرحلة بحدوث تغيرات كبيرة في مجالات الصناعة والتجارة والزراعة كما تظهر أفكار واتجاهات عديدة وجديدة تصاحب التغيرات الاقتصادية.⁽²⁾

ويذهب "روستو" إلى أن المجتمع يشهد في هذه المرحلة انتشار التعليم ولو بين طبقات محدودة في المجتمع وتظهر فيه مجموعة من الأفراد الذين يتصفون بروح الإقدام ويعملون على تعبئة المدخرات وإقامة المشروعات والاتجاه بالمجتمع نحو المدنية والتجديد، وما تلبث أن تظهر البنوك والمؤسسات ويزداد الاستثمار وتظهر المشروعات الصناعية، ومن الشروط اللازمة للتهيؤ للانطلاق فتتمثل في حدوث تغيير اتجاهات الأفراد نحو الإنجاب، ولا بد من تغيير نظرة الأفراد إلى البيئة -كذلك يحدث تحول فيما يتعلق بالنظرة إلى العالم- بحيث النظر إلى كل من البيئة التي يعيشون فيها إلى العالم على أساس الخضوع لقوانين يمكن اكتشافها والتحكم فيها لتحقيق التقدم والنمو، ومن الشروط أيضا اللازمة للتهيؤ للانطلاق وتحقيق زيادات سريعة في الإنتاج وظهور طبقة واعية أو قيادة جديدة يؤمن أفرادها بأن التجديد في ذاته أمر ممكن ومرغوب فيه، وبذلك يكون المجتمع مهياً للمرحلة الثالثة.⁽³⁾

(1) عبد الرحيم تمام أبو كريشة، مرجع سبق ذكره، ص 83.

(2) جمال حلاوة، علي صالح، مرجع سبق ذكره، ص 54.

(3) عبد الرحيم تمام أبو كريشة، مرجع سبق ذكره، ص 83.

المرحلة الثالثة: مرحلة الانطلاق

تركز في القضاء على معوقات النمو الاقتصادي وإحداث تغييرات جذرية في أدوات الإنتاج بواسطة الوسائل، التكنولوجية، وتشجيع العاملين والابتكارات.⁽¹⁾

وهي مرحلة الانطلاق وهي المرحلة التي يتم فيها القضاء على القوى والعقبات التي تقف في طريق النمو المطرد بحيث تأخذ القوى الدافعة للتقدم الاقتصادي، والتي نجحت في أداء مهامها في مرحلة التهيؤ - في الانتشار في المجتمع - وتحدث عملية البدء في الانطلاق بحدوث دافع قوي معين قد يأخذ أشكال ثورة سياسية تؤثر في البناء الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والثقافي القائم، وهذا ما حدث بالفعل عندما قامت الثورة في ألمانيا سنة 1948، وما حدث في الهند واليابان والصين الشعبية بعد الثورة، ويذكر "روستو" أن التكنولوجيا كانت بمثابة العمل الحاسم في انطلاق كلاً من إنجلترا وأمريكا وكندا، وخلال هذه الفترة يزداد معدل الاستثمار ومعدل الادخار كما يتم التوسع في صناعات جديدة، وما إن يستكمل المجتمع مقومات مرحلة الانطلاق حتى يليه مرحلة جديدة.⁽²⁾

المرحلة الرابعة: مرحلة النضج

تظهر الزيادة في الإنتاج والاستثمار وتعزيز القطاع الصناعي.⁽³⁾

وتتميز هذه المرحلة بانتشار طرق ووسائل الإنتاج الحديثة في جميع فروع النشاط الاقتصادي، ويبدأ المجتمع في توجيه نسبة من دخله القومي تتراوح بين 10%، 20% إلى الاستثمار ويتمكن الاقتصاد القومي من تثبيت أقدامه في المجال الدولي، ومن ثم تظهر الحاجة إلى تصدير الفائض من الإنتاج الصناعي - فهي المرحلة التي يثبت فيها المجتمع

(1) جمال حلاوة، علي صالح، مرجع سبق ذكره، ص 54.

(2) عبد الرحيم تمام أبو كريشة، مرجع سبق ذكره، ص 84.

(3) جمال حلاوة، علي صالح، مرجع سبق ذكره، ص 54.

أنه قد وصل إلى درجة من الفن الإنتاجي تمكنه من إنتاج أي شيء يقرر إنتاجه ويقول "روستو" أنه عندما يقترب النضج من نهايته تحدث في المجتمع تغيرات ثلاثة هي: (1)

أ-تغير القوى العاملة من حيث تكوينها ومن حيث مستوى الأجر، فنسبة العاملين بالزراعة تنخفض إلى 20% - حيث كانت 85% قبل انطلاق و40% عند مقاربة الانطلاق وترتفع نسبة مستويات الأجور ولاسيما أجور العمال الفنيين.

ب-تغير طبيعة القيادة، حيث تنتقل القيادة من أيدي الذين كونوا ثروات عن طريق ملكيتهم للمصانع إلى أيدي المديرين الأكفاء.

ج-تغير أفكار الأفراد وتطلعاتهم ونظرتهم إلى الأمور.

المرحلة الخامسة:مرحلة الاستهلاك الوفير

يرتفع فيها متوسط دخول الأفراد وتزيد معدلات الاستهلاك، وتظهر الرفاهية في المجتمع. (2)

وفي هذه المرحلة تنتقل القيادة المشغلة بالخدمات وإنتاج السلع المعمرة مثل السيارات والثلاجات والغسالات الكهربائية وأجهزة الراديو والتلفزيون وأجهزة تكييف الهواء... الخ، والمجتمعات التي وصلت إلى هذه المرحلة في القرن العشرين قد عاصرت أمرين: ارتفاع متوسط دخل الفرد، وزيادة نسبة سكان المناطق الحضرية... بالإضافة إلى ذلك تعمل هذه المجتمعات على تخصيص قدر متزايد من مواردها لأغراض الرفاهية والضمان الاجتماعي...

ويذهب "روستو" إلى أن الولايات المتحدة قد دخلت هذه المرحلة في الثلاثينيات، أوروبا الغربية في أوائل النصف الثاني من القرن العشرين أما الاتحاد السوفياتي فإنه مهياً

(1) عبد الرحيم تمام أبو كريشة، مرجع سبق ذكره، ص 84، 85.

(2) جمال حلاوة، علي صالح، مرجع سبق ذكره، ص 54.

من الوجهة الفنية لدخول هذه المرحلة التي يقف الآن على أبوابها، ويرى "روستو" أنه خلال هذه المرحلة تحدث أمور: (1)

الأول: اتساع القوة الخارجية للدولة وتخصيص اعتمادات عسكرية هائلة.

الثاني: تحقيق أهداف إنسانية واجتماعية عادلة، وذلك عن طريق فرض الضرائب التصاعدية لتحقيق التقارب بين الطبقات الاجتماعية.

الثالث: التوسع في مستويات الاستهلاك بما يفوق الحاجات الأساسية للغذاء والسكن والملبس.

4/الماركسية المحدثه والتنمية:

أحدث الاتجاه الماركسي في دراسة التنمية تأثيرا بالغا في الاتجاهات النظرية اللاحقة عليه، فظهرت محاولات تسعى إلى الإفادة من مفاهيمه وأطره النظرية على أن هذه المحاولات لم تلتزم بأبعاد الاتجاه الماركسي التزاما جامدا. (2)

وانطلقت الماركسية المحدثه منتقدة النظرية البرجوازية، وبخاصة في تغافلها المعتمد للواقع التاريخي في البلدان المتخلفة، ولقد طور الماركسيون المحدثون آراء ماركس بما يتسق إلى حد ما مع الواقع الفعلي لطبيعة المجتمعات المتخلفة والظروف التاريخية التي مرت بها. (3)

وفي هذا السياق نجد الماركسية المحدثه تنظر إلى التنمية على أنها تحسينا حقيقيا في المستوى العام للحياة، واهتمت بالتناقض القائم بين الامبريالية وشعوب العالم الثالث،

(1) عبد الرحيم تمام أبو كريشة، مرجع سبق ذكره، ص 85، 86.

(2) إسماعيل قيرة، علي غربي، مرجع سبق ذكره، ص 20.

(3) عبد الرحيم تمام أبو كريشة، مرجع سبق ذكره، ص 95.

ودعت إلى ضرورة فهم العالم وحده مكتملة، هذا فضلا عن الخصوصية التاريخ وثقافية للبناء الاجتماعي.⁽¹⁾

ومن أبرز ممثلي هذا الاتجاه "بول باران"، "شارل بتهام" و"فرانك" وغيرهم، فالأول يعتقد أن التنمية ثورية ليست تطويرية، وأن التخطيط الشامل هو الطريق إلى التنمية الاقتصادية السريعة، أما "بتلهام" فيرى أن ظاهرة التخلف ترتبط بعدة عوامل منها التبعية، والاستغلال والتجمد، في حين ينظر "فرانك" إلى التخلف باعتباره يمثل نتاجا للعلاقات الاقتصادية التاريخية بين الدول المتقدمة والمتخلفة.

وبناء على ما تقدم، يبدو جليا أن الأدبيات الماركسية في شكلها المحدث التي تتناول التنمية تمتاز بالتعددية، ويمكن حصرها في:

أ-نظرية الإمبريالية؛

ب-نظرية نمط الإنتاج؛

ج-نظرية التبعية.

أ-نظرية الامبريالية:⁽²⁾

حاول "لنين" صياغة شاملة تشرح أسباب بروز الرأسمالية الاحتكارية وتصف القوى الداخلية المتحكمة فيها، كما اهتم بتوضيح التنافس الرأسمالي وقيام الاحتكارات وتحول المنافسة إلى منافسة دولية تتسبب في حروب إمبريالية، إلى جانب تناوله المباشر والمنسق للأبعاد الدولية للرأسمالية وربطه بين التوسع الرأسمالي وبين دول العالم الثالث.

(1) إسماعيل قيرة، علي غربي، مرجع سبق ذكره، ص 14.

(2) نفس المرجع، ص 21.

ب-نظرية أسلوب الإنتاج:⁽¹⁾

تعتبر نظرية أسلوب الإنتاج امتداداً للاتجاه الماركسي واستمرار له، فهي امتداداً له لأنها تنطلق من المفاهيم والقضايا التي طرحها "ماركس" ولكن الجديد فيها إدخالها لمفهوم أسلوب الإنتاج كمرتكز نظري لأي تحليل علمي للتشكيلات الاجتماعية في دول البلدان النامية.

ج-نظرية التبعية:⁽²⁾

لم تقتصر جهود العلماء المهتمين بمسألة التبعية على دراسة التشوهات الداخلية، ولكنهم أسهموا في توضيح الآثار المترتبة عن انتشار الرأسمالية الغربية.

إن النقطة الجوهرية في تحليلات التبعية هي أنه لا يمكن فهم طبيعة النظم الاقتصادية، السياسية والاجتماعية في دول العالم الثالث بمعزل عن تأثيرات العوامل الخارجية وخاصة التأثيرات الناجمة عن التوسع الرأسمالي وتحولاته.

ومن أهم الخصائص المميزة للماركسية الحديثة اتسامها بالنظرة العالمية وذلك لاهتمامها بموضوعات متعددة مثل القوى السوداء، والقوى الطلابية وتحرير المرأة وثورة الفلاحين وهذا يعني بلورة للانتقال الذاتي ويعتبر أيضاً مخالفة للنموذج الماركسي الصارم الذي تحتل فيه طبقة البروليتاريا المركز الرئيسي، وبهذا يمكن القول أن اهتمام الماركسية المحدثة لم يقتصر على دراسة الطبقة فقط، وإنما امتداد إلى الاهتمام بالأفراد والجماعات بغرض مساعدتهم على التعبير عن أنفسهم من خلال خصائصهم الواقعية، ومن أهم الخصائص العملية للماركسية المحدثة، تأكيدها على ضرورة التحويل الذاتي ولقد تبلور ذلك

(1) إسماعيل قيرة، علي غربي، المرجع السابق، ص 23.

(2) نفس المرجع، نفس الصفحة.

بوضوح في كل من كوبا والصين، حيث اتجها إلى تدعيم الإنسان الاشتراكي والحوافز الأخلاقية.⁽¹⁾

ولقد اعتمد فريق من العلماء في تفسيرهم لعملية إنماء الدول النامية على تحديد دور العالم الثالث وعلى طبيعة التخلف وأسبابه، وسنتعرض فيما يلي للقضايا الأساسية التي ينهض عليها هذا الاتجاه عند كل من:⁽²⁾

1- شارل بيتهم C.Bettetheim:⁽³⁾

قد ارجع "شارل بيتهم" ظاهرة التخلف في الدول النامية إلى عوامل ثلاثة هي:

أ- **التبعية:** وهي أهم السمات التي تمتاز بها الدول المتخلفة، وهي على مستويين أحدهما التبعية السياسية، وتتمثل في ممارسة الدول الرأسمالية لتأثيرات قوية على الدول المتخلفة بحيث تتضمن نظاما سياسيا مواليا لها، كما تفعل الولايات المتحدة الأمريكية في دول أمريكا اللاتينية، وثانيهما التبعية الاقتصادية والتي تتخذ صورا متعددة كالتبعية التجارية والمالية وغيرها.

ب- **الاستغلال:** الذي يتم من قبل رأس المال الاحتكاري الإمبريالي الذي يهدف إلى أقصى ربح ممكن ويتخذ صورا متعددة منها: الاستغلال المالي وهو مقدار ما يقنطعه رأس المال الأجنبي من الناتج القومي للبلد الذي يستثمر فيه، الاستغلال التجاري الذي يأتي نتيجة التبادل المتكافئ بين الدول المتقدمة والدول المتخلفة.

ج- **التجميد:** أي الإبقاء على النمو الاقتصادي في الدول النامية في حالة جمود أو ركود وذلك بتأثير عوامل خارجية وداخلية، ويرى بـلـتـهم أن تجاوز الدول النامية لتخلفها والانطلاقة

(1) عبد الرحيم تمام أبو كريشة، مرجع سبق ذكره، ص 96.

(2) نفس المرجع، نفس الصفحة.

(3) نفس المرجع، ص 97، 98.

نحو تحقيق التنمية، إنما يتم من خلال توافر شروط التقدم الاقتصادي الاجتماعي التي يحددها على النحو التالي:

الشرط الأول: ويتمثل في الاستقلال السياسي وذلك بالقضاء على القوة الرجعية المسيطرة المرتبطة بالإمبريالية.

الشرط الثاني: ويتمثل في الاستغلال الاقتصادي الذي يهدف إلى تأميم المؤسسات والمشروعات الأجنبية الاحتكارية.

الشرط الثالث: ويتمثل في الدعوة إلى التحويل الاجتماعي العميق والذي يتحقق عن طريق الثورات الوطنية الديمقراطية، والتي بدونها تصطدم التنمية بعقبات اجتماعية حضارية.

2-جوندر فرانك A. G. Franm: (1)

يرى فرانك أن السبب الحقيقي وراء التخلف لا يرجع إلى عزله غالبية قطاعات المجتمعات النامية عن النسق الرأسمالي العالمي، ولا إلى استمرارية العلاقات الإقطاعية، وإنما يرجع التخلف في المقام الأول إلى الاندماج والتبعية لنسق الرأسمالي العالمي الذي احتضن كل المجتمعات، والتي مازالت حتى الآن تجمع بين التنمية والتخلف ويرى فرانك أن التخلف نتاجا للتنمية -ويرجع ذلك إلى أن- توسع النظام الرأسمالي أدى به إلى التوغل والنفوذ في الدول المتخلفة وأدى بذلك إلى تخلفها.

ويستنتج "فرانك" من ذلك سيطرة العواصم على التوابع سواء على مستوى الدولة المتخلفة الواحدة أو على مستوى الدول المتقدمة والمتخلفة، ويستنتج أيضا بأن تنمية منطقة أو مدينة معينة لا يؤدي إلى تنمية المناطق أو المدن الأخرى ولكنه يحول الأخيرة إلى توابع مستعمرة داخليا مما يزيد نخلفها.

(1) عبد الرحيم تمام أبو كريشة، المرجع السابق، ص 98، 99.

ويذكر فرانك بأن القضاء على التخلف يستلزم وعي أفراد المجتمع المتخلف بدورهم في القيام بعملية الإنماء داخل مجتمعاتهم، كما يستلزم وعيهم بإتباع المنهج الشمولي الذي قد يساعدهم على فهم حقيقة مجتمعهم وحقيقة العلاقة بين الدول المتقدمة والدول النامية وبذلك يكون القضاء على التخلف، إذ يعتقد فرانك أن العلاج الوحيد للتخلف يكون بالخروج من دائرة النسق الرأسمالي عن طريق الاشتراكية.

3- بول باران Paul A.P pran:

يعد "بول باران" من أشهر الاقتصاديين السياسيين الماركسيين المحدثين الذي تناولوا طبيعة التخلف وأسبابه، وقد تأثر بأفكاره كل من جوندرا فرانك Frank و جيفارا Gevara وبيير جاليه Jellee وفانون Fanon وغيرهم، ولقد ذهب باران إلى أن الطبقات الحاكمة في الغرب لديها مصالح خاصة في الاستمرار في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الراهنة في الدول النامية، ويمكن القول أن "باران" -شأنه شأن أغلب الماركسيين المحدثين- يؤكد الآثار السلبية التي أحدثها التغلغل الرأسمالي الغربي في المجتمعات النامية.

ويذكر "بول باران" بأن القضاء على التخلف وتحقيق التنمية يستلزم رفض الأسلوب التاريخي كوسيلة للتنمية في الدول النامية، فالتنمية عملية ثورية وليست تطويرية، كذلك انتقد بشدة النظريات المحافظة الرأسمالية وبخاصة في إغفالها المتعمد للواقع التاريخي والتنوع والخصوصية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلدان النامية، ومن ثم فإن أي محاولة لفرض وتعميم (وصفة تنموية عالمية) للعالم الثالث لن تؤدي إلا إلى تشويه الواقع ولا يمكن تحقيق التنمية والتقدم إلا بإتباع أسلوب التخطيط الاشتراكي، فهو القادر على تحقيق تقدم اقتصادي واجتماعي في البلاد المتخلفة، ويذهب "باران" إلى أن المهمة التي تواجه ثورة اشتراكية في دولة متخلفة مهمة معقدة إلى أبعد حد، لأنها لا تقتصر فقط على تنمية هائلة للقوة الإنتاجية، بل تتعدى ذلك لتشمل خلق نظام اقتصادي اجتماعي اشتراكي جديد تماما.

5/ مفهوم التنمية في مرحلة ما بعد الحداثة:

ظهرت في مرحلة ما بعد الحداثة نظريات ومفاهيم وأدبيات وأطروحات للتنمية وهي في طبيعتها لا تختلف جوهريا عن مثيلاتها في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الأولى والمحاولات السابقة لتتظيرها، ويبدو ذلك من خلال الافتراضات التي تقوم عليها وتنهض مفاهيم هذه النظريات، وبالرغم من تبني العديد من الأطر الجديدة للتنمية.

ويمكن التمييز بين خمس طوائف من الأدبيات والكتابات التي ظهرت تحت مسميات الأولى التنمية المستدامة أو المتواصلة والثانية ظهرت في إطار مفهوم التوازن بين الدولة والمجتمع أو تعزيز المجتمع المدني أو دور القطاع الأهلي في التنمية، بينما الثالثة ظهرت تحت مفهوم الشروط السياسية للتنمية والرابعة التنمية الإنسانية والخامسة تحسين نوعية الحياة.

الطائفة الأولى: تحدثت عن التنمية المستدامة أو المتواصلة، هذا المفهوم الذي ينطوي على افتراضين: الأول يتعلق بالبيئة، وقد تبنته الأحزاب السياسية وجماعات المصالح والحكومات والهيئات البيروقراطية، ولا يفترض إحداث تغييرات كبيرة في العلاقة بين الإنسان والطبيعة، أو لا يستلزم تغييرات كبيرة في العمليات الاقتصادية والسياسية، والثاني ايكولوجي ورفعته جماعات المصالح الايكولوجية وأحزاب الخضر، ويفترض تغييرات كبيرة.

الطائفة الثانية: الأدبيات التي ترى أو التنمية تعني تحقيق التوازن بين الدولة والمجتمع، أي وجود دولة قوية ومجتمع قوي، والمقصود هنا هو المجتمع المدني وضرورة تمكينه ليلعب دورا في التنمية وضرورة التأكيد على وجود هامش واسع للأنشطة التطوعية مع ضمان استقلاليتها والتركيز على الدولة القوية الفاعلة والقادرة على توجيه مجالات النشاط الإنساني داخل حدودها من خلال وضع القواعد والأفضل للتنمية هو أن تكون هناك دولة قوية وكذلك مجتمع قوي، وتصنف هذه الكتابات الدول من حيث تقدمها أو معدلات التنمية فيها على أساس قوة -أو ضعف- المجتمع والدولة.

الطائفة الثالثة: تتمثل في الأدبيات التي ركزت على الشروط السياسية للتنمية (الكفاءة، المساءلة، المسئولية، الشفافية... الخ) حيث توجد كتابات تشير إلى أن رشادة الحكم ينطوي على نوع من اللامركزية من خلالها تقيم الدولة شراكة مع السلطات الإقليمية والمحلية، كما ينطوي على ترسيخ وتعزيز حوافز للتكامل وعلى ضمان الشفافية والمساءلة في ممارسة السلطة، وتحديد هذه الأدبيات معايير "حسن الحكم" في الشريعة (شرعية السلطة) استقرار المؤسسات السياسية، وجود بيروقراطية خاضعة للمساءلة، وعلى درجة عالية من الاستجابة لمطالب الجماهير.

الطائفة الرابعة: وترتكز الأدبيات في هذه الطائفة على التنمية الإنسانية متمثلا في الإنسان صانع التنمية من خلال تعدد الخيارات والفرص والوصول للموارد والاهتمام بخبراته ومهاراته في المشاركة الفاعلة لحدوث التنمية والتحكم فيها وتوجيهها ومن ثم الشخصية التنموية بأبعادها المختلفة قيميا وثقافيا ومعرفيا وإنتاجيا ومن ثم الدور الفاعل في التنمية.

الطائفة الخامسة: وترتكز الأدبيات الحديثة في هذه الطائفة على تحسين نوعية الحياة حيث نماذج التنمية السابقة لم تؤت ثمارها المرجوة ولا تقاس التنمية بالدخل والثروة ولكن بنوعية الحياة التي يعيش في إطارها الإنسان، وترتكز الأدبيات في هذه الطائفة على الحقوق الإنسانية، والمساواة والعدالة، التوزيع العادل للثروة والموارد، والأبعاد القيمية والثقافية للتنمية والديمقراطية واللامركزية... الخ.

6/ استراتيجية التنمية في الجزائر: (1)

تم وضع تخطيط استراتيجي منبثق عن المواثيق التاريخية والنظريات العالمية، بتحقيق بالتركيز على التصنيع الذي يعتمد على الإمكانيات المادية، باعتباره القطاع الأهم والحيوي لبلوغ التنمية، وذلك بنهج سياسة تصنيعية قائمة على تشغيل الآلات الضخمة، لإعادة البنية

(1) محمد بالريح: آفاق التنمية في الجزائر، مختبر تطبيقات علوم النفس وعلوم التربية من أجل التنمية في الجزائر، جامعة وهران، الجزائر، 2007، ص 46، 47.

الاقتصادية والاجتماعية، تهيئة الظروف لتحقيق سوق محلية وخارجية، لتصدير المنتجات المصنعة، وليس المواد الأولية، أي إقامة صناعة منتجة لأدوات الإنتاج.

7/ الأسس النظرية للتنمية:

طرحت المواثيق التاريخية بعض المناهج التنموية بعد ثورة التحرير مباشرة، تعد من منطلقات النظرية التنموية في الجزائر، وهي على التوالي:

1-برنامج طرابلس 1962: ظهر مباشرة بعد الاستقلال، وقام بوضع دعامتين أساسيتين لاستراتيجية التنمية، وهما: تدعيم الاستقلال باسترجاع الثروات الوطنية وخلق الشروط الملائمة لرفع المستوى المعيشي للجماهير، وذلك بتغيير هيكل النظام الاستعماري القائم، مع تحديد البنية التحتية للمجتمع الحديث، من خلال تطبيق المشاريع الرئيسية التالي: الإصلاح الزراعي، وتأميم الثروات المعدنية الفعالة والتجارة الخارجية، والتحكم في وسائل النقل، ثم التنمية الصناعية على المدى البعيد.

كما قدّم برنامج طرابلس إيديولوجية وأفكار سياسية واقتصادية، لبناء مجتمع راق ومستقل، يعتمد على اقتصاد أساسي، قاعدته صناعة ثقيلة وخفيفة، لضمان حاجات القطاع الزراعي الهام، لامتناس البطالة وتحسين معيشة الفلاحين في إطار الملكية الجماعية، وفي جو علاقات ديمقراطية، وتحت إشراف الدولة، لتوجيه التنمية نحو الصالح العام.

2-ميثاق الجزائر 1964: ركز بالخصوص على التسيير الذاتي في القطاع الزراعي والتسيير العمالي للمؤسسات المصنعة، باستخدام الصناعة كوسيلة لخلق التصنيع، حيث اقتصر المخطط الرباعي الأول (70-73) على قطاع الصناعة الثقيلة، بإنجازه مشاريع ضخمة، كمركز الحديد بالحجار (عنابة) بالتعاون مع الاتحاد السوفياتي وفرنسا وإيطاليا ومعامل تكرير البترول بأرزو، وللتمكن من إعادة تنظيم البنية الاقتصادية والاجتماعية، بتكامل مختلف قطاعات الصناعة، مع ربط علاقات المدخلات و الكيماوية والالكترونية ومواد البناء، باعتبار الاقتصاد مجموعة وحدات إنتاجية مركبة ومتبادلة تؤدي مدخلات

الأولى إلى مخرجات الثانية، ومخرجات الأولى هي مدخلات الثالثة، لتتمكن البيئة من تلبية حاجياتها ذاتيا في منوال تصنيع ذاتي، اعتمادا على الموارد المحلية.

8/ تصور حكم راشد وتنمية حقيقية في الجزائر: (1)

أ- النهوض بالعامل البشري:

إن الاستثمار في المورد البشري أصبح ضرورة ملحة لكافة الهيئات والمنظمات العالمية وبالتالي أصبح ينظر إليه كقيمة مضافة وتحقيق ناتج وطني وليس تكلفة اجتماعية ملقاة على المنظمة الإدارية، وتطور هذا المفهوم من إدارة الأفراد إلى الموارد البشرية إلى مفهوم آخر ألا وهو تنمية المورد البشري، فلم يعد يقتصر مما سبق على التعليم والتدريب بل امتد إلى مفاهيم أخرى، مثل: تطوير أنماط التفكير والسلوك ونوعية التعليم ومشاركة المجموع في اتخاذ القرارات والعلاقات الاجتماعية وطرق وأساليب العمل ومن ثم تعبئة الأفراد والعاملين نحو توسيع مجالات تفكيرهم وزيادة قدراتهم على التحكم فيها.

وبخصوص الجزائر لا يمكن بأي حال من الأحوال التكلم عن المفهوم الجديد للموارد البشرية ما دامت مؤسساتنا لم تلتحق بعد بالتقدم الحاصل في الدول المتطورة أين نجد كل الوسائل المتاحة لدى الفرد العامل والتعبير عنها بكل حرية وأين نجد التكفل التام بهذا العامل المحقق للإنتاجية، كما ينظر إليه على أنه القاطرة الأساسية لجميع الإصلاحات، بالمقارنة مع ذلك ما يمكن قوله في الجزائر فلكي نكون موضوعيين بعض الشيء فبالرغم من إصرار السلطات العمومية على التكفل بهذا العنصر وتوفير الوسائل المادية والمالية من أجله لكن لم نلاحظ أثر ذلك على تنمية الإحصائيات السنوية المقدمة من هنا وهناك حول حالة الاحتقان التي يعيشها المئات من إطارات الدولة وحول الميزانية المقدمة للبحث العلمي التي لم تتجاوز 1% في أحسن الأحوال.

(1) محمد غربي، سفيان فوكة، مشري مرسى: التحولات السياسية وإشكالية التنمية، ابن النديم للنشر والتوزيع، المحمدية، وهران، الجزائر، دار الروافد الثقافية-ناشرون، ط1، بيروت، لبنان، 2014، ص 124-127.

فمجال الاهتمام ينصب إذن على جانب الإنفاق الاستثماري في مجال الموارد البشرية، فيكاد يجمع الباحثين في هذا المجال على أهم مجالات الاستثمار في هذا المورد تكمن في التعليم والتكوين والتدريب باعتبار هذه العناصر مجتمعة تحقق فوائد ونتائج على المدىين المتوسط والبعيد للفرد والمؤسسة، وبذلك لزم الاهتمام بهذا المورد أكثر وأكثر بالدول المتطورة ومن ثم تحقيق تنمية حقيقية للبلاد.

ب-تقريب المواطن بالإدارة:

إن الاتصال وقرب المواطن من الإدارة هو السبيل الوحيد لبناء أسس الحكم الراشد فللقضاء على المشاكل الاجتماعية التي يتخبط فيها المواطن في انعدام المرافق العمومية وعدم نجاعتها يكمن في إيضاح علاقات التعاون والاتصال بين المواطن والإدارة، ومنه لا يمكن تصور إدارة بدون علاقات اتصال وقرب مهما كان مستوى تلك الإدارة، لذلك فالهدف الأساسي الذي وجد من أجله الجهاز الإداري عموماً هو تلبية رغبات الجمهور وتأمين أفضل الخدمات له، ولما كان ذلك المبتغى فإنه من حق المواطن أن يراقب ويطلع على أداء الجهاز الإداري محلياً ووطنياً وذلك بإدلاء رأيه بواسطة المجالس الشعبية المحلية والوطنية التي انتخب فيها، فلذلك ينبغي فتح فضاءات للتفكير والتصور والتقييم والمراقبة لكل ما يتعلق بالعلاقات الداخلية بين المواطنين وذلك قصد تكريس مبدأ الشفافية في التعاملات وهذا لتجاوز الأساليب الكلاسيكية في التسيير وتقديم خدمات ترضي قاصدي تلك المكاتب قصد تطوير إدارة رشيدة يكون المواطن المساهم الحقيقي فيها.

كما يمكن تقريب الإدارة من المواطن كذلك من خلال العمل على ترقية ثقافة تسيير جيدة تحكمها معايير وأنظمة ومبادئ وقيم جديدة منها المردودية والإنتاجية والقدرة التنافسية والكفاءة والاحترافية من جهة، وبناء قواعد واضحة لإشراك مختلف الفواعل في رسم السياسات وصياغتها من جهة أخرى.

ج- ترسيخ روح الديمقراطية والمشاركة السياسية:

وهذا من خلال إسهام الأحزاب السياسية في بلورة النقاشات التي تدور داخل المجموعة الوطنية وهذا باحترام الرأي ومراعاة المصلحة العامة، ويمكن بلوغ ذلك إلا من خلال إضفاء الرقابة الشعبية التي تتولاها المجالس المنتخبة بشكل حر ونزيه وهذا بتحقيق مكاسب المواطنين.

د- توفير مجتمع مدني فعال:

إذ أن حيوية المجتمع المدني تكمن في قدرته على تأطير المواطنين للعمل الطوعي والمشاركة في التنمية الحقيقية للبلاد، فما هو مطلوب من المجتمع المدني في الجزائر هو السماح لهذه الجمعيات ودعمها بكافة الوسائل نحو هيكلة الفرد وهذا بهدف إشراك المواطن في العمل المشترك في تنفيذ المشاريع مع الأجهزة الرسمية في إطار صنع السياسات المحلية وإضفاء الرقابة والمشاركة في تنفيذ المشاريع.

هـ- وجود فواعل حقيقية تشترك فيها الصحافة الحرة والتنظيمات المهنية:

فالسطات المنتخبة التي تتولى تنظيم وتسيير المجالس المحلية بطريقة شفافة تؤدي إلى تفعيل العوامل المشتركة نحو مفهوم الحكم الراشد الذي يتطلب النزاهة في التسيير وحياد الإدارة وغرس روح المبادرة والشعور بالمسؤولية والتزام المسؤول بتقديم الحساب على المهام الموكلة إليه.

و- تطبيق مبدأ الشفافية في التعامل:

وهذا بالزامية استقلال الهيئة القضائية عن الهيئتين التشريعية والتنفيذية وفتح نقاشات واسعة بين مختلف الفاعلين حول ظاهرة الفساد المستفحلة في شتى الهيئات الرسمية للبلاد، وقصد التخفيف منها لزم تحسين أجور الموظفين العموميين وإقرار مبدأ العدالة في التوزيع لتنشيط برامج التنمية.

خلاصة الفصل:

وعليه مهما اختلف العلماء والباحثين في إعطاء وتفسير ظاهرة التنمية البشرية فإنها تدور حول تطوير المقدرة البشرية بسياسات وبرامج اقتصادية واجتماعية ودولية تعزز قدرة الإنسان على تحقيق ذاته، ويرتبط مفهوم التنمية في هذا السياق بتنمية الإنسان من حيث هو هدف ووسيلة، أو بتنمية قدرات الإنسان على سد حاجاته المادية والمعنوية والاجتماعية، وإذ تتركز استراتيجيات تحقيق التنمية البشرية على إحداث تغييرات في البيئة القانونية والمؤسسية التي يعيش في كنفها البشر، يبقى الأساس في ذلك دائما توسيع خيارات الإنسان وبذلك يتسع فضاء حريته، وهو ما يتضمن البعد الاقتصادي للتنمية دون أن يقتصر عليها.

والخلاصة أن التنمية البشرية...توسيع لقدرة الإنسان على بلوغ أقصى ما يمكنه بلوغه من حيث هو فرد أو مجتمع ذو أفراد كثيرة وذلك بزيادة إمكانياته التي ليست القدرات الاقتصادية إلا مجرد جانب منها، ومن هنا لا بد أن تكون السياسات التنموية بالضرورة متعددة الآفاق، لا اقتصادية فحسب.

وهكذا، فالتنمية ذات أبعاد مادية اقتصادية، وأبعاد إنسانية بشرية قائمة على التثقيف وتطوير مؤهلات الكائن البشري عن طريق استثمار قدراته الذاتية للتأقلم مع وضعيات المجتمع المعقدة.

ونظرا لأهمية التنمية وحاجة الإنسان الملحة والرغبة القوية إلى التغير الدائم من وضع إلى وضع آخر أفضل بقي موضوع التنمية محل اهتمام الباحثين والعلماء إلى أن ظهر المطالبين بحق الأجيال القادمة في التنمية والثروة الحالية هنا ظهر مفهوم -الذي طرح في مفهوم التنمية ما بعد الحداثة- ما يسمى بالتنمية المستدامة.

الفصل الثالث

التنمية المستدامة

تمهيد.

أولاً: ماهية التنمية.

1/ أسباب ودوافع ظهور فكرة التنمية المستدامة.

2/ الخلفية التاريخية لظهور فكرة التنمية المستدامة.

3/ نظرة العلماء والباحثين للتنمية المستدامة.

4/ تعريف التنمية المستدامة.

ثانياً: أبعاد ومبادئ وأهداف التنمية المستدامة.

1/ أبعاد التنمية المستدامة.

2/ التنمية المستدامة من النظرية إلى التطبيق والمبادئ العشرة للعقيدة

البيئية.

3/ أهداف التنمية المستدامة.

4/ التنمية المستدامة والمشاركة الشعبية.

5/ مؤشرات قياس التنمية المستدامة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

"إنّ التنمية المستدامة ليست بالعبء، وإنما هي فرصة فريدة، فهي تتيح من الناحية الاقتصادية، إقامة الأسواق وفتح أبواب العمل؛ ومن الناحية الاجتماعية دمج المهمشين في تيار المجتمع؛ ومن الناحية السياسية، منح كل إنسان، رجلاً كان أم امرأة، صوتاً وقدرة على الاختيار لتحدي مسار مستقبله".

إن التقارب والتواصل بين الإنسانية جمعاء، جعل العالم كقرية صغيرة وأصبح انتشار وباء في دولة معينة، يثير الذعر في جميع أنحاء الكرة الأرضية، أو انتشار غاز سام في منطقة معينة أصبح يضر كل الغلاف الجوي، إن مشاكل تصيب الغلاف الجوي والاحتباس الحراري الذي أخذ حيز كبيراً من دراسة العلماء، وإحساس العالم بضرورة المحافظة على البيئة التي يعيش فيها، وحق الأجيال في موارد الأرض أدى إلى ظهور مفهوم التنمية المستدامة.

وأصبح تحقيق التنمية المستدامة هو الهدف الرئيسي في الاستراتيجيات التنموية في القرن الحادي والعشرين، وللتنمية المستدامة ثلاثة أبعاد للتنمية البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي والبعد البيئي وهناك من يضيف البعد المؤسسي، وسنطرح:

- مفهوم التنمية وخلفيتها التاريخية؛

- أبعاد التنمية ومبادئها وأهدافها، والعلاقة بين جميع الأبعاد،

- مؤشرات التنمية.

أولاً: ماهية التنمية

1/ أسباب ودوافع ظهور فكرة التنمية المستدامة:

منذ بداية ثمانينيات القرن الماضي بدأ العالم يصحو على ضجيج العديد من المشكلات البيئية التي باتت تهدد أشكال الحياة فوق كوكب الأرض، وكان هذا طبيعياً في ظل إهمال التنمية للجوانب البيئية طوال العقود الماضية، فكان لابد من إيجاد فلسفة تنموية جديدة تساعد في التغلب على هذه المشكلات، وتمخضت الجهود الدولية عن مفهوم جديد للتنمية عرف باسم التنمية المستدامة، وكان هذا المفهوم قد تبلور لأول مرة في تقرير اللجنة العالمية للبيئة والتنمية والذي يحمل عنوان مستقبلنا المشترك ونشر لأول مرة عام 1987.

وانتشر مفهوم التنمية المستدامة بشكل سريع في أنحاء المعمورة، وأصبح الكثير من الناس يستخدمون المصطلح ولكن ليس بالضرورة استخداماً صحيحاً، فأنت إذا ما سألت عدة أشخاص عن هذا المفهوم فإنك ستحصل على إجابات مختلفة، وقد ارتبط ظهور التنمية المستدامة بنوعين من المشكلات التي تواجه معظم دول العالم، وهذه المشكلات هي:

1- الانتشار الواسع للفقر.

2- التدهور المستمر للبيئة.

ويتطلب حل المشكلة الأولى، إعادة هيكلة الاقتصاد المحلي من النفقات الخارجية حسب الطرق التقليدية، أما الثانية، فتتطلب وقف تدهور الموارد الطبيعية. والتنمية المستدامة بوصفها فلسفة تنموية جديدة قد فتحت الباب أمام وجهات نظر جديدة بخصوص مستقبل الأرض التي نعيش عليها.⁽¹⁾

(1) عثمان محمد غنيم، ماجدة أحمد أبو زنت: التنمية المستدامة-فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 22.

2/ الخلفية التاريخية لظهور فكرة التنمية المستدامة:

كثير من الأفكار التي رسخت فكرة التنمية المستدامة كانت منذ فترة طويلة أعمال "روبرت مالتس" عن النمو السكاني في أواخر القرن 18، حيث يعتبر روبرت "مالتس" (1766-1834) أول اقتصادي تنبأ بأن هناك حدوداً للنمو بسبب ندرة الموارد، ذكر "مالتس" أن الرذائل والبؤس الذي يعاني منه المجتمع يرجع إلى خصوبة أو كثرة الجنس البشري، وهذا أدى إلى نظريته عن السكان.⁽¹⁾

فقد أوضح أن هناك تعارضاً بين الطاقة المحدودة للأرض والطاقة غير المحدودة لتوالد الجنس البشري لأن الموارد ثابتة، وعلى ذلك، فإن استمرار السكان في الزيادة يؤدي إلى ظهور مشكلة عدم كفاية الموارد، لكن "مالتس" يقرر أن الموارد الغذائية الطبيعية قابلة للزيادة ولكن معدل زيادة الموارد أقل من معدل زيادة السكان، فالموارد الغذائية الطبيعية تزيد بمتوالية عددية بينما السكان يتزايدون بمتوالية هندسية، وهو يتفق مع ريكاردو (1772-1823)، حيث أعرب "مالتس" عن "حدود التفكير البيئي" من حيث القيود المقروضة على المعروض من الأراضي الزراعية ذات الجودة العالية والتي ينتج عنه تناقص عوائد عناصر الإنتاج الزراعي فأوضح أن الحجم الثابت من الأراضي الزراعية ذات الجودة العالية والتي ينتج عنه تناقص عوائد عناصر الإنتاج الزراعي فأوضح أن الحجم الثابت من الأراضي المتاحة (حد الندرة المطلقة)، يعني أنه بينما ينمو السكان فإن تناقص العوائد سوف يؤدي إلى انخفاض نصيب الفرد من الإمدادات الزراعية وينخفض مستوى المعيشة ليصل إلى حد الكفاف ويتوقف السكان عن النمو.

أما في نموذج النمو لريكاردو فإن النمو الاقتصادي سوف يتلاشى في المدى الطويل بسبب ندرة الموارد الطبيعية، وأوضح أن نقص العوائد ليس بسبب الندرة المطلقة ولكن

⁽¹⁾ DestaMebratu, **Sustainability and development: Historical and Conceptual Review**, International Institute for Industrial Environmental Economics, Lund University, Elsevier Science Inc, 1998, p 498.

بسبب أن الأراضي متفاوتة في الجودة، وذلك يضطر المجتمع للانتقال تبعاً إلى الأراضي الأقل إنتاجية، والعييب الأساسي لهذه النظرية، في كلتا الحالتين، هو تعريف نقص العوائد على أساس إبقاء منحنى الإنتاج ثابتاً، والواقع أن الابتكارات التكنولوجية مثل استخدام الأسمدة والمخصبات أدى إلى انتقال منحنى إجمالي الإنتاج إلى أعلى، وزيادة الناتج لكل وحدة مدخلات ولكن ذلك لا يلغي الاتجاه نحو تناقص الغلة، وعلى الرغم من ذلك لا تزال النظرية المالتيسية، "الحدود البيئية" تعتبر تمهيداً لمفهوم التنمية المستدامة.⁽¹⁾

أ-نادي روما (ودورة في توجيه الانتباه إلى الحدود البيئية للتنمية الاقتصادية):⁽²⁾

نادي روما هو منظمة دولية غير حكومية تأسست عام 1968، وهي مختصة في دراسة مشاكل العالم السياسية والاجتماعية والثقافية والبيئية والتكنولوجية.

على مر السنين أنتج نادي روما العديد من التقارير، ومنها: تقرير حدود النمو "The Limits to Growth" الذي نشر عام 1962 حيث وجه الانتباه نحو الحدود الإيكولوجية للتنمية الاقتصادية والنمو الجغرافي.

وأظهرت نتائج المحاكاة المحاسبية التي أجريت على النمو الديموغرافي والاقتصادي المرتبط باستغلال الموارد الطبيعية أنه إذا استمرت اتجاهات النمو السكاني والتصنيع ثابتة (مستمرة بدون تغيير)، فإن النتيجة ستكون هبوطاً مفاجئاً وخارج السيطرة في القدرة على تلبية احتياجات سكان العالم، واقترحوا أن يتم فهم التقدم على أنه تحسين كفاءة استخدام الموارد لضمان رفاهية المجتمعات البشرية بينما يتم احترام استدامة التوازنات الإيكولوجية. ولا يزال هذا التقرير من أوائل الاتجاهات نحو وضع الأسس لنموذج التنمية المستدامة.

(1) DestaMebratu, Op.Cit, p 498, 499.

(2) Sustainable Development: Historical Markers,
http://www.mddep.gouv.qc.ca/development/reperes_en.htm#1972

ب- مؤتمر الأمم المتحدة عن البيئة البشرية "مؤتمر استكهولم" (بداية الانطلاقة للتصدي للمشاكل البيئية):

عقد مؤتمر الأمم المتحدة عن البيئة البشرية في استكهولم عام 1972، ويطلق عليه مؤتمر استكهولم، وحضر المؤتمر ممثلون عن 113 دولة.

ويعد هذا المؤتمر بداية الانطلاقة العالمية للتصدي للمشاكل البيئية،⁽¹⁾ حيث نمى الوعي بأن الأنشطة البشرية تهدد الموارد العالمية مثل الهواء والمحيطات وكذلك مستقبل البشرية، وأن الاستراتيجيات التنموية الخاطئة، التي ركزت على التراكم الرأسمالي المادي وتجاهلت الأبعاد الإنسانية والبيئية للعمليات الإنتاجية لم ينتج عنها سوى تزايد أعداد الفقراء وتفاقم المشاكل البيئية وظهور العديد من المشاكل الكونية التي لا تكتثر بالحدود الجغرافية بين الدول.

وفي هذا المؤتمر تم مناقشة العديد من القضايا، منها:

- تأثير الأنشطة البشرية على البيئة؛
- النمو السكاني؛
- التنمية الاقتصادية الاجتماعية؛
- المساهمة التي تقدمها التكنولوجيا والتعليم لمواجهة المشاكل البيئية.⁽²⁾

وانتهى المؤتمر إلى الاعتراف بأهمية الإدارة البيئية وإدراك الحاجة إلى مبادئ مشتركة من أجل تشجيع وتوجيه الأفراد في العالم لحفظ وتحسين البيئة البشرية، وتم إنشاء برنامج الأمم المتحدة للبيئة (UNEP) The United Nations Environment programme، حيث قدم البرنامج عددا من المصطلحات بهدف القضاء على الصراع بين البيئة والاقتصاد مثل

(1) What is Sustainable Development?, <http://www.sustainability.ed.org/pages/what-1.htm>

(2) Ibid.

مصطلح التنمية البيئيةEco-Development والتنمية بدون تدمير DevelopmentWithout Destruction والتنمية السليمة بيئياً Environment SoundDevelopment (1).

وبذلك أصبح واضحاً أن الأهداف البيئية والتنمية مكملة لبعضها بعضاً ووجب في هذا الإطار توسيع رقعة العمل في مجال البيئة لربطه بالعمل في مجال التنمية، وبدأ البحث عن مفهوم جديد موسع للتنمية، يتعلق بحدود قاعدة الموارد الطبيعية وتعلب فيه الاعتبارات البيئية دوراً مركزياً ويتيح في ذات الوقت الفرص للنشاط الإنمائي الإنساني (2).

ج-الاتحاد العالمي لحفظ الطبيعة (IUCN) (ودوره في إبراز مصطلح الاستدامة):

في عام 1980 قم الاتحاد الدولي لحفظ الطبيعة (IUCN) بالتعاون مع الأمم المتحدة للبيئة (UNEP) والصندوق العالمي للطبيعة (WWE) بصياغة الاستراتيجية العالمية لحفظ الطبيعة (WCS) والتي كانت بمثابة محاولة لإدراج الاهتمامات البيئية في عملية التنمية وإبراز مصطلح الاستدامة، إلا أنها كانت تتعلق أساساً بالاستدامة الإيكولوجية بدلاً من التنمية المستدامة في حد ذاتها (3).

د-لجنة برونتلاند وتقرير مستقبلنا المشترك (ودورها في ظهور التنمية المستدامة بمفهومها الشامل):

في عام 1983 أنشأت الأمم المتحدة لجنة للنظر في القضايا البيئية، وكان يترأس اللجنة رئيس وزراء النرويج السيدة "غروهاالمبرونتلاند" ولذلك عرفت اللجنة باسم اللجنة العالمية للبيئة والتنمية World Commission on Environment andDevelopment (WCED) أو لجنة برونتلاند Brundtland Commission ولقد تولت اللجنة أساساً التوصية

(1) DestaMebratu, Op.Cit, p 500, 501.

(2) مصطفى كمال طلبة: قضايا وتحديات البيئة للتنمية "البيئة والتنمية"، أوراق غير دورية، مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة، العدد التاسع، نوفمبر 1999، ص 13.

(3) Barry Dalal-Clayton, What is Sustainable development?, IIED, p1.

بالوسائل التي يستخدمها المجتمع الدولي للمحافظة على البيئة من خلال النظر في العلاقات القائمة بين الأفراد والموارد، وبين البيئة والتنمية.⁽¹⁾

وفي عام 1987 نشرت هذه اللجنة تقريراً بعنوان "مستقبلنا المشترك" والذي يعرف باسم "تقرير برونتلاند" وكان هذا التقرير هو أول محاولة لجمع أفكار المساواة الاجتماعية والنمو الاقتصادي وحماية البيئة تحت مسمى "التنمية المستدامة"، وقامت اللجنة بتعريف التنمية المستدامة بأنها: "التنمية التي تفي باحتياجات الأجيال الحاضرة دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها".⁽²⁾

واقترح التقرير أنه على الحكومات الدولية أن تجتمع للنظر في أفضل الطرق للحد من آثار الأنشطة البشرية على البيئة، وهذا أدى إلى عقد مؤتمر قمة الأرض.

هـ- مؤتمر قمة الأرض "مؤتمر ريو"⁽³⁾ (ودوره في مناقشة مفهوم التنمية المستدامة وكيفية تصدي الدول للمشاكل البيئية):

في عام 1992 انعقد مؤتمر الأمم المتحدة للبيئة والتنمية والمعروف باسم قمة الأرض في ريو بالبرازيل، وحضر المؤتمر 20000 عضو وأكثر من 100 من رؤساء الدول وجمع بين الحكومات وجمعيات حماية البيئة والمؤسسات والأفراد من جميع أنحاء العالم. حيث ناقش المؤتمر مشاكل العدالة الاجتماعية والتنمية الاقتصادية وحماية البيئة.

وأسفر المؤتمر عن الآتي:

- الاتفاقية بشأن تغير المناخ؛
- اتفاقية التنوع البيولوجي؛

(1) Sustainable Development: Historical Markers, Op.Cit.

(2) What is Sustainable Development?, Op.Cit.

(3) Ibid.

- الإعلان بشأن البيئة والتنمية الاقتصادية والذي يسمى "إعلان ريو" الذي أكد على أنه "من أجل تحقيق التنمية المستدامة يجب أن تكون حماية البيئة جزءاً لا يتجزأ من عملية التنمية"؛
- خطة للحكومات لتنفيذ إجراءات التصدي للقضايا البيئية والتي تعرف باسم جدول أعمال القرن 21 "Agenda 21"؛
- التأكيد على مبادئ استكهولم خاصة ما يتعلق بوضع الإنسان في قلب اهتمامات التنمية المستدامة؛
- إنشاء لجنة التنمية المستدامة.

و- إعلان الألفية (وتجديد الالتزام بتحقيق التنمية المستدامة):

في سبتمبر 2000، وقع 148 من رؤساء الدول والحكومات على إعلان الألفية وأكدوا مجدداً تأييدهم لمبادئ التنمية المستدامة بما في ذلك المبادئ المنصوص عليها في جدول أعمال القرن 21، كما وافقوا على الأهداف الإنمائية للألفية والتي تتضمن اندماج مبادئ التنمية المستدامة ضمن سياسات وبرامج الدولة وتخفيض الفقد في الموارد البيئية. وفي عام 2002 تم عقد مؤتمر الأمم المتحدة في جوهانسبرج بجنوب أفريقيا، وتسمى قمة الأرض الثانية، وعقدت من أجل تجديد الالتزام بتحقيق التنمية المستدامة ومتابعة التقييم الشامل للتقدم المحقق نحو تنفيذ جدول أعمال القرن 21.⁽¹⁾

3/ نظرة العلماء والباحثين للتنمية المستدامة:⁽²⁾

إنه من المستحيل التطرق إلى التنمية المستدامة دون التعرض إلى أهمية الأخلاق والثقافة والعلوم، وهذه الموضوعات تجعل مختلف اختصاصات العلم يعيشون في قلق من

⁽¹⁾ Division for Sustainable Development, UNDESA, Guidance in preparing A national Sustainable Development Strategy: Managing Sustainable Development in the New Millenium, p6.

⁽²⁾ خبابة عبد الله: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية لتحقيق التنمية المستدامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2013، ص 126، 127.

مهندسين إلى سياسيين إلى اقتصاديين إلى اجتماعيين، ومع ذلك أليس من حق كل إنسان أن يسعى لتحقيق سعادته؟ أليس السوق الحر هو أفضل حكم؟

للإجابة على هذه التساؤلات يجب أن تكون للتنمية المستدامة ذات أبعاد أخلاقية مقسمة للشقين:

1- علاقة بين سكان مختلف أنحاء المعمورة؛

2- علاقة بين الإنسان والأرض والنباتات بالحيوانات في العالم بأسره.

نلاحظ أن أغلب الدول المتقدمة تستهلك أكبر بكثير من الدول المتخلفة من الطاقة والموارد الطبيعية، فعلى سبيل المثال يستهلك ما بين 30 إلى 40 مرة ما يستهلكه الفرد في الولايات عن بقية دول العالم، وما يعادل 300 مرة ما يستهلكه الفرد في الدول المتخلفة، إذ يجب دفع التنمية المستدامة قدما مما يؤدي:

- إلى تقليل التفاوت والتباين في أساليب الحياة والاستهلاك العالمي؛

- تحسين البيئة المحلية والمحافظة عليها؛

- مساهمة كل واحد في حل مشكلات إدارة البيئة العالمية الخطيرة ذات الاهتمام العالمي المشترك، مثل تغيير المناخ العالمي ومشكلات المحيطات والغابات والبحار وغيرها.

إذ يجب أن تكون هناك أخلاق بيئية بأن جميع النباتات والحيوانات وجدت على الأرض لخدمة الإنسان، وأن الحياة تمثل جزءا من الخلق وأنه يجب احترامها وحمايتها.

كما أن كل الديانات السماوية تحث الإنسان على المحافظة على البيئة ومنها الدين

الإسلامي الحنيف.

4/ تعريف التنمية المستدامة:

تعددت المفردات التي تم تداولها في الآونة الأخيرة لتعريب مصطلح Sustainable Development من قبيل التنمية الموصولة، المستديمة، القابلة للإدامة، وأخيراً المستدامة.⁽¹⁾

وعرفها وليم "رولكز هاوس W.Ruckelshaus" مدير حماية البيئة الأمريكية على أنها: تلك العملية التي تفر ضرورة تحقيق نمو اقتصادي يتلاءم مع قدرات البيئة، وذلك من منطلق أن التنمية الاقتصادية والمحافظة على البيئة هما عمليات متكاملة وليست متناقضة.

وبالتالي يمكن القول إن التنمية المستدامة تسعى لتحسين نوعية حياة الإنسان، ولكن ليس على حساب البيئة، وهي في معناها العام لا تخرج عن كونها عملية استخدام الموارد الطبيعية بطريقة عقلانية، بحيث لا يتجاوز هذا الاستخدام للموارد معدلات تجدها الطبيعة وبالذات في حالة الموارد غير المتجددة، أما بالنسبة للموارد المتجددة، فإنه يجب الترشيد في استخدامها، إلى جانب محاولة البحث عن بدائل لهذه الموارد، لتستخدم رديفاً لها لمحاولة الإبقاء عليها أطول فترة زمنية ممكنة، وفي كلا الحالتين فإنه يجب أن تستخدم الموارد بطرق وأساليب لا تقضي إلى إنتاج نفايات بكميات تعجز البيئة عن امتصاصها وتحويلها وتمثيلها، على اعتبار أن مستقبل السكان وأمنهم في أي منطقة في العالم مرهون بمدى صحة البيئة التي يعيشون فيها.⁽²⁾

إن التنمية المستدامة بوصفها فلسفة تنموية جديدة قد فتحت الباب أمام وجهات نظر جديدة بخصوص مستقبل الأرض التي نعيش عليها.⁽³⁾

⁽¹⁾ مصطفى كمال طلبة، أسامة الخولي، إبراهيم عبد الجليل: البيئة والتنمية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم السياسية، مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة، جامعة القاهرة، مصر، 2000، ص 43.

⁽²⁾ عثمان محمد غنيم، ماجدة أحمد أبو زنت، مرجع سبق ذكره، ص 25، 26.

⁽³⁾ نفس المرجع، ص 22.

وعرف المبدأ الثالث الذي تقرر في مؤتمر الأمم المتحدة للبيئة والتنمية الذي انعقد في ريو دي جانيرو عام 1992 التنمية المستدامة بأنها «ضرورة إنجاز الحق في التنمية»، بحيث تتحقق على نحو متساو الحاجات التنموية والبيئية لأجيال الحاضر والمستقبل. وأشار المبدأ الرابع الذي أقره المؤتمر إلى أنه: «لكي تتحقق التنمية المستدامة ينبغي أن تمثل الحماية البيئية جزءاً لا يتجزأ من عملية التنمية ولا يمكن التفكير فيها بمعزل عنها».⁽¹⁾

وقد أصبحت الاستدامة منذ قمة الأرض عام 1992- مدرسة فكرية تنتشر في أنحاء العالم المختلفة، وخصوصاً في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية، وتتبناها مجموعة من المؤسسات والهيئات الرسمية والأهلية، وتعمل من أجل تطبيقها، وكذلك الحال في العديد من الدول النامية بما في ذلك بعض الدول العربية وخصوصاً الأردن، وقد نجم عن انتشار أفكار الاستدامة على المستوى العالمي ظهور مفاهيم ومصطلحات جديدة مثل: ثقافة الاستدامة وفلسفة الاستدامة أي تلك المجتمعات التي تطبق التنمية المستدامة وتسعى إلى تحسين مستويات الصحة العالمية فيها، وتحقيق نوعية حياة جيدة لسكانها على أساس مبدأ العدالة الاجتماعية ومن خلال:⁽²⁾

- مكافحة التلوث بأنواعه وأشكاله المختلفة؛
- تقليل النفايات الصلبة والسائلة لأقصى حد ممكن؛
- زيادة إجراءات حماية البيئة من خلال المحافظة على الموارد الطبيعية واستغلالها بطريقة عقلانية؛
- استغلال وتطوير الموارد المحلية بما يخدم الاقتصاد المحلي ويعمل على تحقيق نمو معتدل؛
- مكافحة مشكلات التفكك الاجتماعي والفوضى وغياب الأمن واستشراء الخوف.

⁽¹⁾ دوجلاس موسشيت، ترجمة بهاء شاهين: مبادئ التنمية المستدامة، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية ش.م.م، مصر الجديدة، القاهرة، ط01، 2000، ص 17.

⁽²⁾ عثمان محمد غنيم، ماجدة أحمد أبو زنت، مرجع سبق ذكره، ص 26.

ثانياً: أبعاد ومبادئ وأهداف التنمية المستدامة

1/ أبعاد التنمية المستدامة:

أهم الخصائص التي جاء بها مفهوم التنمية المستدامة، هو الربط العضوي التام ما بين الاقتصاد والبيئة والمجتمع، بحيث لا يمكن النظر إلى أي من هذه المكونات الثلاثة بشكل منفصل، فلا بد من أن تكون النظرة التحليلية إليهم متكاملة معاً:⁽¹⁾

أ- **بعد اقتصادي**: النظام المستدام اقتصادياً هو النظام الذي يتمكن من إنتاج السلع والخدمات بشكل مستمر وأن يحافظ على مستوى معين قابل للإدارة من التوازن الاقتصادي ما بين الناتج العام والدين، وأن يمنع حدوث اختلالات اجتماعية ناتجة عن السياسات الاقتصادية.

ب- **بعد بيئي**: النظام المستدام بيئياً يجب أن يحافظ على قاعدة ثابتة من الموارد الطبيعية، ويتجنب الاستنزاف الزائد للموارد المتجددة وغير المتجددة، ويتضمن ذلك حماية التنوع الحيوي واللاتزان الجوي وإنتاجية التربة والأنظمة البيئية الطبيعية الأخرى التي لا تصنف عادة كموارد اقتصادية.

ج- **بعد اجتماعي**: يكون النظام مستداماً اجتماعياً في حالة حق العدالة في التوزيع، وإيصال الخدمات الاجتماعية كالصحة والتعليم إلى محتاجيها والمساواة في النوع الاجتماعي والمحاسبة السياسية والمشاركة الشعبية.

د- **بعد مؤسسي**:⁽²⁾ تمثل الإدارات والمؤسسات العامة الذراع التنفيذية للدولة التي بواسطتها وعبرها ترسم وتطبق سياستها التنموية الاجتماعية والاقتصادية والبيئية.

⁽¹⁾ باتر محمد علي وردم: العالم ليس للبيع مخاطر العولمة على التنمية المستدامة، الأهلية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 01، 2003، ص 188، 189.

⁽²⁾ سليمان مهنا ريده ديب: التخطيط من أجل التنمية المستدامة، مجلة جامعة دمشق للعلوم والهندسة، سوريا، العدد الأول، 2009، ص 491، 492.

توفير الدولة للخدمات والمنافع لرعاياها ومواطنيها، ومن ثم فإن تحقيق التنمية المستدامة، والترقي المطرد للمجتمعات، ورفع مستوى ونوعية حياة الأفراد وتأمين حقوقهم الإنسانية، وتوفير الإطار الصالح للالتزاماتهم بواجباتهم اتجاه المجتمع والدولة، تتوقف على مدى نجاح مؤسساتها وإداراتها في أداء وظائفها ومهامها.

وأبعاد التنمية مترابطة ومتكاملة في إطار تفاعلي، لكل منهم علاقة بالآخر الهدف هو تحقيق تنمية مستدامة تحفظ حق كل جيل في الاستفادة من الموارد المتاحة ويتكون كل بعد من عدة عناصر التي يمكن تحديدها فيما يلي:

1- المنظومة الاقتصادية:⁽¹⁾

- النمو الاقتصادي المستديم؛
- كفاءة رأس المال؛
- إشباع الحاجات الأساسية؛
- العدالة الاقتصادية.

2- المنظومة الاجتماعية:⁽²⁾

- المساواة في التوزيع؛
- الحراك الاجتماعي؛
- المشاركة الشعبية؛
- التنوع الثقافي؛
- استدامة المؤسسات.

(1) عثمان محمد غنيم، ماجدة أحمد أبو زنت، مرجع سبق ذكره، ص 39.

(2) نفس المرجع، ص 40.

3-المنظومة البيئية:⁽¹⁾

- النظم الإيكولوجية؛

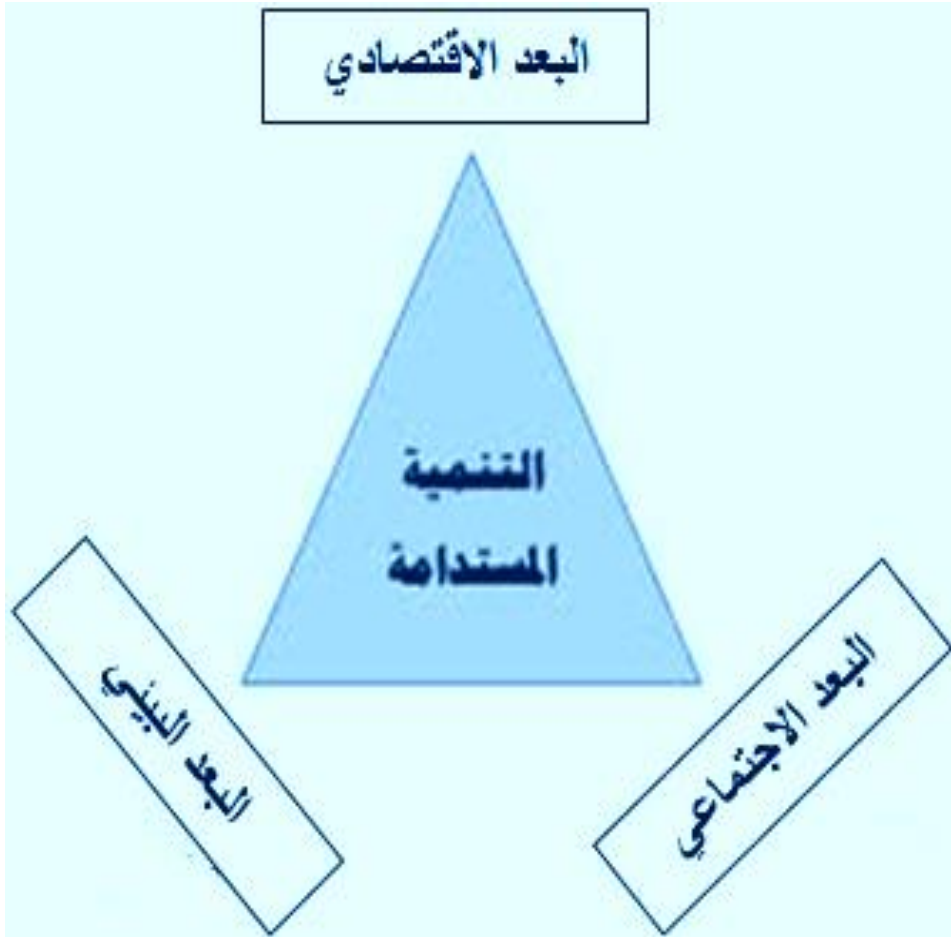
- الطاقة؛

- التنوع البيولوجي؛

- الإنتاجية البيولوجية؛

- القدرة على التكيف.

والأشكال الآتية تبين العلاقة ما بين أبعاد التنمية المستدامة:



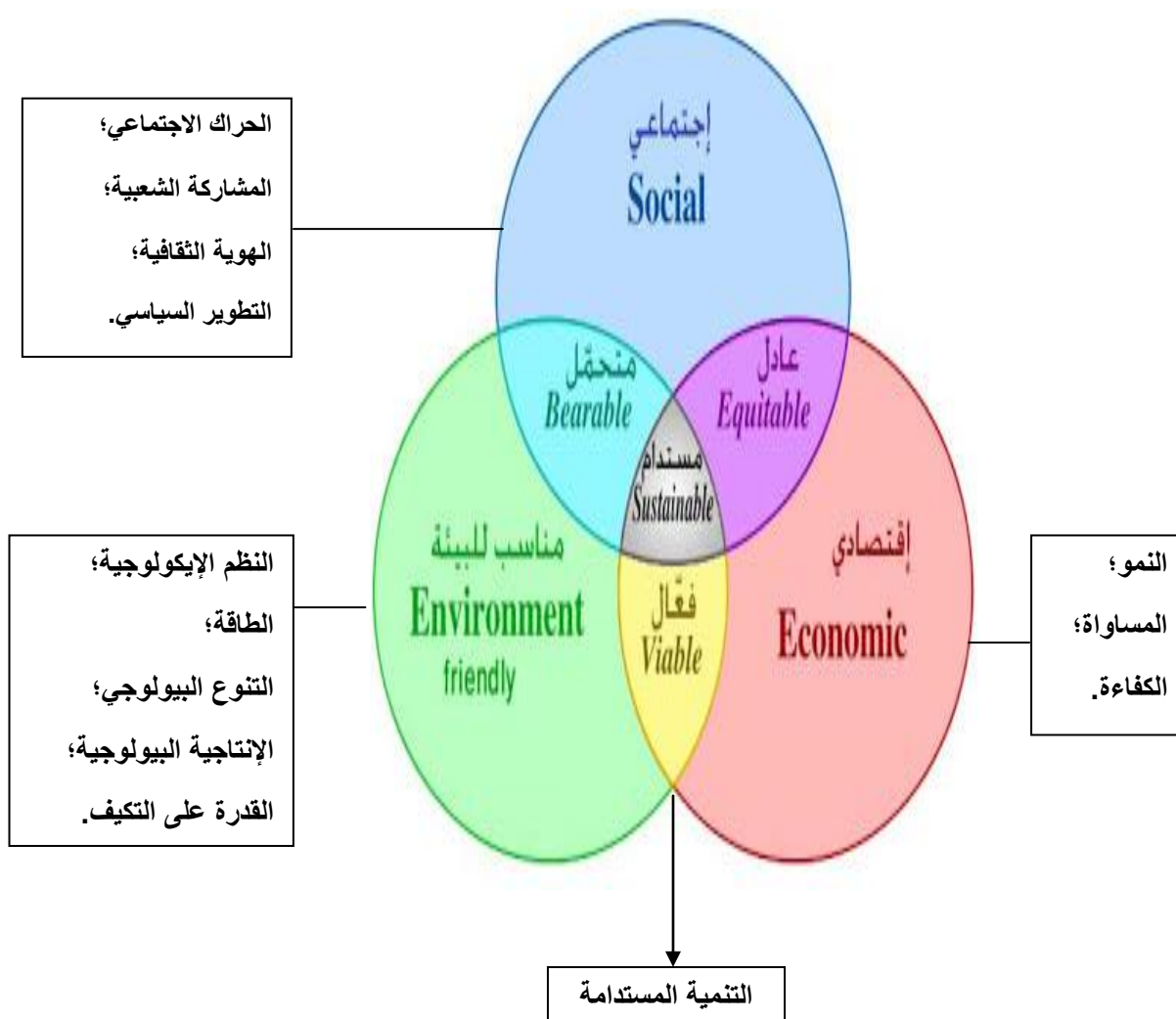
⁽¹⁾ عثمان محمد غنيم، ماجدة أحمد أبو زنت، المرجع السابق، ص 40.

النظم الإيكولوجية؛
الطاقة؛
التنوع البيولوجي؛
الإنتاجية البيولوجية؛
القدرة على التكيف.

المساواة في التوزيع؛
الحراك الاجتماعي؛
المشاركة الشعبية؛
التنوع الثقافي؛
استدامة المؤسسات؛
العدالة الاقتصادية.

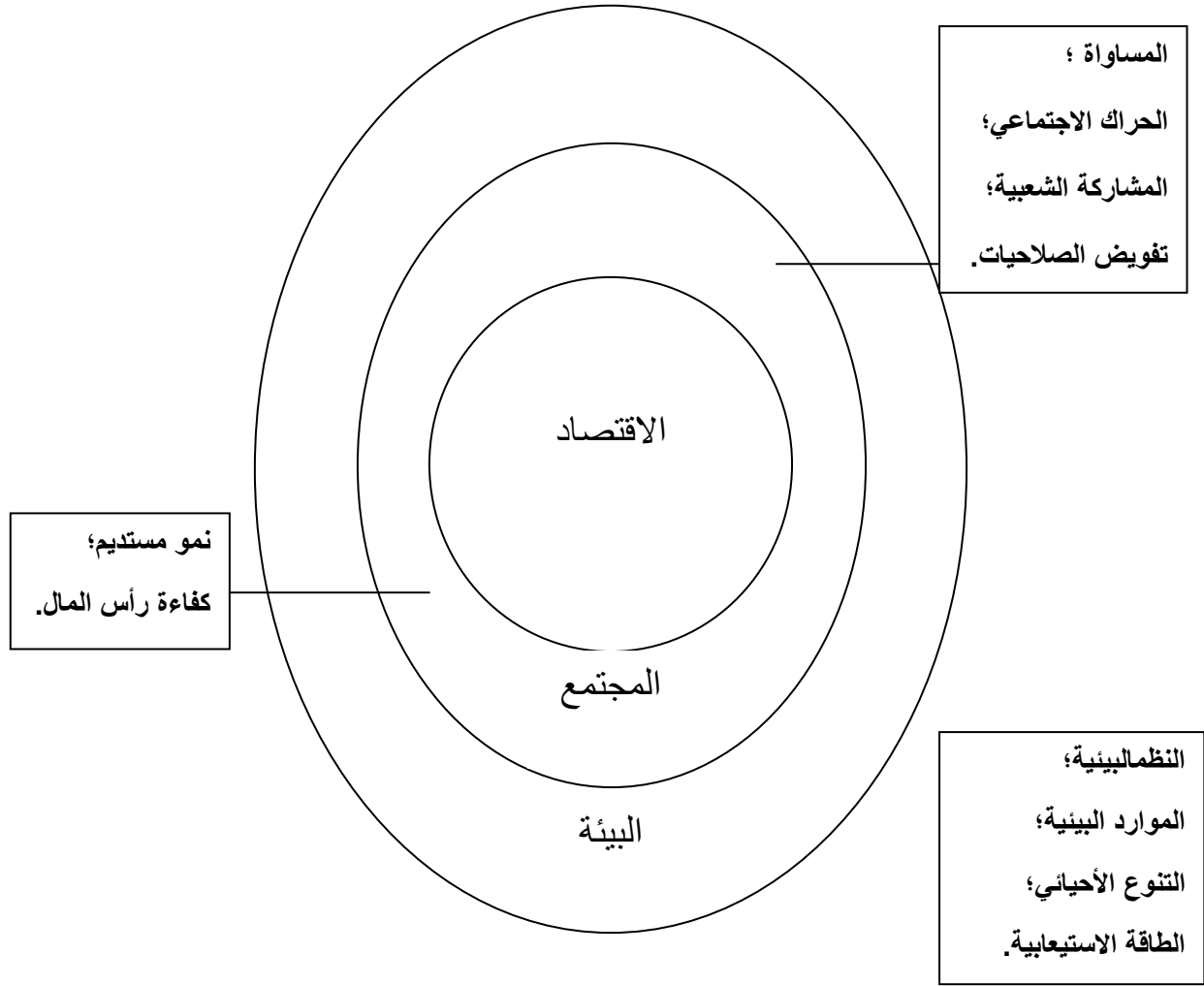
الشكل رقم (01): ترابط أبعاد التنمية المستدامة.

المصدر: عثمان محمد غنيم، ماجدة أحمد أبو زنت، المرجع السابق، ص 41 (بتصرف).



الشكل رقم (02): تداخل أبعاد عملية التنمية المستدامة.

المصدر: عثمان محمد غنيم، ماجدة أحمد أبو زنت، المرجع السابق، ص 42 (بتصرف).



الشكل رقم (03): تكامل أبعاد عملية التنمية المستدامة.

المصدر: عثمان محمد غنيم، ماجدة أحمد أبو زنت، المرجع السابق، ص 43.

وسنتناول بالشرح العلاقة المتبادلة بين هذه الأبعاد:

1- العلاقة بين البعد الاقتصادي والبعد البشري للتنمية المستدامة:

يوجد علاقة بين النمو الاقتصادي أو التنمية الاقتصادية والتنمية البشرية، وهذه ليست علاقة من طرف واحد ولكنها متبادلة، فكل منهما يؤثر ويتأثر بالآخر.

إن التنمية البشرية هي الغاية والنمو الاقتصادي هو الوسيلة، حيث إن النمو الاقتصادي يوسع القاعدة المادية للوفاء بحاجات الإنسان، ولكن مدى تلبية هذه الحاجات يتوقف على توزيع الموارد بين الناس واستخدامها وتوزيع الفرص، لا سيما فرص العمل، وهناك

صلة حيوية مرتدة، فالتنمية البشرية تتطلب، بين جملة أمور، استثمار كبيرا في التعليم والصحة والتغذية، والنتيجة هي وجود سكان أكثر صحة وأفضل تعليما، قادرين على أن يكونوا أكثر إنتاجا من الناحية الاقتصادية.

ويمكن القول بأنه عندما تكون الصلات قوية بين النمو الاقتصادي والتنمية البشرية، فإن كلا منهما يسهم في الآخر، أما إذا كانت الصلات ضعيفة أو مقطوعة، فمن الممكن أن يتعرض البلد لفترات من التنمية البشرية غير المتوازنة ومن النم الاقتصادي غير المتوازن.⁽¹⁾

2-العلاقة بين البعد البشري والبعد البيئي للتنمية المستدامة:

ينظر إلى البيئة بشكل مفضل أحيانا على أنها حالة "الطبيعة" كما تعكسها بعض المقاييس مثل مساحة الغطاء النباتي، وعمق مساحات المياه الجوفية... الخ. وتلك النظرة هي نظرة ناقصة ومعيبة بشكل خطير في ضوء الأسباب التالية:

أولاً: إن قيمة البيئة لا تقتصر على ما هو كائن، بل تتخطاها إلى ماهية الفرص التي تقدمها على أرض الواقع، ذلك أن تأثير البيئة على حياة البشر ينبغي أن يكون أحد الاعتبارات المهمة في تقييم ثراء البيئة.

ثانياً: إن المكونات المهمة للحريات الإنسانية -وهي في نفس الوقت المقومات المهمة للحياة الكريمة- تعتمد بشكل كبير على سلامة البيئة، شاملة الهواء الذي نتنفسه والماء الذي نشربه والمحيط الصحي الذي نحيا داخله ومدى خلوه من الأمراض الوبائية.

ثالثاً: إن البيئة ليست مجرد عملية محافظة ذات طابع سلبي، وإنما كذلك مسعى نشاط فعال، فعلى ألا ننظر في إطار الأوضاع الطبيعية الموجودة قبلا فقط، نظرا لأن الطبيعة يمكن أن تضم كذلك نواتج الإبداع الإنساني، فعلى سبيل المثال، إن تنقية المياه هي أحد جوانب تحسين البيئة التي نعيش فيها، وهذا مثال على أن نوعية التحسينات البيئية التي

⁽¹⁾برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية البشرية، النمو الاقتصادي والتنمية البشرية، 1996، ص 21.

يتسنى لنا إحداثها، وهذا الإدراك الإيجابي لا يغير بالطبع من حقيقة أن آلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية يمكن أن يكون لها في العديد من الظروف، تبعات شديدة التدمير على البيئة، وهذه الآثار يجب مقاومتها بشكل حازم، وذلك بالتوازي مع جهود أخرى لتقوية الإسهامات الإيجابية والبناء للتنمية.⁽¹⁾

ويمكن تقسيم المخاطر البيئية التي تؤثر على البشر إلى المجموعات الآتية:

أ- **تلوث المياه وندرتها:** يؤدي الحرمان من المياه والصرف الصحي إلى آثار مضاعفة، حيث يقع حوالي 1.8 مليون حالة وفاة للأطفال كل عام نتيجة الإسهام، أي ما يقرب من 4900 حالة وفاة كل يوم، وهو ما يجعل المياه غير النظيفة والصرف الصحي السيئ مجتمعين ثاني أكبر قاتل للأطفال في العالم، كما يتم إهدار 443 مليون يوم مدرسي كل عام بسبب الأمراض المتعلقة بالمياه، وبالتالي ضياع فرص التعليم في مرحلة الطفولة، كذلك يعاني نصف سكان الدول النامية تقريبا من مشكلات صحية بسبب العجز عن توفير المياه والصرف الصحي، كذلك فإن انعدام الأمن المائي المرتبط بتغير المناخ يهدد بزيادة سوء التغذية بمقدار يتراوح بين 75 و 125 مليون شخص بحلول عام 2080.⁽²⁾

ب- **تلوث الهواء:** من ثلاثة ملايين حالة وفاة سنويا بسبب تلوث الهواء، ومعظم هذه الوفيات بين الأطفال في الدول النامية حيث يموتون من التهابات الجهاز التنفسي الحادة بسبب تلوث الهواء الناجم عن حرق الحطب، ومخلفات المحاصيل أو روث الحيوانات لأغراض الطهي والتدفئة، وتوجد أعلى معدلات الوفيات من الأمراض التنفسية في أفريقيا جنوب الصحراء تليها منطقة بلدان شمال أفريقيا وآسيا.⁽³⁾

⁽¹⁾برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية البشرية، النمو الاقتصادي والتنمية البشرية، 2007/2008، ص51.

⁽²⁾برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية البشرية، ما هو أبعد من الندرة: القوة والفقر وأزمة المياه العالمية، 2006، ص 6-24.

⁽³⁾ World Bank, **World development Indicators**, 2006, Web site: http://devdata.worldbank.org/wdi2006/contents/section3_1.htm

ج-تغير المناخ: إن تغير المناخ يمثل تهديدا للتنمية البشرية حيث يؤثر تغير المناخ على كل البشر في الدول، كما يفرض تغير المناخ مخاطر ليس على فقراء اليوم وحسب وإنما على الكوكب بأكمله وعلى الأجيال المستقبلية.⁽¹⁾

فتغير المناخ يولد مجموعة متباينة من المخاطر، فالجفاف والفيضانات والعواصف والإحترار العالمي والأحداث الأخرى بإمكانها عرقلة حياة الناس حيث تؤدي إلى خسائر في الدخل والأصول والفرص، ولا تتوزع مخاطر المناخ بشكل متساو، ولكنها على نحو واسع.

3-العلاقة بين البعد الاقتصادي والبعد البيئي للتنمية المستدامة:

أ-العلاقة بين البعد الاقتصادي والبيئي:

- هناك صلة دائرية معقدة بين الفقر وتدهور البيئة، كما أن هناك تدهور الموارد والبيئة يزيد من إفقار الناس ويؤدي إلى تفاقم حالتهم؛⁽²⁾
- يلاحظ أن النمو السريع لعدد السكان يلقي بعبء كبير على الموارد الطبيعية؛⁽³⁾
- إن النمو الاقتصادي يجلب دائما مخاطر الإضرار بالبيئة؛⁽⁴⁾
- وبالنسبة لتأثير السياسات الاقتصادية على البيئة، لا يقتصر الأمر على أن السياسات كثيرا ما تخفق في إحباط الأنشطة الضارة بالبيئة.⁽⁵⁾

⁽¹⁾برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية البشرية، محاربة تغير المناخ: التضامن الإنساني في عالم منقسم، 2008، ص 19.

⁽²⁾ José I, dos R. Furtado and others: **Economic Development and Environmental Sustainability**, policies and principles for A Durable Equilibrium, world bank, February, 2000, p53.

⁽³⁾ World Bank, **World development Indicators**, 2007, p 121-125.

⁽⁴⁾ Barry Dalal-Clayton and Stephen Bass, **Sustainable Development Strategies**, OECD and UNDP, 2002, p 8, 9.

⁽⁵⁾ البنك الدولي: تقرير عن التنمية في العالم، التنمية المستدامة في عالم متغير، 2003، ص 29.

ب-العلاقة بين البعد البيئي والاقتصادي:

- إن تغيير المناخ ينطوي على تغيير أنماط سقوط الأمطار ودرجة الحرارة التي تعتمد عليها الزراعة؛

- إن انعدام الأمن المائي المرتبط بتغير المناخ يهدد بانخفاض إنتاج المحاصيل الغذائية الأساسية في العديد من البلدان إفريقيا وجنوب الصحراء.⁽¹⁾

4-العلاقة بين البعد الاقتصادي والاجتماعي والبيئي للتنمية المستدامة:

هناك تفاعل بين الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة يمكن توضيح هذا التفاعل كالاتي:

- إن وجود الموارد البيئية وحسن إدارتها مؤثر ومهم في النظام الاقتصادي حيث إن موارد المنظومات البيئية والموارد الطبيعية أساسية للعديد من الأنشطة الإنتاجية والاقتصادية، وهذه الأنشطة الاقتصادية تعمل على توفير الاحتياجات للسكان وتوفير فرص عمل لهم؛

- إن سوء إدارة الموارد البيئية والتلوث البيئي له آثار ضارة على حياة الإنسان مما يؤدي إلى التأثير السلبي على إنتاجية العمل ومل لذلك من آثار سلبية على الاقتصاد القومي؛

- إن النمو الاقتصادي قد يجلب مخاطر الإضرار بالبيئة حيث يضع ضغط متزايد على الموارد البيئية، كذلك فإن بعض الأنشطة الاقتصادية والصناعات التي يتولد عنها آثار سلبية على البيئة من خلال الانبعاثات والنفايات الملوثة، وهذا التلوث سيكون له آثار ضارة على صحة المواطنين؛

- إن المشكلة السكانية والزيادة السريعة للسكان تشكل ضغطا متزايدا على الموارد البيئية وتحدث تآكل للأراضي الخصبة نتيجة الزحف السكاني مما يؤثر على الإنتاجية الزراعية.⁽²⁾

⁽¹⁾برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية البشرية، ما هو أبعد من الندرة، القوة والفقر وأزمة المياه، 2006، ص 24.

⁽²⁾برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية البشرية، 2003، ص 125.

إن هذه الأبعاد المتشابكة، تعني أن النظر إلى التنمية المستدامة يختلف حسب زاوية المقاربة أو منهجية وخلفية التحليل، فالاقتصاديون سوف يركزون على الأهداف الاقتصادية أكثر من غيرها كما يؤكد البيئيون على أهمية حماية الطبيعة ويشدد الاجتماعيون على مبادئ العدالة الاجتماعية وتحسين نوعية الحياة. ولهذا تختلف تعريفات الاستدامة من اختلاف المنظور:

1- المنظور الاقتصادي للتنمية المستدامة: (1)

من المنظور الاقتصادي الكلاسيكي البحت، تعني الاستدامة استمرارية وتعظيم الرفاه الاقتصادي لأطول فترة ممكنة، أما قياس هذا الرفاه فيكون عادة بمعدلات الدخل والاستهلاك ويتضمن ذلك الكثير من مقومات الرفاه الإنساني مثل الطعام والمسكن والنقل والملبس والصحة والتعليم وهي تعني الأكثر والأفضل نوعية من كل هذه المكونات.

أما بعض الاقتصاديين المثقفين من الناحية البيئية فهم يهتمون بما يسمى "الرأس المال الطبيعي" والذي يعني بعض الموارد الطبيعية ذات القيمة الاقتصادية والتي هي أساس النظام الاقتصادي فعليا مثل النباتات والتربة والحيوانات والأسماك وخدمات النظام البيئي الطبيعية مثل: تنظيف الهواء وتنقية المياه.

2- المنظور البيئي للتنمية الاقتصادية: (2)

يركز البيئيون في مقاربتهم للتنمية المستدامة على مفهوم "الحدود البيئية" والتي تعني أن لكل نظام بيئي طبيعي حدودا معينة لا يمكن تجاوزها من الاستهلاك والاستنزاف وإن أي تجاوز لهذه القدرة الطبيعية يعني تدهور النظام البيئي بلا رجعة، وبالتالي فإن الاستدامة من

(1) أباطر محمد علي وردم: العالم ليس للبيع مخاطر العولمة على التنمية المستدامة، الأهلية للنشر والتوزيع، المملكة الأردنية الهاشمية، عمان، ط1، 2003، ص 189، 190.

(2) نفس المرجع، ص 190.

المنظور البيئي تعني دائما وضع الحدود أمام الاستهلاك والنمو السكاني والتلوث وأنماط الإنتاج السيئة واستنزاف المياه وقطع الغابات وانجراف التربة.

"دالي" (1996) ينتقد أي محاولة لتوسيع مفهوم التنمية المستدامة لما يتعلق بالبيئة، دون الأخذ بعين الاعتبار حدود النمو. هذا يجبرنا على عدم اهمال الترابط بين جوانب أبعاد التنمية.⁽¹⁾

3-المنظور الاجتماعي للتنمية المستدامة:⁽²⁾

يركز البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة على أن الإنسان هو جوهر التنمية وهدفها النهائي، ويهتم بالعدالة الاجتماعية ومكافحة الفقر وتوزيع الموارد وتقديم الخدمات الاجتماعية الرئيسية إلى كل المحتاجين لها بالإضافة إلى أهمية مشاركة الشعوب في اتخاذ القرار والحصول على المعلومات التي تؤثر على حياتهم بشفافية ودقة.

ويحتاج تحقيق التنمية المستدامة إلى تغييرات جوهرية في الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية على الأخص، ولكن مثل هذا التغيير لا يمكن أن يتم من خلال "أمر من الأعلى" أي من السلطة الحاكمة بل من خلال التنظيم الشعبي والاجتماعي الذاتي، والتعاون ما بين القطاعات الاجتماعية والاقتصادية المختلفة، وممارسة الديمقراطية الاقتصادية من خلال عملية تشاورية تشاركية تتضمن كل قطاعات المجتمع.

⁽¹⁾MarkkuLehtonen:**The environmental-social interface of sustainable development**, capabilities, social capital, institutions, 2004, France, p202.

ألقي في 15 فبراير 2004، ألقى في شكل منقح 31 مارس 2004، قبلت في 31 مارس 2004، متوفر على الإنترنت على الموقع: www.elsevier.com/locate/ecolecon

⁽²⁾باتر محمد علي وردم، مرجع سبق ذكره، ص 190.

2/ التنمية المستدامة من النظرية إلى التطبيق والمبادئ العشرة للعقيدة البيئية:⁽¹⁾

حدثت ثورة هائلة خلال التسعينات من القرن العشرين، في الوقت الذي أصبحت فيه الاستدامة البيئية بالتدرج موضوعا مهما في صنع السياسة في أنحاء العالم، وشهدت هذه المرحلة تغيرا عميقا في الارتباط القائم بين التنمية الاقتصادية والبيئة الطبيعية ومقترحات التنمية المستدامة التي تضمنها تقرير لجنة بورتلاند عام 1987، وجدول أعمال القرن الواحد والعشرين الصادر عن مؤتمر ري ودي جانيرو لسنة 1992، كانت موضع خلاف في ذلك الوقت، لكنها أصبحت الآن مقبولة على نطاق واسع بين مختلف صانعي السياسات والقرارات الاقتصادية، ومن بين هذه المقترحات ما يلي:

- رابطة حاسمة وإيجابية وتامة بين التنمية الاقتصادية؛

- تكاليف السياسات الاقتصادية غير الملائمة على البيئة تكاليف مرتفعة للغاية؛

- ينبغي أن يسترشد النمو الاقتصادي بالأسعار التي تتضمن القيم البيئية؛

- لما كانت مشكلات البيئة لا تعترف بالحدود، فإن الحاجة تكون ماسة أحيانا للتعاون العالمي والإقليمي لاستكمال الأعمال الوطنية والإقليمية.

غير أن القبول الواسع لهذه المقترحات لم يكفل تنفيذها على نحو فعال، فحسب تقارير البنك العالمي وصندوق النقد الدولي معظم مشكلات البيئة ما زالت تزداد كثافة، وليس هناك في كثير من البلدان ما يدعو إلى التفاؤل ومع ذلك فإن الوعي متزايد في عدد من البلدان الأخرى يقوم إلى العمل، حيث بدأ صانعو السياسة في جعل أموالهم ورأسمالهم السياسي يتوافق مع شفافية بياناتهم، وقد أعدت حوالي 100 دولة استراتيجية وطنية للبيئة، وثمة تغيرات ملموسة في التصدي لقضايا البيئة أصبحت باقية في نصف عدد هذه البلدان.

⁽¹⁾ أخبابة عبد الله، بوقرة رايح: الوقائع الاقتصادية، العولمة الاقتصادية - التنمية المستدامة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2009، ص 336.

إذ تتلقى حاليا 68 دولة دعما ماليا وتقنيا من البنك الدولي، من أجل إصلاح السياسة البيئية والاستثمارات المتصلة بها، ويبلغ إجمالي القروض الموجهة لهذه العملية حوالي 14 مليا دولار.

فإذا أضيف لها التمويل الذي تتولاه البلدان ذاتها فإن الاستثمارات تبلغ أكثر من 25 مليار دولار، وهذه الاستثمارات تغطي مشكلات: التلوث الصناعي، إدارة المناطق الساحلية، إدارة المناطق المحمية، المحافظة على التنوع البيولوجي.

فمع بداية القرن الواحد والعشرين بدأت تتبلور عقيدة بيئية جديدة تنبأها البنك العالمي للإنشاء والتعمير تقوم على عشر مبادئ أساسية:

المبدأ الأول: تحديد الأولويات بعناية

اقتضت خطورة مشكلات البيئة وندرة الموارد المالية التشدد في وضع الأولويات، وتنفيذ إجراءات العلاج على مراحل، فكانت خطة العمل البيئي لأوروبا الشرقية (سابقا) التي أعدها البنك العالمي والاتحاد الأوروبي، وكل البلدان الأعضاء في المنطقة تمثل جهدا رائدا ومؤثرا في هذا الصدد، وهذه الخطة قائمة على التحليل التقني للأثار الصحية والإنتاجية والإيكولوجية لمشكلات البيئة، وتحديد المشكلات الواجب التصدي إليها بفعالية.

المبدأ الثاني: الاستفادة من كل دولار

كانت معظم السياسات البيئية بما فيها السياسات الناجحة مكلفة بدون مبرر، وتستطيع البلدان النامية استخدام الأساليب مرتفعة التكاليف التي تستخدم تقليديا في البلدان الصناعية، ومن ثم بدأت التأكيد على فعالية التكلفة، وأفادت الجهود في هذا المجال بلدان عديدة مثل (التشيك، الشيلي، المكسيك).

إن هذا التأكيد يسمح بتحقيق انجازات كثيرة بموارد محدودة، وهو يتطلب نهجا متعدد الفروع، ويناشد المختصين والاقتصاديين في مجال البيئة العمل سويا على تحديد السبل الأقل تكلفة للتصدي للمشكلات البيئية الرئيسية.

المبدأ الثالث: اغتنام فرص تحقيق الربح لكل الأطراف

بعض المكاسب في مجال البيئة سوف تتضمن تكاليف ومفاضلات، والبعض الآخر يمكن تحقيقه كمنتجات فرعية لسياسات صممت لتحسين الكفاءة، والحد من الفقر، ونظرا لندرة الموارد التي تم تكريسها لحل مشكلات البيئة، منها خفض الدعم على استخدام الموارد الطبيعية هو أوضح سياسة لتحقيق الربح للجميع، فعلى سبيل المثال انخفض الدعم بمقدار النصف للطاقة في البلدان النامية، وانخفض الدعم على مياه الري التي تبلغ أكثر من 80% من كل المياه المستخدمة، إجراء بعض الدول مثل:جنوب إفريقيا، الفلبين، كولومبيا، إصلاحات زراعية تعتمد وتستند على قواعد السوق ويتم عن طريق التفاوض، ويتوقع أن تكون له آثار مفيدة على البيئة.

المبدأ الرابع: استخدام أدوات السوق حيثما يكون ممكنا

إن الحوافز القائمة على السوق والرامية إلى خفض الأضرار الضريبية هي الأفضل من حيث المبدأ والتطبيق، فعلى سبيل المثال تقوم بعض الدول النامية بفرض رسوم الانبعاثات وتدفع النفایات، رسوم قائمة على قواعد السوق بالنسبة لعمليات الاستخراج، تفرض الصين رسوما على انبعاثات ثاني أكسيد الكربون، وتقوم تايلندا وماليزيا بفرض نفس رسوم على النفایات.

المبدأ الخامس: الاقتصاد في استخدام القدرات الإدارية والتنظيمية

يجب العمل على تنفيذ سياسات أكثر تنظيماً وقدرة مثل: فرض ضرائب على الوقود، أو قيود الاستيراد لأنواع معينة من المبيدات الحشرية، إدخال مبدأ الحوافز على المؤسسات الصناعية التي تسعى إلى التقليل من الأخطار البيئية.

المبدأ السادس: العمل مع القطاع الخاص

يجب على الدولة التعامل بجدية وموضوعية مع القطاع الخاص، باعتباره عنصراً أساسياً في العملية الاستثمارية، وذلك من خلال تشجيع التحسينات البيئية للمؤسسات وإنشاء نظام الإيزو 14000 الذي يشهد بأن الشركات لديها أنظمة سليمة للإدارة والبيئة. توجيه التمويل الخاص صوب أنشطة تحسين البيئة مثل مرافق معالجة النفايات، وتحسين كفاءة الطاقة.

المبدأ السابع: الإشراف الكامل للمواطنين

عند التصدي للمشكلات البيئية لبد ما تكون فرص النجاح قوية بدرجة كبيرة، إذا شارك المواطنون المحليون ومثل هذه الشركات ضرورة للأسباب الآتية:

- 1- قدرة المواطنين على المستوى المحلي على تحديد الأولويات؛
- 2- أعضاء المجتمعات المحلية يعرفون حلولاً ممكنة على المستوى المحلي؛
- 3- أعضاء المجتمعات المحلية يعملون غالباً على مراقبة مشاريع البيئة؛
- 4- إن مشاركة المواطنين يمكن أن تساعد على بناء قواعد جماهيرية تؤيد التغيير.

المبدأ الثامن: توظيف الشراكة التي تحقق نجاحا

يجب على الحكومات الاعتماد على الارتباطات الثلاثية التي تشمل: (الحكومة، القطاع الخاص، منظمات المجتمع المدني، وغيرها...)، وتنفيذ تدابير متضافرة للتصدي لبعض قضايا البيئة.

المبدأ التاسع: تحسين الأداء الإداري المبني على الكفاءة والفعالية

فبوسع المديرين البارعين إنجاز تحسينات كبيرة في البيئة بأدنى التكاليف، ومن أمثلتها ففي دول أوروبا الشرقية سابقا تمكن أصحاب مصانع صهر الرصاص من خفض نسبة التلوث للهواء والغبار من 60% إلى 80% بفضل تحسين تنظيم المنشآت من الداخل مع استثمارات قليلة.

المبدأ العاشر: إدماج البيئة من البداية

عندما يتعلق الأمر بحماية البيئة، فإن الوقاية تكون أرخص كثيرا وأكثر فعالية من العلاج وتسعى معظم البلدان الآن إلى تقييم وتخفيف الضرر المحتمل من الاستثمارات الجديدة في البنية التحتية، وأصبحت معظم الدول تضع في الحسبان التكاليف والمنافع النسبية عند تصميم استراتيجيات المتعلقة بالطاقة، كما أنها تجعل من العالم البيئي عنصرا فعالا في إطار السياسات الاقتصادية والمالية والاجتماعية والتجارية والبيئية.

3/ أهداف التنمية المستدامة:

ولما كان مفهوم التنمية البشرية يعني أول ما يعني توسيع الخيارات والبدائل أمام الإنسان، فإن هذا التوسيع في الخيارات يحتاج أول ما يحتاج إلى البيئة التي تمكن الإنسان الاستفادة من المتاح من الموارد والإمكانيات وذلك للمساعدة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة والتي تتمثل أهميتها بالنواحي التالية:

1- تطوير المستوى التعليمي والثقافي في المجتمع؛

2- توفير الحياة المديدة والصحية؛

3- توفير الدخل اللازم لتغطية احتياجات الإنسان؛

4- إشباع احتياجات الإنسان من المسائل الروحية والمعنوية.

ونخلص مما تقدم إلى القول بأن التنمية البشرية تأتي لتنمية الناس، فالدولة -أي دولة- تعمل على مساعدة "ناسها" على تحسين أحوالهم التعليمية، الصحية والاجتماعية وذلك ليكون لهم دور أفضل في عجلة الحياة الاقتصادية والاجتماعية، إذ يمثل الناس أحد أهم المرتكزات التي تقوم عليها الدولة وهي الناس، السلطة، الأرض (المكان)، ونظرا لأهمية الدور الذي يمكن أن يلعبه الناس في عملية التنمية فإن الدولة تحرص وباستمرار على توفير الفرص المتساوية والكافية لقيام الناس بدورهم المهم في عملية التنمية فالناس هم "وقود وحطب" عملية التنمية، أي بمعنى هم الطاقة التي أولاً تولد التنمية وتحافظ عليها ثانياً.

أما بخصوص أن الناس هم الهدف الأول والأخير لعملية التنمية، فهذا واضح من أن جميع الدول تعمل بكل جهودها لإشباع احتياجات وتطلعات سكانها من السلع والخدمات، المادية منها. والمعنوية، فالناس كما هم وسيلة التنمية هم الهدف من وراء جميع ما يتم من برامج ومشاريع.⁽¹⁾

تسعى التنمية المستدامة إلى تحقيق ثلاث مجموعات من الأهداف خلال هذه الفترة أهداف على المدى القصير (2015) وهي خاصة بإعلان الألفية الثالثة الذي أصدرته الأمم المتحدة وأهداف على المدى المتوسط أي خلال جيلين (2050) حتى يتحقق التحول في الاستدامة كما حددته هيئة التنمية المستدامة، ثم أخيراً، أهداف على المدى البعيد أو ما وراء (2050) كما جاء به فريق السيناريو الكوني في تصوره للتحول الكبير.⁽²⁾

⁽¹⁾موسى خميس: التنمية البشرية المستدامة، المجلة الثقافية، عمان، الأردن، دت، ص 21.

⁽²⁾علي عبد الرزاق جليبي: علم الاجتماع والتنمية المستدامة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، ط1، 2013، ص 29، 30.

أ- إعلان الألفية الثالثة:

إن ما يميز الألفية الثالثة ذلك الاجتماع الذي ضم رؤساء الدول في نيويورك وفي مقر الأمم المتحدة في سبتمبر عام (2000) وهناك تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة (60) هدفا تتعلق بالسلام والتنمية والبيئة وحقوق الإنسان والجوع والفقر، والمعرضون للخطر (السقوط) في إفريقيا والأمم المتحدة وتتطوي الكثير من هذه الأهداف على أهداف فرعية، مثل قطع دابر الفقر وضمان شمول التعليم الابتدائي في المدارس في عام (2015)، وثم رصد التقدم في هذه المجالات، بالنسبة لثمانية من هذه الأهداف، بواسطة الهيئات الدولية، حيث انتهت هذه الهيئات في عام (2004) إلى أن هناك بلاد كثيرة قصرت في بلوغ هذه الأهداف، وفي أفريقيا على وجه الخصوص، لكن لا تزال الأهداف ممكنة التحقيق من خلال العمل الجمعي على يد المجتمع العالمي والحكومات القومية، ولتحقيق ذلك، قدر مشروع الألفية الثالثة، بلغت (135) بليون دولار في عام (2006) ترتفع إلى (195) بليون دولار في عام (2015)، ويعني هذا مبدئيا مضاعفة المعونة الرسمية التي تتدفق عبر المستويات الحالية، حيث لا يزال تدفق المساعدات من البلدان الصناعية إلى البلدان النامية عند مستوى أقل من أهداف الأمم المتحدة بحوالي 0.8% من إجمالي الناتج القومي بالنسبة للبلدان الصناعية.⁽¹⁾

ب- التحول في الاستدامة في رأي هيئة التنمية المستدامة:

وفي عام (1995) سعت هيئة التنمية المستدامة في أكاديمية العلوم في الولايات المتحدة الأمريكية إلى جعل التنمية المستدامة ذات مغزى أوضح، ولتحقيق ذلك قررت الهيئة التركيز على آفاق زمنية لجيلين، ومن أجل إشباع حاجات سكان الكوكب، أو لنصف السكان طالما أن هناك تزايد في السكان اليوم، تلك الحاجات التي لو لم يتم تحقيقها بنجاح لا يحتمل أن تتكرر في سياق القرن التالي أو القرنين وذلك بسبب التحول الديموغرافي، وفي هذه الفترة

⁽¹⁾ علي عبد الرزاق جلبي، المرجع السابق، ص 30.

الزمنية زعمت الهيئة أن التحول في الاستدامة فيه قد يقوم العالم بتوفير الطاقة، والمواد، والمعلومات، للوقود والتغذية والإسكان والتعليم وتوفير فرص العمل أمام الكثيرين بحلول عام (2050)، بينما يتم تقليل الجوع والفقر والحفاظ على الأنساق الأساسية لدعم الحياة في الكوكب، وقامت الهيئة بفحص النصوص والتقارير المتوافرة من المؤتمرات الكونية الحديثة، وقم العالم والكتابات العالمية حول البيئة، وتقدير آثارها، ولتحقيق ذلك، كانت قد توقع في عام (1995) إعلان أهداف الألفية الثالثة، وقد تجسد الكثير منها في تحليلاتها للأهداف والأغراض، وكانت الهيئة أقل تفاؤلاً من الأمم المتحدة عندما أكدت أنها قد تستغرق جيلاً في بحث أهداف (2015) كما حددها إعلان الألفية الثالثة، وجيلاً آخر لتحقيق الأهداف الأوسع لإشباع الحاجات الإنسانية للسكان في (2050).⁽¹⁾

ج-التحول الكبير لجماعة وضع سيناريو كوني:

أجرت هيئة التنمية المستدامة، بمساعدة جماعة وضع السيناريو الكوني، تحليل سيناريوهات للتحول في الاستدامة المقترح، بالتركيز خاصة على الجوع وانبعاث الغازات من الصوامع الزراعية، أفاد هذا التحليل الأصلي كأساس لاحق لسيناريو إصلاح السياسة الذي أعدته جماعة وضع السيناريو الكوني، واستنتجت أن التحول في الاستدامة يعد أمراً ممكنًا بدون حدوث أية ثورة اجتماعية أو معجزة تكنولوجية، ولكنه مجرد أمر ممكن لأن المتطلبات الاجتماعية والتكنولوجية للتحول من هذا الوضع كالمعتاد وبدون تغيير أساليب الحياة والقيم أو النسق الاقتصادي يعد أمراً مثبّطاً للهمم بل الأكثر تثبيطاً للهمة هو الالتزام الحكومي المطلوب لإنجاز ذلك، والإرادة السياسية للإقدام على هذا التحول.

وأخيراً، انتهت جماعة إعداد السيناريو الكوني من وضع سيناريو للتحول الكبير الأكثر مثالية الذي لا يعمل فقط على تحقيق الأهداف والتحول في الاستدامة التي حددت معالمها هيئة التنمية المستدامة، وإنما تجاوز ذلك نحو تحقيق نوعية حياة غنية وروابط إنسانية قوية

⁽¹⁾ علي عبد الرزاق جليبي، المرجع السابق، ص 31.

وعلاقة بالطبيعة رنانة لكل أبناء البشر، في مثل هذا العالم، ويجب أن تكون جودة المعرفة البشرية والإبداعية وتحقيق الذات هي ما يتمثل في رفض الاستهلاك المادي وما وراء متطلباته من انجازات وذلك من أجل حياة أفضل، وعلى أية حال، وفيما وراء هذه الأهداف، تم تقديم وصف ضعيف لهذه الحياة الأفضل.

4/ التنمية المستدامة والمشاركة الشعبية: (1)

وجدت المشاركة الشعبية طريقها إلى النصوص الدستورية في كثير من الدول متأثرة بشرعية المشاركة الشعبية في الحقوق و الحريات العامة التي أشار إليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948 حيث يتضمن نصوصا عديدة أهمها أن "لكل شخص الحق في حرية الرأي و التعبير و له الحق في إدارة شئون بلاده وله الحق في الانضمام لنقابة ممارسة لمصلحته و المشاركة الشعبية هدف و وسيلة في آن واحد فهي هدف لأن الحياة الديمقراطية السليمة تركز على اشتراك المواطن في مسؤوليات التفكير و العمل من أجل المجتمع، و وسيلة حيث يتذوق الناس مجالات المشاركة وأهميتها فيمارسون طرقها وأساليبها فيصبح جزءا من ثقافتهم و سلوكهم".

وتعتبر المشاركة ضرورة لتمكين فئات المجتمع من اتخاذ القرارات التي تؤثر في حياتهم و تنمية قدراتهم على الاختيار السليم و المناسب للمصلحة العامة واختيار التكنولوجيا المناسبة التي تحقق الأهداف المشتركة من خلال الاستخدام الأمثل للمواد المتاحة.

أ- المشاركة الشعبية و الوعي الجماعي أحد الأدوات التي تحقق التنمية المستدامة:

تعتبر المشاركة الشعبية و الوعي الجماعي المحرك الرئيسي و الضامن الأساسي لتحقيق التنمية المستدامة بالإضافة للعناصر الأخرى التي تتكامل مع المشاركة الشعبية.

(1) محمد مصطفى الهمشري: نحو مفهوم للتنمية المستدامة من خلال بناء القدرات في عملية الارتقاء بالبيئة المعمارية والعمرانية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2008، ص 8-10.

ومع انتشار الأحياء العشوائية فهذه المناطق ولدت عاجزة عن توفير الخدمات الاجتماعية الأساسية و توفير البنية الأساسية و مع مطالب السكان والنمو المتزايد و الضاغط على الدولة لتوفير هذه الخدمات و البنية الأساسية فلجأت الدولة إلى أسلوب المشاركة الشعبية لتحقيق التنمية المستدامة.

ب-مراحل المشاركة الشعبية و الوعي الجماعي:

غالبًا ما تكون المشاركة و الوعي الجماعي مباشرة من السكان أو عن طريق تشكيل مجموعات عمل للتعاون مع متخذي القرار و الفنيين في وضع المخطط العامل استعمالات الأراضي، وتتدرج المشاركة الشعبية تبعًا لمراحل تطور المشروع، و الذي يمر بالمراحل الآتية:

- 1-مرحلة المسح الميداني و الدراسات: وتكون المشاركة عن طريق توضيح المشكلة وكذلك يمكن للسكان المساهمة في عمليات الرفع المساحي للعمران والحصر الاجتماعي؛
- 2- مرحلة إعداد المخطط العامل استعمالات الأراضي: وتكون المشاركة عن طريق تشكيل مجموعات لمناقشة الاقتراحات و البدائل التخطيطية؛
- 3-مرحلة تنفيذ المشروع: وهي مجموعات تساعد في الرقابة على تنفيذ المشروع طبقًا للخطة الموضوعة؛
- 4-مرحلة ما بعد التنفيذ: تقوم هذه المجموعات بمتابعة الرقابة على استمرارية التنفيذ، ويتمثل دور الدولة في توفير بعض الاحتياجات وإمكانية الحصول على الموارد المطلوبة مثل الأراضي و القروض و مواد البناء و التوجيه الفني.

ولقد سعينا للبحث عن التنمية المستدامة للسلوك الاجتماعي استغلالا للإنسان كطاقة متجددة يعيش في الحاضر ويني للمستقبل، ويملك الكثير من الطاقة الكامنة، فالإنسان كمخلوق حي يعيش وسط جماعة له حقوق وعليه واجبات، أهم ماتسعى إليه حقوقه هو

تلبية متطلباته الحيوية الفسيولوجية والسيكولوجية التي تتفاوت حسب السن والبيئة المحيطة و الثقافة و العادات، وتؤثر العمارة و العمران و تتأثر بهم أيضا، وبقدر ما يحصل الإنسان على متطلباته الأساسية بقدر ما يكون إنسان منتج فعال يكفل استمرار العمران و التنمية، و لقد تم تصنيف هذه المتطلبات كما يلي:

- المتطلبات الفسيولوجية المتمثلة في احتياجات حيوية معيشية؛

- المتطلبات السيكولوجية المتمثلة في احتياجات اجتماعية سواء للفرد أو للجماعة.

وعامة تستوفي المشاريع الحضارية المتطلبات الفسيولوجية ذات العناصر التصميمية الواضحة و التأثير المباشر، أما الاحتياجات السيكولوجية فتحتاج دراسة أكثر تعمقا للقرارات التصميمية، وسوف نتعرض بالدراسة لبعض الاحتياجات السيكولوجية التي تؤثر على السلوكيات الاجتماعية للأفراد لإبداع بيئة اجتماعية إيجابية و تنمية معمارية و عمرانية ناجحة، الاحتياجات البشرية متصلة و متفاعلة معا داخل النفس البشرية، و سوف نتناول كل منها فيما يلي:

- **الخصوصية:** إن الخصوصية مطلب و احتياج طبيعي يمكن الإنسان من تحديد و تنظيم معاملاته الاجتماعية بما يتوافق مع نوع النشاط الذي يمارسه و تبعاً للتنوع الكبير لعلاقاته بمن حوله باختلاف درجات قربهم أو بعدهم عنه.

- **الاتصال و التواصل:** تعد الحاجة الملحة للاتصال من أهم المتطلبات البشرية، وقد أصبح على المعماري توفير وسائلها الحالية و المستقبلية على المستوى العمراني و المعماري، وهناك اتصال تعبيرى إيحائي بين المبنى و مستعمليه يوصل لهم بصدق رسائل تعارف و تواصل.

-**الصدقة:** تسبب الحاجة للاتصال بين الأفراد نشوء علاقات اجتماعية توحد إحساسهم بوجود شيء ما يربطهم، وتتكون الصداقة في حالة التوافق في الاهتمامات أو الثقافات أو

الهوايات أو المهن عن طريق الاتصال في الحيزات المختلفة حيث تنشأ العلاقات بين الجيران أثناء تأدية أنشطة تتم في حيزات نصف خاصة مثل الشرفات والأسطح والحدائق الخارجية للمنازل و مناطق انتظار السيارات الخاصة و الأحواش المشتركة و هذه جميعا من خصائص المساكن المنخفضة الارتفاع، أما المساكن العالية فيكون معظم احتكاك الأفراد ببعضهم في حيزات نصف عامة التي تتميز الفترة الزمنية للفرد بها بالقصر مع رغبة في سرعة اجتيازها مثل المداخل و السلالم و المصاعد و في حالة اختلاف أو فصل المسارات يمكن أن يلغي احتمال إقامة صداقة .لذلك فإن المساكن العالية بالرغم من كثرة سكانها إلا أنها في معظم الأحوال لا تكون حياة اجتماعية مترابطة بين السكان خاصة مع وجود اختلافات ثقافية و مهنية بينهم، لذا تكون هنا كحاجة ملحة لمكان اجتماعي محايد كنادي أو غيره من الجمعيات بوصفها أماكن لالتقاء أفراد لديهم الاستعداد و الرغبة في التلاقي من أجل مصلحة أو منفعة مشتركة دون التقيد بخلفية كل منهم.

-الملكية: حب التملك من أهم مظاهر السلوك الإنساني وتنظيم الملكية بين الأفراد والجماعات وأجهزة الدولة يؤكد الحقوق والمسؤوليات المرتبطة بحياسة الأراضي و استخدامها و العقارات، فإحساس الإنسان بملكته لمنزله و ما يحيط به من أراضي أو ملكيته لمحال عمله ينعكس بالمسئولية عن نظافته وصيانته وحمايته ويشجع على الاستثمار فيه .كما تجعل للسكان مصلحة قوية في المجتمع الحضري وحافزا للعمل مع الموظفين المحليين للحصول على الخدمات و السعي للمصلحة العامة.

-الأمان: إن أمان الحيازة وتوجيه المستوطنات الجديدة من أجل منع ظهور الأحياء العشوائية في المستقبل يحد من عدم التكافؤ في الحصول على الأصول، و بهذا يتم التخلص من مصدر رئيسي لعدم الأمان اجتماعيا واقتصاديا و سياسيا بالنسبة للأسر و المجتمعات.

هذا مع العمل على تصميم مستوطنات أكثر ملائمة للحياة الآمنة و أكثر كفاءة وجاذبية وتوفر الاحتياجات الضرورية لسكانها خاصة الفئات الأضعف مثل الأطفال و النساء و كبار السن و العاجزين و توفير خدمات الصحة و التعليم والغذاء و فرص العمل في إطار من العدالة الاجتماعية، و الحيزات المفتوحة بتوجيههم للاستعمال الآمن أثناء إنشائها و بعد اكتمالها وتشغيلها لتلافي الاصطدام بكتل مرتفعة أو بأركان حادة و تأمين السلام من حيث مقاساتها و جوانبها ومواد اللهو، هذا بخلاف الاشتراطات التصميمية بالنسبة لأبواب الهروب وقت الخطر أو الحريق، ويحتاج الإنسان للشعور بالأمن والأمان أيضا بالاتصال و القرب من الطبيعة الذي يعمل على استقراره النفسي.

-الانتماء: تتوقف قوة عملية التنمية و استدامتها إلى حد كبير على تعزيز الانتماء، ويعتبر هذا السلوك الفطري لدى الإنسان أحد جوانب منظومة التفاعل بينه وبين المكان، و من هنا يمكن أن تعرف ظاهرة الانتماء المكاني على أنها احتياج الأفراد و الجماعات إلى الإحساس بالانتماء أو ملكية منطقة خاصة من خلال توفير مساحة ثابتة محدودة يمكن للفرد أو الجماعة و مراكز التنمية القوية هذه لابد أن يتوافر فيها العمل المناسب لمهارات التحكم فيها وفقا لرغباتهم، الأفراد و حسن الأداء وكفاءة العائد و وفرته، و توفير الخدمات التي يحتاجها أفراد الأسرة من مناطق تجارية و تعليمية و صحية و ترفيهية، و ملاعب رياضية، مع إعطاء ميزة التنمية و التوسع السكني وصولا لمسكن العائلة الذي يرتبط في وجدان كثير من أبناء مصر بالعزوة والمساندة.

-تحقيق الذات و حق التعبير: مع الزيادة السكانية الرهيبة التي تتجاوز قدرها لمدن على استيعابها و مع ضغط الظروف الاقتصادية يحدث تصارع مادي ومعنوي تكون الغلبة فيه للأغنياء و الأقوياء وأصحاب النفوذ للاستحواذ على أكثر الامتيازات بصرف النظر عما يعود على أو يتبقى للآخرين، و تظهر طبقة من المستبعدين الذين لا يستمع لآرائهم لا يعتبروا أي تنمية أو تخطيط خاص بهم ويكون هنا كتباع و تضارب في المصالح و لتلافي

هذا السلوك نحتاج استثارة الوعي بالمشكلة و بالحاجة للتغيير أي الإدراك و التشخيص من أجل المواجهة، ذلك عن طريق مؤسسة تستقبل احتياجات الأفراد وتوجههم لمناطق التنمية العمرانية وتضع لهم مشاركة فعلية فيها مع إعطاء حق القبول و الرفض والتعديل الشخصي في إطار متفق عليه، مما يمكن الأفراد من التعبير و تحقيق الذات و يقوي الروابط بينهم و بين برامج التنمية العمرانية و تجعلهم يسعون لإنجاحها.

-المشاركة و التمكين المستدام: إن الإنسان بطبعه مخلوق اجتماعي يشترك بعدة علاقات اجتماعية مع العديد من الأفراد، ويحب أن يشارك في تخطيط وتنمية حياته و البيئة حوله بحيزاتها الداخلية و الخارجية تحقيقاً الذات هو احتياجاته، وبتجميع الاحتياجات والمشاركات نصل لخطوة إيجابية مدعمة لبرامج التنمية و إستدامتها، فالمدينة ذات المشاركة السكانية يتم الإتفاق فيها على أن تكون مجموعة المصالح الخاصة في الاستثمار العمراني هي المصلحة العامة للمدينة، وتحقيق المشاركة يكون على الجانب المعنوي من خلال قرارات التنمية و الأمور الإدارية و التنفيذية، و مشاركة على الجانب المادي من خلال رأس المال أو بتقسيم البناء.

يعتبر مفهوم التمكين المستدام إعادة صياغة لمفهوم التمكين في عمليات التنمية العمرانية، فهو يعني تمكين المجتمع في منظومة التنمية العمرانية، بمعنى إتاحة الفرصة للمجتمع للقيام بدور فعال في جميع مراحل عملية التنمية، بكل من الجوانب العمرانية و الإدارية و الاجتماعية و الاقتصادية من حيث اتخاذ القرار، التخطيط، التنفيذ، المتابعة، والتقييم، و يعتبر التمكين المستدام مدخل لتنمية المجتمعات العمرانية بهدف تحقيق التنمية الحضرية المستدامة، حيث يدرك هذا المدخل أهمية تلبية الاحتياجات الحالية للسكان، مع مراعاة متطلبات الأجيال المستقبلية، و بالتالي فهو يحدد الأطر و الآليات اللازمة لدخول المجتمع كطرف فعال في عمليات التنمية العمرانية مع مراعاة البعد عن التدهور العمراني للبيئة العمرانية.

-**التمسك بالمبادئ و القيم:** إنعدم التمسك بالمبادئ و عدم الرضا تقعد الأفراد حسن تفهم مع الطاقات و الموارد المختلفة فبالنسبة لمستويات الدخل مثلا يمكن أن يسهل ارتفاع الدخل المعيشة ويحسنها لكنه لا يضمن الخروج بنتائج بيئية اجتماعية أفضل، كذلك الدخل المنخفض لا يعني الحكم على الناس بالعيش في بيئة أو مناخ اجتماعي متدهور .

-**الارتقاء و استراتيجيته لتحقيق التنمية المستدامة:** عند التعرض لعملية الارتقاء الحضاري، يجب أن نستعرض فكرة و مفاهيم الارتقاء و أن نترجمها في صورة استراتيجية تصلح لكي تكون أساسًا لتناو لدراسة المشروع و وضع استراتيجيته و سياساته التنفيذية و ذلك بالنظر إلى التطلعات المستقبلية لتحقيق هدف الاستدامة من خلال النقاط الآتية:

- إن مفهوم الارتقاء هنا هو عملية متدرجة لا تتحمل الطفرات؛
 - إن الجهود الذاتية أداة أساسية في هذا التطوير سواء كان في المستقرات العشوائية أو القديمة؛

- ضرورة استثمار المشاكل القائمة لتحقيق أهداف المشروع لتحقيق الأهداف المستقبلية؛

- ضرورة الوضع في الاعتبار نسبة التقييم و المعايير الخاصة بالمشروع؛

- ضرورة تجنب تداخل القرارات مع تنوع الجهات المساهمة في مشروع الارتقاء .

-**التعليم والتدريب من أجل التنمية المستدامة:**(¹)طرحت فكرة التعليم البيئي من أجل التنمية المستدامة فرنسا في مؤتمر "التعليم من أجل التنمية المستدامة" (يونيو 2003) الأمم المتحدة.التعليم البيئي يأخذ أبعاد أعمق من أجل التنمية المستدامة، مع المراعاة الكاملة لما

(¹) This is an author-deposited version published in: <http://oatao.univ-toulouse.fr/>

Eprints ID: 3338.

To link to this article: DOI 10.1007/s11422-008-9141-x

URL: <http://www.springerlink.com/>

To cite this version: Simonneaux Jean and Simonneaux Laurence (2009), Students' socio-scientific reasoning on controversies from the viewpoint of Education for Sustainable Development.

Cultural Studies of Science Education, vol 4, (n°3), p 657-687. ISSN 1871-1502

Any correspondence.

تم إنجازه سابقا. وفي دراسة لـ (Mappin and Johnson) "مبان وجونسون" (2005) لاحظنا أن هناك ثلاث مراحل للتعليم البيئي:

- تغيير السلوك الشخصي؛

- فهم الدوافع والمواقف الشخصية التي تؤثر على اتخاذ القرارات؛

- تغيير القيم والنظم الاجتماعية من أجل حماية التنمية المستدامة.

والمعرفة العلمية هي ضرورية لكنها ليست كافية لصناعة قرارات التنمية المستدامة.

كما أن المفاهيم المختلفة مثل الهوية الوطنية، والوحدة، وكل المبادئ التي تضمنتها الأيديولوجية الوطنية تجد صداها في الأهداف، والطموحات، والغايات المنشودة من التعليم وبرامجه، فهي مبادئ حاكمة وموجهة لتطوير المناهج التي تركز على تعليم الثقافات والمهارات التي تتناسب مع عمر ونضج الطفل، وتتفق مع الحاجات القومية.⁽¹⁾

5/ مؤشرات قياس التنمية المستدامة:

المؤشرات يمكن أن توجهات حاسمة لاتخاذ القرارات، كما أنها يمكن أن تساعد على قياس ومعايرة التقدم المحرز تجاه تحقيق أهداف التنمية المستدامة، ويمكنها تقديم الإنذار المبكر، ودق ناقوس الخطر في الوقت المناسب لمنع الأضرار الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.⁽²⁾

مؤتمر الأمم المتحدة المعنى بالبيئة والتنمية - المعروف باسم مؤتمر ريو أو قمة الأرض - عام 1992 اعترف بالدور الهام الذي تؤديه المؤشرات في مساعدة البلدان اتخاذ قرارات صحيحة بشأن التنمية المستدامة، وهذا الاعتراف منصوص عليه في الفصل 40 من جدول أعمال القرن 21 الذي يدعو البلدان على الصعيد الوطني، وكذلك المنظمات الدولية و الحكومية

⁽¹⁾ على عبد الرازق جليبي، مرجع سبق ذكره، ص 121.

⁽²⁾ United Nation, **Indicator of Sustainable Development, Guidelines And Methodologies**, Third Edition, October 2007, p3.

وغير الحكومية إلى وضع وتحديد مؤشرات للتنمية المستدامة يمكنها أن توفر أساساً متيناً لعملية صنع القرار على جميع المستويات، وعلاوة على ذلك، يدعو جدول أعمال القرن 21 إلى تنسيق الجهود الرامية إلى تطوير مؤشرات التنمية المستدامة على الصعيد الوطني والإقليمي والعالمي، وكذلك إدماج مجموعة مناسبة من المؤشرات الشائعة، والتحديث بانتظام وعلى نطاق واسع لقواعد البيانات والتقارير التي يتم الحصول عليها.

هناك مدخلات أساسية لمؤشرات قياس التنمية المستدامة:⁽¹⁾

المدخل الأول: المؤشر المركب لقياس التنمية المستدامة

من أمثلة المؤشرات المركبة المستخدمة في قياس التنمية المستدامة ما يلي:

الأمم المتحدة "مؤشر التنمية البشرية Human Development Index"، الاتحاد العالمي لحفظ الطبيعة "مؤشر الرفاهية Well-Being Index"، المنتدى الاقتصادي العالمي "مؤشر الاستدامة البيئية Environmental sustainability index"، الصندوق العالمي لحماية الطبيعة "مؤشر حياة الكوكب Living planet index"، إعادة تعريف التقدم "البصمة أو الآثار الإيكولوجية Ecological footprint"، "مؤشر التقدم الحقيقي Genuine progress indicators"، هذه المؤشرات مع ذلك، لم يتم اعتبارها مؤشرات شاملة للتنمية المستدامة، والبنك الدولي وضع مقياساً لقياس التغيرات في نصيب الفرد من الأصول وما يعادلها ويسمى المؤشر "مؤشر الادخار الحقيقي Genuinesavings Indicator" لعدد كبير من الدول.⁽²⁾

وسيتيم شرح المؤشر المقترح من طرف البنك الدولي، وهو مؤشر الادخار الحقيقي لأنه

مؤشر مركب شامل للتنمية المستدامة.

- مؤشر الادخار الحقيقي:

⁽¹⁾FrodeBrunvoll, Julie Hass and Henning Hoie: **Overview of Sustainable Development Indicators Used By National And International Agencies**, OECD Statistics Working papers 2002/2, OECD, 2003, p10.

⁽²⁾FrodeBrunvoll, Op.cit, p11.

التنمية المستدامة، تعرف، بأنها عملية المحافظة على الثروات للأجيال المقبلة، وتتسع الثروة لتشمل ليس فقط المقاييس التقليدية لرأس المال، مثل رأس المال المنتج ورأس المال البشري، ولكن أيضا الأصول الطبيعية، رأس المال الطبيعي يضم الأصول مثل الأراضي، والغابات، وموارد باطن الأرض، كل هذه الأنواع الثلاثة لرأس المال - رأس المال المنتج والبشري والطبيعي - تعد مدخلات رئيسية لدعم استدامة النمو الاقتصادي.⁽¹⁾

لقد انصب التركيز في الجهود الأكثر حداثة للربط بين الاهتمامات الاقتصادية والبيئية على تحديد التغيرات في الثروة أي صافي الادخار المعدل أو صافي الادخار الحقيقي بصفته مؤشرا للاستدامة، حيث أن التغيير في الثروة الذي يتم تعريفه على نحو ملائم ليشمل جميع الأصول، يعتبر مقياسا جيدا لآفاق الرفاهة لأنه يدل على قدرة بلد ما على دعم مجرى الاستهلاك - وهو ما يهم بالنسبة للاستدامة - وليس مجرد تدفق الاستهلاك في وقت ما.⁽²⁾

ويلاحظ أن معدلات الادخار الحقيقي السلبية تعني ضمنا أن إجمالي الثروة في الانخفاض، وأن السياسات المتبعة التي تؤدي إلى استمرار المعدلات السلبية للادخار الحقيقي له ميزة في عرض قضايا البيئة والموارد ضمن إطار تتفهمه وزارات التخطيط التنموي والتمويل، حيث أنه يجعل المقايضة بين النمو والبيئة صريحة، فالبلدان التي تحقق النمو الاقتصادي اليوم، يكون ذلك على حساب الموارد الطبيعية.⁽³⁾

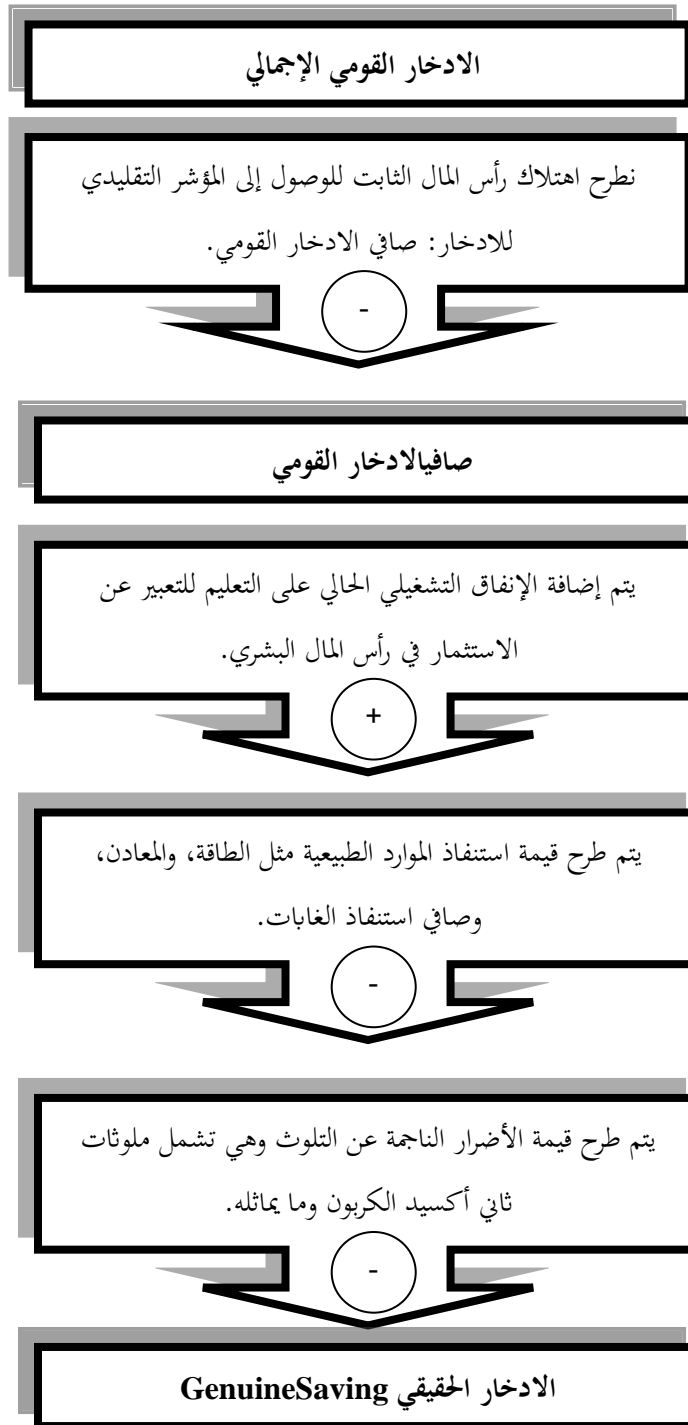
ويمكن عرض خطوات حساب مقياس الادخار الحقيقي من خلال الشكل التالي:

(1) World Bank, **Where is The Wealth of Nations?** Measuring Capital For The 21 ST Century, 2006, p35.

(2) البنك الدولي، تقرير عن التنمية في العالم: التنمية المستدامة في عالم دائم التغيير، 2003، ص 16.

(3) World Bank, **Where is The Wealth of Nations?**, Op.Cit, p35-36.

الشكل رقم (04): خريطة تدفق للخطوات الرئيسية لحساب الادخار الحقيقي.



Source: World Bank:Where is The Wealth of Nations?,Op.Cit, p36, 37.

المدخل الثاني: المؤشرات الرئيسية والفرعية لقياس التنمية المستدامة

-مؤشرات الأمم المتحدة للتنمية المستدامة:

إن مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية عام 1992 اعترف بالدور الهام الذي يمكن أن تؤديه المؤشرات في مساعدة البلدان على اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن التنمية المستدامة.⁽¹⁾

فجدول أعمال القرن 21، وهو برنامج العمل الذي اعتمده مؤتمر قمة ريو عام 1992، يدعو في الفصل 40 البلدان والمنظمات الدولية والحكومية والمنظمات غير الحكومية إلى تنسيق الجهود لوضع مؤشرات للتنمية المستدامة.⁽²⁾

وردا على ذلك، فإن لجنة التنمية المستدامة في عام 1995 اتجهت لوضع مجموعة من مؤشرات الاستدامة بوصفها أداة لتقييم المحرز نحو تحقيق الاستدامة ومتابعة النتائج والانجازات،⁽³⁾ وتم إعداد برنامج عمل محدد بشأن المؤشرات، وتم اعتماده من قبل لجنة التنمية المستدامة في عام 1995.⁽⁴⁾

برنامج عمل لجنة التنمية المستدامة بشأن المؤشرات يضم العناصر الرئيسية الآتية:⁽⁵⁾

➤ تعزيز تبادل المعلومات بين جميع الأطراف المهمة بالبحث، وتبادل الأنشطة العملية والمنهجية المرتبطة بمؤشرات التنمية المستدامة، بما في ذلك إنشاء قاعدة بيانات يمكن الوصول إليها بحرية (1995-استمرار)؛

(1) Glyn Everett and Alex Wilks: **The world Bank's Genuine Savings Indicator, A useful Measure of Sustainability?**, World Bank and IMF, October 1999, p6.

(2) United Nation, **Indicator of Sustainable Development**, Op.Cit, p3.

(3) Joachim H.Spangenberg: **Indicator of Sustainable Development, Guidelines And Methodologies**, Third Edition, October 2007, p3.

(4) Division for Sustainable Development: **Global Trends and status of indicators of Sustainable Development**, Background Papers No2, 2006, p6.

(5) United Nation, **Indicator of Sustainable Development**, Op.cit, p4.

➤ إعداد ورقات عن لمنهجية تتضمن وصفا لكل من المؤشرات وصلتها بالسياسات، والمنهجية المتبعة، وتقييم مدى توافر البيانات ومصادرها، لكي تتاح للحكومات (1995-1996)؛

➤ التدريب وبناء القدرات على الصعيدين ورصد التجارب في عدد قليل من البلدان من أجل اكتساب الخبرة وتقييم مدى تطبيقها ومواصلة تطوير مؤشرات التنمية المستدامة (1996-1999)؛

➤ تقييم المؤشرات وتكييفها حسب الضرورة (2000)؛

➤ تحديد وتقييم العلاقة بين عناصر التنمية المستدامة -التنمية الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسية والبيئية -لزيادة تسهيل اتخاذ القرارات على جميع المستويات (2000)؛

➤ وضع مؤشرات مجملية، يشارك فيها خبراء من جميع مجالات الاقتصاد والعلوم الاجتماعية والعلوم الطبيعية و رسموا السياسات وكذلك إدراج وجهات نظر المنظمات غير الحكومية ووجهات النظر الوطنية (2000).

ولقد تم انتقاء المؤشرات ووضعها وفقا للمعايير الآتية:⁽¹⁾

- اتسامها بالطابع الوطني في المقام الأول؛
- ذات صلة بهدف تقييم التقدم المحرز في تحقيق التنمية المستدامة؛
- محدودة في العدد وقابلة للتطوير والتكيف مع الاحتياجات المستقبلية؛
- مدى شمولية تغطيتها لجدول أعمال القرن 21 وجميع جوانب التنمية المستدامة؛
- مفهومية، واضحة لا لبس فيها؛
- سليمة من الناحية النظرية؛

⁽¹⁾ United Nation, **Indicator of Sustainable Development**, Op.Cit, pp29, 30.

- ممثلة للآراء الدولية إلى أقصى حد ممكن؛
 - إمكانية وضعها من قبل الحكومات الوطنية؛
 - تعتمد على بيانات متاحة وفعالة من حيث التكلفة والجودة وموثوق فيها بشكل كاف.
- واستنادا إلى هذه المعايير جرى اختيار 134 مؤشرا تشكل مجموعة أساسية أولية أو قائمة مؤشرات تستطيع البلدان أن تختار منها ما تريد لإعداد برامج المؤشرات الخاصة بها. (1)

وبعد التنقيح أصبحت مؤشرات لجنة التنمية المستدامة المنقحة حديثا تتضمن مجموعة أساسية مكونة من 50 مؤشرا، هذه المؤشرات الأساسية هي جزء من مجموعة أكبر مكونة من 96 مؤشرا للتنمية المستدامة. المجموعة الأساسية تساعد على إبقاء مجموعة المؤشرات يمكن التحكم فيها، في حين أن المجموعة الأكبر من المؤشرات تسمح بإدراج مؤشرات إضافية لتمكين البلدان من إجراء تقييم أكثر شمولاً للتنمية المستدامة. (2)

(1) لجنة التنمية المستدامة: برنامج عمل لجنة التنمية المستدامة المعنى بمؤشرات التنمية المستدامة، الدورة التاسعة، الأمم المتحدة، 16-27 أبريل 2001، ص 4.

(2) United Nation, **Indicator of Sustainable Development**, Op.Cit, p40.

الجدول رقم (03): مؤشرات لجنة التنمية المستدامة.

المؤشرات الإضافية	المؤشرات الأساسية	الموضوع الفرعي	الموضوع الرئيسي
نسبة السكان الذين يقل دخلهم اليومي عن \$1	نسبة السكان الذين يعيشون تحت خط الفقر	فقر الدخل	الفقر
	نسبة مشاركة أعلى 20% من السكان في الدخل القومي بالنسبة لأقل 20% من السكان	عدم العدالة في توزيع الدخل	
	النسبة المئوية للسكان الذين يستخدمون مرافق الصرف الصحي المحسنة في المناطق الحضرية والريفية	الصرف الصحي	
	النسبة المئوية للسكان الذين يستخدمون مصادر المياه المحسنة في المناطق الحضرية والريفية	مياه الشرب	
النسبة المئوية للسكان الذين يستخدمون الوقود الصلب في الطهي	النسبة المئوية للأسر التي تحصل على خدمات الطاقة وعلى خدمات الطاقة الحديثة	الوصول إلى الطاقة	
	نسبة السكان الذين يعيشون في الأحياء	الأوضاع المعيشية	
	النسبة المئوية للسكان الذين يدفعون رشاوى	الفساد	الحوكمة
	عدد جرائم القتل المتعمد لكل 100000 من السكان	الجريمة	

	متوسط العمر المتوقع عند الولادة	الوفيات	الحصة
متوسط العمر الصحي المتوقع عند الولادة	معدل وفيات دون سن الخامسة		
معدل انتشار وسائل منع الحمل	النسبة المئوية للسكان الذين يحصلون على خدمات الرعاية الصحية الأولية	تقديم الخدمات	
	التحصين ضد أمراض الطفولة المعدية		
	حالة التغذية بالنسبة للأطفال	حالة التغذية	
انتشار التدخين	الإصابة بالأمراض مثل فيروس نقص المناعة/ الإيدز والملاريا والس	الحالة الصحية والمخاطر الصحية	
معدل الانتحار			
التعلم مدى الحياة	نسبة الالتحاق بآخر مرحلة للتعليم الابتدائي	المستوى التعليمي	التعليم
	صافي معدل الالتحاق بالتعليم الابتدائي		
	صافي معدل الالتحاق بالتعليم الابتدائي		
	معدل محو الأمية للكبار	الامام بالقراءة والكتابة	
معدل الخصوبة الإجمالي	معدل نمو السكان	السكان	الديموغرافيا
	نسبة الإعاقة		
نسبة السكان المحليين إلى السياح في المناطق		السياحة	

السياحية الرئيسية والمواقع السياحية			
	النسبة المئوية للسكان الذين يعيشون في المناطق المعرضة للخطر	التعرض للمخاطر الطبيعية	المخاطر الطبيعية
الخسائر الاقتصادية والبشرية الناجمة عن الكوارث		الاستعداد للكوارث والاستجابة لها	
انبعاثات الغازات الدفيئة	انبعاثات ثاني أكسيد الكربون	تغير المناخ	الجو أو الطقس
	استهلاك المواد المسببة لاستنفاد طبقة الأوزون	استنفاد طبقة الأوزون	
	تركز ملوثات الهواء في المناطق الحضرية	نوعية الهواء	
تغير استخدامات الأراضي		استخدام الأراضي وحالتها	الأراضي
تدهور الأراضي			
مساحة الأراضي المتأثرة بالتصحر		التصحر	
كفاءة استخدام الأسمدة	مناطق الأراضي والصالحة للزراعة وأراضي المحاصيل الدائمة	الزراعة	
استخدام المبيدات الزراعية			
أشجار الغابات المتضررة بفعل سقوط أوراقها	نسبة الأراضي التي تغطيها الغابات	الغابات	
مساحة الغابات التي تخضع للإدارة	الأرض		

المستدامة			
نوعية مياه السباحة		المناطق الساحلية	المحيطات والبحار والسواحل
		مصايد الأسماك	
مؤشرات أو مقياس الغذاء البحري		البيئة البحرية	
المنطقة الإيكولوجية للشعب المرجانية ونسبة التغطية الحية			
	نسبة إجمالي الموارد المائية المستخدمة	كمية المياه	المياه العذبة
	كثافة استخدام المياه من خلال النشاط الاقتصادي		
الأكسجين الحيوي الممتص في المسطحات المائية	وجود بكتيريا جرثومية في المياه العذبة	نوعية المياه	
معالجة مياه الصرف			
فعالية إدارة المناطق المحمية	نسبة المساحة الأرضية المحمية إجمالاً وحسب المنطقة الإيكولوجية	النظم الإيكولوجية	التنوع البيولوجي
مساحة النظم الإيكولوجية المختارة			
تجزئة الموائل (البيئات)			
وفرة الأنواع الرئيسية	التغيرات في حالة التهديد للأنواع	الأنواع	
وفرة الأنواع الغريبة الغازية			
إجمالي الادخار	الناتج المحلي الإجمالي للفرد	أداء الاقتصاد الكلي	التنمية الاقتصادية
صافي الادخار المعدل	مساهمة الاستثمار في		

الناتج المحلي الإجمالي	كنسبة من الدخل القومي الإجمالي		
	معدل التضخم		
استدامة المالية العامة	نسبة الدين إلى الدخل القومي الإجمالي		
العمالة والتوظيف	نسبة العمالة إلى السكان	العمالة الضعيفة	
	إنتاجية الأيدي العاملة وتكاليف وحدة العمل		
	نسبة النساء العاملات بأجر في القطاع غير الزراعي		
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	عدد مستخدمي الانترنت لكل 100 من السكان	الخطوط الهاتفية الثابتة لكل 100 من السكان	
		مستخدمي الهاتف الخليوي المحمول لكل 100 من السكان	
البحث والتطوير	الانفاق المحلي على البحث والتطوير كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي		
السياحة	مساهمة السياحة في الناتج المحلي الإجمالي		
التجارة	عجز الحساب الجاري كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي	حصّة الواردات من البلدان النامية والبلدان الأقل نمواً	الشراكة الاقتصادية العالمية
		متوسط الحواجز الجمركية المفروضة على الصادرات من البلدان النامية والبلدان	

الأقل نموا			
الاستثمار الأجنبي المباشر، صافي التدفقات الداخلية وصافي التدفقات الخارجية كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي	صافي المساعدات الإنمائية الرسمية المتقاة أو المعطاة كنسبة من الدخل القومي	التمويل الخارجي	
التحويلات كنسبة من الدخل القومي الإجمالي			
الاستهلاك المحلي للموارد	كثافة المواد في الاقتصاد	الاستهلاك المادي	الاستهلاك وأنماط الإنتاج
كثافة استخدام الطاقة، إجمالاً وحسب النشاط الاقتصادي	الاستهلاك السنوي للطاقة، إجمالاً وحسب فئة المستخدم الرئيسي	استخدام الطاقة	
نسبة مصادر الطاقة المتجددة إلى إجمالي الطاقة المستخدمة			
توليد النفايات	توليد النفايات الخطرة	توليد النفايات وإدارتها	
إدارة النفايات المسعة	معالجة النفايات والتخلص منها		
تقسيم وسائط البضائع	تقسيم وسائط نقل الركاب	النقل	
كثافة الطاقة للنقل			

Source: United Nation, Indicator of Sustainable Development Guidelines And Methodologies, Op.Cit, p10-14.

خلاصة الفصل:

بالرغم أن مفهوم التنمية المستدامة مفهوم قديم، إلا أنه ظهر جليا إلا بعد تقرير لجنة برونتلاند الذي كان تحت عنوان "مستقبلنا المشترك"، هذا التقرير هو الذي أكسب المفهوم الشعبية والثقة بما جعل تاريخ صدور هذا التقرير بمثابة الميلاد الحقيقي للتنمية المستدامة، وبعدها بدأ تطبيق هذا المفهوم بأبعاده المعروفة (البعد الاقتصادي، الاجتماعي والبيئي) التي يوجد ترابط وثيق فيما بينها مما يشير إلى ضرورة الربط بين التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية والحفاظ على البيئة في عملية صنع القرار.

إلا أن التنمية المستدامة لاقت صعوبة في تطبيقها على أرض الواقع، للتصادم في منطلقاتها وأبعادهما الموجود بين أصحاب المصالح الضيقة، لذلك تبقى بعيدة كل البعد عن الأهداف والمساعي التي سطرت من أجلها، هذا في اختلاف وتضارب المصالح لبعض البلدان، وخاصة المتقدمة، وكذلك في تضارب مصالح دول الشمال والجنوب، انطلاقا من أن الدول المتخلفة تسعى للتقدم ومواكبة الشمال وذلك بتطوير وتقوية اقتصادها والذي يتعارض في بعض الأحيان مع حماية البيئة، إضافة إلى أن الدول المتخلفة تحمل الدول المتقدمة مسؤولية تدهور البيئة في بلدانها و عليها أن تدفع من أجل التخلص من الأضرار التي سببتها.

وبالرغم من هذا فإن التنمية المستدامة تعتبر حل لكثير من المشكلات الحديثة وخاصة منها المحافظة على الأرض التي نعيش فيها، والمحافظة على الموارد البيئية (الماء، البترول، الغاز، الخشب، التربة الصالحة للزراعة...) من أجل مستقبل أبنائنا...

الفصل الرابع

تأثير الاتصال

تمهيد.

أولاً: مستويات الأثر وانعكاساته.

ثانياً: أسس التأثير والإقناع.

ثالثاً: مبادئ أسس الإقناع والتأثير.

رابعاً: تأثيرات وسائل الاتصال.

خامساً: المعايير الأساسية التي تؤثر على الفرد.

سادساً: نظريات تأثير وسائل الاتصال.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

ربما يجدر بنا، بادئ ذي بدء، أن نشير إلى أنه مهما اختلف المسلك الذي نهتدي إليه بغية الاقتراب من موضوع التأثير، فإن هذا الأخير يطرح في الواقع عدة صعوبات وعقبات، من مثل "من يراقب من؟" "ومن يؤثر فيمن؟"

وعلى العموم، فإن الفئة القوية - ذلك في إطار ما يسميه البعض بالأيدولوجيا المهيمنة - هي التي تشكل مصدر القرار والتأثير، وتمتلك نسبة كبيرة من وسائل المناورة وآلياتها، وبخاصة تلك التي ترتبط بمسألتي التأثير والاستغلال.

كما ربما يصعب على الباحث التمييز بين الاستغلال الذي يمثل حالة نادرة، وبين استمراريته في أحوال كثيرة، وإن كانت في أشكال خاصة، الأمر الذي يعيق كشف الدور الذي يلعبه الإشهار التلفزيوني، على سبيل الاستدلال، من خلال عرقلة برامجه أو منع ومضاته أو تشويه أهدافه والحيلولة دون تأثير رسائله.

وتكمن صعوبة مناقشة هذا الموضوع لأنه شيء غير ملموس، وهل يجب أن يشمل جميع الأفراد بطريقة واحدة، أو يختلف من مكان إلى آخر حسب الأيدولوجية التي يتبناها كل فرد. وهل يفترض أن يحدث التأثير للمجتمع ككل أو لطبقة واحدة هي المستفيدة من وسائل الإعلام والاتصال فقط.

إلا أن هناك أسباب كثيرة تؤدي إلى التأثير والإقناع أهمها صحة المصدر وأهمية الموضوع بالنسبة للمستقبل كذلك اتجاهات وآراء المستقبل بالنسبة للموضوع حيث تقاس درجة التأثير من خلال رد الفعل أو رجوع الصدى بحيث إذا كان رجوع الصدى إيجابيا ذلك يؤدي للمصدر أن التأثير المقصود من الرسالة قد تحقق والعكس صحيح.

أولاً: مستويات الأثر وانعكاساته

تتفاوت مستويات الأثر وانعكاساته من موقف إعلامي واتصالي لآخر، واستناداً إلى فكرة "كيبيلر Kibler" ومساعديه، فإن هناك ثلاثة مستويات، وهي على النحو التالي⁽¹⁾:

1. الأثر المعرفي: ونقصد بذلك اكتساب قيمة أو معرفة أو معلومة كنتيجة للتفاعل الاجتماعي أو بسبب التعرض لرسالة إعلامية؛

2. الأثر العاطفي: وهو كل ما يتصل بالمشاعر والوجدان والعواطف الناتجة عن فعل الاتصال؛

3. الأثر الإدراكي الحركي: ونقصد بذلك الاستجابة اللفظية والحركية تجاه الرسالة الإعلامية والاتصالية ومضامينها.

ويرى جاك "فيليب لوينس Jacques Philippe Leyens" أنه نتيجة لمثل هذا النشاط، فإن التأثير لاشك أن يترك آثاره غير المباشرة، وذلك لا يعني أن المسألة مرتبطة أساساً بعامل الظهور، الذي يعد هو بدوره نتاجاً لتأثير مضاد، وإنما على العكس من ذلك، فإن خاصية الإنسان تستلزم وجود علاقة مع أقرانه وأمثاله، ولو بشكل مؤقت، تقوم على الجماعية والتعاون، ونظام يحقق شبكة التفاعلات، ونقصد بذلك التأثيرات المتبادلة.

ويعتبر هذا التفاعل الضروري خير من يمثل موضوع علم النفس الاجتماعي وتبويراته، ويحقق لنا إمكانية دراسة جميع المشكلات المتعلقة بمختلف التأثيرات وحالاتها المتباينة، آليات خاصة، والتي تتناول مضامين يمكن مطابقتها وممثلتها.

وكذلك التأكيد على أن قبول هذه التقديمات قد يساعد على تسهيل عملية الفهم، وإن مسألة مقاومة الرسالة الإقناعية قد لا ترجع إلى عامل الهروب من "قدر" التأثير، وإنما القيام

⁽¹⁾ محمد مزيان: القيم والاتجاهات في عالم الاعلام والاتصال، منشورات دار لالة سكيينة، ط1، الجزائر، 2003، ص124.

بمواجهة حملة إقناع خاصة تستند إلى عدة تأثيرات، فما هي إذا الوسائل التي نعتمد عليها لمواجهة رسالة اقناعية خاصة؟ وغالبا ما يدرج ابرز أنماط المقاومة تحت ما يعرف بالحالات التحفيزية، كالاستنثار بالذات والعدوانية.

وعلى كل حال، فإن مضاعفة، بأي شكل كان، عامل الاستنثار الذات لفرد ما، يعد مزيدا لمقاومته لرسالة اقناعية، إذا انه ليس من الضروري أن يكون لباعث مضاعفة الاستنثار الذات بصفة متزايدة ارتباط دلالي مع موضوع الإقناع، مع انه ينبغي ان تكون في هذا المجال حدود لهذا المبدأ، كما كشفت الدراسات عن وجود علاقة بين ازدياد نسبة المقاومة وبين مضاعفة الاستنثار الذات لهدف التأثير، بينما تبقى نسبة عامل الاستنثار الذات لفاعل التأثير منخفضة على العكس من ذلك.

ومع هذا، فقد تعرضت مثل هذه الفرضيات إلى حملات كبيرة من النقد، وبخاصة في مسألة تعميمها على كل الحالات، حيث كانت النتائج هشة في إظهار العلاقة الوظيفية فيما بين كل المتغيرات، ومن هنا يبدأ الاهتمام بمبادئ المقارنة الاجتماعية، التي ينبغي أن تتموقع في منطقة المقبول والمتعارف عليه، وإلا فإنها ستظل غير ملائمة وعديمة الصلة بها.

وقد تعرضت دراسات "جاك فيليب لوينس" إلى حملات شديدة من النقد من قبل "س.شاستر S.Schachter" في هذا الشأن.⁽¹⁾

العدوانية، عملية جد معقدة، ولكنها في الحقيقة معقولة، فلأننا نعتقد في هذا المجال ان تهيج فرد ما يعد مظهرا من مظاهر الاتجاه السالب الذي تولد لديه، والذي يؤدي بطبيعته إلى قيام أوضاع سيئة تشجع على رفض الأمور واستبعادها جملة وتفصيلا، باستثناء الاتجاهات ومظاهر السلوك الإنساني الأخرى، التي تسمح بتحقيق اكبر قدر ممكن من التعبير عن الاستياء وعدم الرضا، وبالمقابل، هي معقدة، لان تأثير العدوانية قد يخضع إلى

⁽¹⁾ محمد مزيان، المرجع السابق، ص 126.

حد كبير لمتغيرات مختلفة، وهو الأمر الذي يصاحبه بروز نتائج متباينة، فأبرز ما يصاحب، مثلاً، تهيج فرد ما، الذي تمت إثارته بصفة مهينة، انخفاض نسبة الاستئثار الذات، ولذلك فإن بعض الباحثين يؤكدون على الفرد، في مثل هذه الحالة يولد حساسية كبيرة أمام المحاولات التأثيرية و الإقناعية.

أما النزعة الأخرى، فهي مقاومة تعتمد على مضاعفة القدرة النقدية العامة للأفراد، وهنا يؤكد البعض على ضرورة تنمية هذه القدرة حتى تساعد الأفراد على التعرف بسهولة على نية الإقناع، وهذه تعمل على تحليل وبعض الحجج، وتجنيد عنفوان هذا لاستعداد النقدي في حالات مختلفة، ومهما يكن من أمر هذا الطرح، فقد أثبتت بعض الدراسات الإمبريقية، التي تناولت الفائدة العملية لموضوع المقاومة، إن التعرف على نية الإقناع لا يشكل بالضرورة مناعة تحول دون التأثر بمضامين الرسالة.⁽¹⁾

ولقد شغلت مشكلة العلاقة بين الاتجاه والرأي والسلوك جزءاً لا يستهان به من جهود الكثير من مؤسسي مدرسة الاتساق المعرفي، ويبدو "وان ابيلسون، ر، ب Abilson.R.P" ومساعديه كانوا اسبق من غيرهم في دراسة هذه المشكلة، و بالإضافة إلى ذلك، قدم لنا "جاك فيليب لوينس Jacques Philippe Leyens" في هذا المجال مجموعة من الملاحظات المختلفة، حاول من خلالها إظهار أن الآراء لا تترجم في غالب الأحيان إلى سلوك، وبالمقابل، فإن السلوك لا يتماشى إلى حد ما وجميع الآراء المرتبطة بمعالجة مشكلة ما والناشئة في سياق معين، ومع هذا، فإن غالبية منظري ومؤسسي مدرسة الاتساق المعرفي أكدوا بشكل واضح أن الأفراد يظهرون حافزا اكبر للمحافظة على شبكة علاقات ثابتة ومنسجمة بين الأحكام والآراء و السلوكات.

وانطلاقاً من هذا المسلك، فإن أية محاولة لإشراك فرد ما بالنسبة إلى رأي معين، قد تزيد في صلاحية شبكة الآراء، الاتجاهات، السلوكات، والذي يصبح بعدها اقل قابلية

⁽¹⁾ محمد مزيان، المرجع السابق، ص 127.

للتعريف والتشويه من قبل أية محاولة تأثير. ويمكن ان يتحقق هذا الانعكاس بأشكال مختلفة:

أ- يمكن أن يجعل الفرد من الرأي بناء راسخا؛

ب- وبعد ذلك يمكن أن يجهر بهذا الرأي؛⁽¹⁾

ج- ويتضمن الشكل الثالث الالتزام والثقة المكتسبة، وذلك بتحقيق أسباب الانتماء، ونقصد بذلك التلاقي بين السلوك والرأي.

وتتجلى هذه الفكرة بوضوح في المؤسسات الايديولوجية والعقائدية، أين تطبع هذه المؤسسات حياة الأفراد بطابع اجتماعي وثقافي معين، الأمر الذي يجعلهم أشخاصا يتصرفون ويشتركون ويلتزمون بأهداف مؤسساتهم التزاما كليا.

وعلى الرغم من وجاهة هذا الطرح والأمثلة المبررة لهذا الالتزام ومبعثه لربط الرأي بالاتجاه، إلا أن إمكانية تغيير اتجاه الفرد يؤدي بدوره إلى تغيير الرأي. وهذا الأمر بالذات يجعل من الصعوبة بمكان منع بروز عوامل جديدة مرتبطة بمستوى العمليات الإدراكية والمعرفية ومدى علاقتهما، وهذا كله يجعلها قوية وواضحة، وقد يشار إلى مثل هذا النمط بمبدأ الإرساء العقائدي. ويتضمن ذلك الخطوات التالية:

أ- تدعيم القيمة الموجبة للهدف المنشود، الذي يعتبر الرأي وسيلة وجزءا من البناء الكلي، وقد يراد بذلك مثلا التوصل إلى تفسير وجود علاقة بين النظام الديمقراطي وأفضليته وبين التعددية السياسية؛

ب- تدعيم الربط الواسطي بين الرأي الظاهرة العارضة وبين الهدف الذي يحيط بالسياق، كالقول مثلا أن الأحزاب الليبرالية هي أفضل الأحزاب التي تساعد على قيام وبناء المجتمع الديمقراطي،

⁽¹⁾ محمد مزيان، المرجع السابق، ص 128.

ج- تحقيق عملية ربط الرأي برأي آخر. وفي هذه الحالة بالذات يقع الأثر السقراطي (نسبة إلى الفيلسوف الإغريقي سقراط)، كالقول مثلا أن الأحزاب السياسية التي تشجع حرية الرأي هي أفضل الأحزاب وأصلحها، والحالة هذه، يعتبر الحزب الفلاني من الأحزاب المساعدة والمشجعة لحرية التعبير والرأي؛

د- وغالبا ما ينصب ربط الرأي بجماعة مرجعية تمتاز بارتفاع معاييرها وقيمتها.⁽¹⁾

وخلاصة ما تقدم، فإننا نلاحظ أن مقاومة الرسائل الهادفة إلى التأثير قد لا تنتهج مسالك الحالات السابقة، والتي تصبح تنطبق على حالة التركيز على موضع معين من شبكة الإرسال والاستقبال، بل صارت تهتدي إلى الحالة، التي تنطبق على التصرف على دينامية هذه الشبكة ذاتها، لنتمتع في هذا المثال، إذ سيسهل على الباحث القيام بالتفسير المطلوب، وبخاصة في معناه المرتبط بالاتصال المؤسسي والاجتماعي⁽²⁾:

- من جهة أولى، مصدر (مرسل) يواجه مشكلة ويصدر حكما سالبا بخصوص موضوع (رسالة)؛

- ومن جهة ثانية، مستقبل له ميل موجب نحو هذا المصدر، بينما يظل حكمه نحو ذلك الموضوع حكما موجبا.

وهذا يفيد معنى الاختلال وعدم التوازن وغياب كل من الانسجام والتوافق، وهي مرادفات مختلفة تدخل كلها في إطار نظريات الاتساق المعرفي، وعلى العموم فإن هذه المدرسة أظهرت بوضوح أن التوتر الحاصل بفعل عدم التوازن قد يكون على درجة من الأهمية تجعله يثير تغييرا في الاتجاه نحو المرسل أو نحو الرسالة.

⁽¹⁾ محمد مزيان، المرجع السابق، ص 130.

⁽²⁾ نفس المرجع، ص 131.

وعلى هذا العكس من ذلك، يؤكد البعض على أن الصفة الموجبة، التي يتحلّى بها طبع المصدر قد تجعل منه راسخ البنية، وهو الشيء الذي يصعب معه إحداث تغيير في الاتجاه، وهذا لا شك يجعل الضغط يزداد شدة باتجاه الموضوع (الرسالة).

ربما يجدر بنا، أن نتساءل حول العوامل، التي تحول دون إحداث تغيير في الاتجاه نحو الموضوع أو الرسالة؟

أ- قد يبدأ المصدر أو المرسل بنفي كل الآراء المنسوبة إليه، وقد يتسع النطاق حتى يشمل إعادة بناء التوافق بناء صحيحا، ومن ثم العمل الدائب من أجل إعادة الاعتبار للمفاهيم المستهدفة والتي كانت موضع النقد؛

ب- قد نجد من يقترح تنمية الاتجاه نحو نقد المصدر، وهذا يعني حصر مفهوم المصدر في معنى الوضعية وبحث العلاقة بين المصدر واتجاهات المتلقين نحوه وتحديد نسبة كل من القطب الموجب والقطب السالب، ففي حالة الاتجاه السالب، يكون نقد المصدر فاعلا وناجحا، والعكس صحيح؛

ج- كما يمكن انتهاج مبدأ رد الرسالة والعمل على دحض مضامينها بالتفصيل؛

د- أو الأخذ بمبدأ تدعيم الاتجاهات الأساسية.

وتتلخص هذه الأفكار من الناحية النظرية المجردة مع أطروحات التوافق، ولكنها من الناحية العملية تبدو المسألة قابلة للحسم، إذا قد يفقد العامل، على سبيل المثال، في بعض الظروف القاهرة القدرة على تحمل مسؤولياته الوظيفية على أساس تقدير الخطأ المهني الذي ارتكبه، ومن ثم انتهاج مبدأ النفي وتقنيده رسائل الغير، وقد يلقي ذلك قبولا كبيرا لدى مدير المؤسسة، عندما يقوم هذا الأخير بتقديم كل الحجج بأنه يستحيل أن يكون مساعده قد ارتكب مثل هذا الغباء كلاما أو عملا.

وعلى العموم، فإن دراسة هذه المشكلة كانت موضع اهتمام كل من ماك جوير وتانوبوم، حيث انطلق ماك جوير من ملاحظة بيولوجية مألوفة، ذلك لأنها كانت محاولة فكرية لتطبيق المعرفة العلمية الدقيقة في مجال علم النفس الاجتماعي.

ثانياً: أسس التأثير والإقناع

هناك مجموعة من الأسس والعوامل تقوم عليها عملية الإقناع والتأثير بحيث تكون هذه العملية فعالة وحيوية، نوردتها كما يلي: (1)

1. الصياغة الواضحة للرسالة:

ومن أهم ما يندرج تحت هذا العنوان وضوح الهدف في الإرسال والوثوق من النفس مما يريد المرسل الإفصاح عنه، ويراعي قابلية المستمع للاستيعاب.

2. التفاعل مع الآخرين وإقامة الصلة معهم:

فقد يكون المرسل إنساناً مركزاً حول ذاته، ويعتقد أن ما هو بديهي وواضح بالنسبة له، هو كذلك بالنسبة للطرف الآخر، أو أن ما هو مقبول منه يحظى بالضرورة يرضي الطرف الآخر، أو يظل في قوقعته لا يرى سوى جدارتها الداخلية، مما يمنعه من تقدير وضع المستمع وحاجاته ومواقفه تقديراً جيداً حول ما يتم الحوار بشأنه، يضاف إلى ذلك ميل لبعض التلقائي إقامة علاقة تنافس بدل علاقة التعاون، ولذلك هو من البداية يتخذ موقف صراعياً هجومياً حين يعتقد أن الطرف الآخر سيقف منه نفس الموقف ويبادله التنافس والصراع. أما الميول السلطوية أو الرضوخية لدى المتحدث فإن بدورها تعرقل التأثير.

3. الموضوعية:

تجاه المستمع دون التحيز أو الأحكام المسبقة المنبعثة من التحيزات القبلية العشوائية أو المذهبية أو الإقليمية أو العرقية أو المصلحية، ويضاف إليها ذاك التحيزات الانفعالية.

(1) عامر مصباح: الإقناع الاجتماعي خلقه النظرية وآلياته العملية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 22.

4. التخطيط الجيد لعملية الإقناع:

ومن أبرز عناصر التخطيط هو التفكير في التوقيت المناسب لإرسال الرسالة بحيث يكون الطرف الآخر مستعداً لقبولها، وكذلك معرفة المنافذ التي يمكن الوصول عبرها إلى الطرف الآخر كل إنسان يستجيب بشكل إيجابي لأسلوب من نوع معني ولعلاقة من نوع محدد، وبمعرض ذات طبيعة خاصة.

5. الحساسية لإرجاع الأثر:

قد ينطلق المتحدث في تواصله مع الطرف الآخر من حالة الإدراك الذاتي والاستغراق في الأفكار الخاصة دون الانتباه لاستجابة المستقبل، ورد فعله، مما قد يأتي بالعملية الإقناعية من قواعدها وانخفاض الحساسية لإرجاع الأثر يحول التأثير والتواصل الإقناعي إلى حوار فردي ل تفاعل فيه.

6. حسن إنتاجية المستمع للرسالة الإقناعية.

7. ابتعاد المستمع عن الأحكام المسبقة والخلفية التصورية حول المرسل.

8. مكانة المرسل الاجتماعية.

9. مصداقية المرسل العلمية.

ثالثاً: مبادئ أسس الإقناع والتأثير

لخص "ي. نوسم E. Newsom" أسس الإقناع والتأثير في أربعة مبادئ وهي: (1)

1. مبدأ المعرفة:

فالجماهير تتجاهل أي اقتراح أو فكرة أو رسالة ما لم تعرف مدى تأثيرها على رغباتهم وآمالهم الشخصية ومطالبهم الضرورية.

2. مبدأ الحركة:

تزداد فعالية تأثير المرسل في الجمهور المستهدف عندما يوم بتوضيح كيفية تطبيقه مع بيان أثر هذا الاقتراح.

3. مبدأ الثقة:

الجمهور المستهدف يقبل بحماس على الاقتراحات الصادرة عن شخصيات ومنظمات ذات سمعة طيبة.

4. مبدأ التوضيح:

يجب أن تتسم الرسالة بالوضوح، منعا لحدوث أي التباس في فهم المقصود منها.

(1) عامر مصباح، المرجع السابق، ص 23، 24.

ثالثاً: نظرية الإقناع

تتطلب هذه النظرية ضرورة تواجد ثلاثة عناصر رئيسية وهي: (1)

1. رغبة المستقبل بالرسالة في التفسير؛

2. رغبة المستقبل بالرسالة الإقناعية؛

3. قوة الرسالة الإقناعية.

ولنجاح هذه العناصر الثلاثة لابد من توافر مجموعة من العوامل التي تزيد فرص

نجاح عملية الإقناع وتغيير السلوك هي: (2)

أ. مصدر الرسالة **The source of the Message**:

إذا كانت صادرة عن فرد له سلطته المتميزة، كان للرسالة أثر قوى، أي أن كلما كان الفرد في مركز مرفوق كان لرسالته أثارا إيجابية قوية لدى المستقبل.

ب. الرسالة نفسها **The message itself**:

إذا كانت تحتوي على معلومات هامة أو تركز على إيجاد وخلق آثار عاطفية.

ج. هدف الرسالة **The target of the message**:

فيما إذا كانت موجهة للأفراد الشباب أو ربات المنازل أو المهنيين.

د. الوسيلة **The medium**:

الوسيلة المستعملة لنقل الرسالة، فيما إذا كانت تستعمل محفز مرئي أو سمعي وأنواع

المحفزات التي تم التكيف معها.

هـ. السياق **The context**:

الإطار المحيط بالرسالة المتلقاة في ما إذا كان حاسوب للأعمال أو برنامج تلفزيوني مثلاً.

(1) رعد حسن الصرن: نظريات الإدارة والأعمال، ط1، دار الرضا للنشر، سوريا، 2004، ص 192.

(2) نفس المرجع، ص 192.

رابعاً: تأثيرات وسائل الاتصال

من الضروري معرفة كيفية تأثير وسائل الاتصال الجماهيرية على الأفراد والجماعات، وهناك مدخلين أساسيين لدراسة الاتصال الجماهيري وهما: (1) المدخل التأثري، المدخل الوظيفي.

1- المدخل التأثري:

ويعني به دراسة التأثيرات الناجحة عن تعرض الجماهير لوسائل الاتصال الجماهيرية ويركز هذا على دراسة التغيرات التي حدثت للجمهور بعد تعرضه للمواد الاتصالية.

2- المدخل الوظيفي:

يعني دراسة وظائف وسائل الاتصال وما يمكن أن تؤديه بالنسبة للجماهير، وأيضا يركز هذا المدخل على دراسة الكيفية التي يستخدم بها الجمهور وسائل الاتصال مثل نمط الاستماع والمشاهدة.

مما ينبغي الإشارة إلى أن أحد هذين الاتجاهين لا يمكن وحده أن يؤدي إلى فم دور وسائل الاتصال في المجتمع، فوسائل الاتصال تعني باحتياجات الفرد والمجتمع، ومن ثم يستخدمونها، غير أن وسائل الاتصال تؤثر فيمن يستخدمها، فاستخدامنا للتلفزيون كما يقول "سمويل بيكر": "يؤثر فينا، ولكن بدون التلفزيون أو استخدامه فليست هناك تأثيرات يمكن الحديث عنها طالما أننا لا نستخدم التلفزيون".

ومدخل التأثيرات والمدخل الوظيفي هي في الحقيقة وجهان لعملة واحدة، وهو التصور الغربي أو الأمريكي لمفهوم الاتصال والذي يفترض أن الاتصال يمضي بشكل خطي

(1) محمود حسن إسماعيل، مرجع سبق ذكره، ص 228.

(Liher) من مصدر إلى مستقبل بهدف الإقناع أي التحول بدرجة نظر المتلقي لوجهة نظر القائم بالاتصال.⁽¹⁾

إن وسائل الاتصال غالبا ما تكون السبب الرئيسي في التأثير، وأنها تعمل من خلال أو مع عوامل وسيطية من درجة التأثير، وأن وسائل الاتصال خصائص تميزها عن المؤثرات الأخرى، وأنه بفضل هذه الخصائص، يصبح لوسائل الاتصال تأثيرات متميزة، حيث أن تأثير الاتصال لا يخرج عن واحدة من ثلاث:⁽²⁾

▪ إما خلق اتجاهات جديدة؛

▪ تدعم اتجاهات موجودة؛

▪ أو تغيير اتجاهات موجودة.

وأثبتت الدراسات الخاصة بتأثير الآراء والاتجاهات الموجودة من أن يفسرها، وأكثر احتمالا أن تحدث تعديلات طفيفة من أن تحدث تغيرات أساسية ويمكن حصر ثلاث تأثيرات رئيسية للاتصال هي:⁽³⁾

▪ تغيير في معلومات المتلقى؛

▪ تغيير في اتجاهات المتلقى؛

▪ تغيير في سلوك العلن أو الظاهر للمتلقى.

وهذه المتغيرات الثلاث غالبا ما تحدث متتالية.

⁽¹⁾ محمود حسن إسماعيل، المرجع السابق، ص 229.

⁽²⁾ نفس المرجع، ص 234.

⁽³⁾ نفس المرجع، ص 235.

خامسا: المعايير الأساسية التي تؤثر على الفرد

لقد اهتم بعض علماء النفس الاجتماعي بدراسة ظاهرة تأثير الإعلام، حيث اعتقدوا أن دوره سواء كان إيجابيا أو سلبيا يؤثر في الفرد ذاتيا (تأثير نفسي) أو علاقته بالآخرين (تأثير اجتماعي) ومن أهم العلماء الذين اهتموا بهذا الموضوع هما "فرنش French" و"رفر Rever"، حيث توصلا أن خمسة معايير أساسية تؤثر على الفرد وهي: (1)

1. الجانب الاجتماعي:

ويتمثل في القوة الاجتماعية، حيث تعتمد هذه القوة على القيم والأفكار التي يؤمن بها المجتمع ولا بد أن تقابل باستحسان من قبل الأفراد.

2. التقدير:

ويعتمد على تقدير الأفراد بإعطائهم الحوافز، ونشر ذلك في وسائل الإعلام لتحفيز الآخرين بتقليدهم.

3. القوة المستهدفة:

وتعتمد على دور الإعلام من تحقيق القوة التي يصل إليها الفرد وانعكاس ذلك على المجتمع.

4. القوة التشريعية:

وتتمثل في أن الإعلام يلعب دورا هاما في تقبل الأفراد قوانين الحاكم وأفراده.

5. الخبرة:

ويعتمد هذا المعيار على أن الإعلام لابد أن يقوم بدور الخبير الذي يعرف الموضوعات التي تهتم المستقبل، ويحاول أن يقدمها في وسائل الإعلام المختلفة.

(1) طه عبد العاطي نجم:الاتصال الجماهيري في المجتمع العربي الحديث، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2004، ص 23، 24.

ويمارس الإعلام تأثيرا ليس فقط على الأفراد، ولكن يؤثر أيضا في المجتمع أو الثقافة أو عليهما معا، ويستطيع التأثير في معتقدات الأفراد وقيمهم واختياراتهم، ويؤثر أيضا في صياغة السياسات العامة ونقل التكنولوجيا ويؤثر أخيرا وبصفة خاصة على استمرار تدفق المعلومات من الوسيلة والتي بإمكانها أن تحدث تأثيرا عميقا في التغيير الاجتماعي.

سادسا: نظريات تأثير وسائل الاتصال

1. نظريات التأثير المباشر:

- نظرية الحقنة تحت الجلد (أو القذيفة السحرية):

الاعتقاد البالغ في قدرة تأثير وسائل الإعلام وقدرتها على تشكيل الرأي العام والتأثير في أفكار الجماهير واتجاهاتهم وكانت تطبيقات الرعاية أحد العوامل الهامة في تأكيد هذا الاعتقاد، وكما قال "كاتز": أنه لا توجد حواجز بين وسائل الإعلام والجماهير، فعندما تطلق وسائل الإعلام رسائلها يتلقاها مباشرة الجمهور على الجانب الآخر ومن هنا ظهرت هذه النظرية التي ترى قوة وسائل الإعلام غير المحدودة، وظهرت هذه النظرية خلال الحرب العالمية الأولى على يد "هاردولداصول"، وتفرض النظرية أن لوسائل الإعلام تأثير مباشر وقوى مثل تأثير الحقنة التي تأخذ تحت الجلد، ويطلق عليها نظرية الطلقة في كتابات "ويلبورشرامBullet theory" أو الحقنة تحت الجلد "HypodrmiceNeedle" في كتابات "دافيد بيولو" أو القذيفة السحرية "Magic Bulle" أو المثير والاستجابة في كتابات "ميلفينديفلير" وتقوم هذه النظرية على أساس:⁽¹⁾

- أن الرسائل الإعلامية هي مثيرات تصدرها وسائل الإعلام؛
- يتلقاها الأفراد ويستجيبوا لها استجابة فورية نتيجة التعرض لهذه الوسائل.

2. نظريات التأثير الانتقائي:

أ. نظرية الاختلافات الفردية:

تعتمد هذه النظرية على ما توصل إليه علماء النفس من أن الأفراد يختلفون بشكل كبير في البناء النفسي، وعلى ذلك فالأفراد من المفترض أن يستجيبون بشكل مختلف للمثير

(1) محمد عبد الحميد: نظريات الإعلام واتجاهات التأثير، ط2، عالم الكتب، مصر، 2000، ص 172.

أو المنبه، ولخص "ملفين ديفليير Melvin Delfleur" الخطوات الأساسية لنظرية التأثير الانتقائي في: (1)

○ تقدم وسائل الإعلام رسائلها إلى أعضاء المجتمع الجماهيري ولكنها تستقبل وتفسر بشكل انتقائي؛

○ إن أساس هذه الانتقائية يرجع إلى الاختلافات في طبيعة الإدراك بين أعضاء المجتمع؛

○ يرجع الاختلاف في الإدراك إلى أن كل فرد له تنظيم متميز من المعتقدات والاتجاهات والقيم والحاجات وما إلى ذلك؛

○ ولكون الإدراك انتقائي، فإن التذكر والاستجابة أيضا انتقائية وبناء على الخطوات السابقة فإن تأثيرات وسائل الإعلام ليست متماثلة ولا قوية ولا مباشرة، وهذه التأثيرات انتقائية ومحددة بالاختلاف النفسية للأفراد.

ب. نظرية الفئات الاجتماعية Social Categories:

تقوم نظرية الاختلافات الفردية على الفروق بين الإرادة، في حين تقوم نظرية الفئات الاجتماعية على الاختلافات بين الجماعات والتي ظهرت من أحضان علم الاجتماع وأفكار "دوركاهيم Durkheim" الخاصة بتقسيم العمل.

وتلخص هذه النظرية إلى أن أفراد الفئة الاجتماعية الواحدة من المتوقع أن يختاروا نفس المضمون الاتصالي تقريبا، وأنهم سوف يستجيبون بدرجة متشابهة إلى حدها، وركزت هذه النظرية على تقسيمات الجمهور على أسس ديموغرافية، بالإضافة إلى الأخذ في الاعتبار الجوانب النفسية.

وقد أدت البحوث التي أجريت في إطار هذه النظرية إلى ظهور نظرية أخرى مكملتها، وهي نظرية العلاقات الاجتماعية Social Relations والتي تؤكد على تأثير الأفراد على

(1) محمود حسن إسماعيل، مرجع سبق ذكره، ص 248.

بعضهم البعض داخل الفئة الاجتماعية الواحدة، فجمهور وسائل الإعلام رغم الفوارق الفردية، والفوارق الاجتماعية، ليسوا أفراد منعزلين، وعلى ذلك فالعلاقات بين الأفراد، مثلها مثل سمات الفرد، ويجب أن تأخذ بعين الاعتبار عند تقدير وسائل الإعلام.⁽¹⁾

3. نظريات التأثير غير المباشر:

يعتمد نظريات التأثير المباشر، والتأثير الانتقائي على خصائص الجمهور والفئات الاجتماعية والعلاقة بينهما، في حين تركز نظريات غير المباشر على استخدامات الجمهور لوسائل الإعلام، ومدى اعتماد الفرد على وسائل الإعلام، وترتكز كذلك على العلاقة التفاعلية بين وسائل الإعلام والمجتمع.

وتعتبر نظريات التأثير غير المباشر أكثر شمولاً حيث تضع في حسابها بعض العلاقات الاجتماعية التي تؤثر في الناس، وتميل إلى الجمع بين عناصر النموذج الإدراكي وجوانب من نماذج البناء الوظيفي.⁽²⁾

وسوف يتم التطرق إلى بعض نظريات تأثير وسائل الاتصال الجماهيري، تدخل في نطاق التأثير غير المباشر وتأخذ في الاعتبار استخدامات الجمهور لوسائل الاتصال وظروف المجتمع وهي:

أ. نظرية الاستخدامات و الإشباعات؛

ب. نظرية النموذج؛

ج. نظرية الغرس الثقافي؛

د. نظرية الاعتماد على وسائل الاتصال؛

هـ. نظرية ترتيب الأولويات.

⁽¹⁾ محمود حسن إسماعيل، المرجع السابق، ص 249.

⁽²⁾ نفس المرجع، ص 250.

أ. نظرية الاستخدامات و الإشباعات:

تهتم هذه النظرية بدراسة الاتصال الجماهيري دراسة وظيفة منظمة، فخلال عقد الأربعينات من القرن العشرين أدى إدراك عواقب الفروق الفردية، والتباين الاجتماعي على إدراك السلوك المرتبط بوسائل الإعلام إلى بداية منظور جديد للعلاقة بين الجماهير ووسائل الإعلام، وكان ذلك تحولاً من رؤية الجماهير على أنها عنصر سلبي غير فعال، إلى رؤيتها على أنها فعالة في انتقاء أفرادها لرسائل ومضمون وفضل من وسائل الإعلام.

ويذهب إدلستان وزملاؤه Adlestein إلى أن تأسيس نموذج الاستخدامات و الإشباعات داء كرد فعل لمفهوم "قوة وسائل الإعلام الطاغية" ويضفي هذا النموذج صفة الإيجابية على جمهور وسائل الإعلام، فمن خلال منظور الاستخدامات لا تعد الجماهير مجرد مستقبلين سلبيين لرسائل الاتصال الجماهيري، وإنما يختار الأفراد بوعي وسائل الاتصال التي يرغبون في التعرض إليها، ونوع المضمون الذي يلبي حاجاتهم النفسية والاجتماعية من خلال قنوات المعلومات والترفيه المتاحة.

ويرى "كاتز Kats" أن منظور الاستخدامات و الإشباعات يعتمد على خمسة فروض لتحقيق ثلاثة أهداف رئيسية.

وتتضمن فروض النموذج ما يلي:⁽¹⁾

لإن أعضاء الجمهور مشاركون فعالون في عملية الاتصال الجماهيري ويستخدمون وسائل الاتصال لتحقيق أهداف مقصودة؛

لإن يعبر استخدام وسائل الاتصال عن الحاجات التي يدركها أعضاء الجمهور، ويتحكم من ذلك عوامل الفروق الفردية، وعوامل التفاعل الاجتماعي، وتنوع الحاجات باختلاف الأفراد؛

(1) حسن عماد مكاي وليلى حسين السيد، مرجع سبق ذكره، ص 240.

للتأكيد على أن الجمهور هو الذي يختار الرسائل والمضمون الذي يشبع حاجاته، فالأفراد هم الذين يستخدمون وسائل الاتصال، وليست وسائل الاتصال هي التي تستخدم الأفراد؛

للتأكيد على أن الجمهور دائماً تحديد حاجاتهم ودوافعهم، وبالتالي يختارون الوسائل التي تشبع تلك الحاجات؛

للتأكيد على الاستدلال على المعايير الثقافية السائدة من خلال استخدامات الجمهور لوسائل الاتصال، وليس من خلال محتوى الرسائل فقط.

ويحقق منظور الاستخدامات و الإشباعات ثلاثة أهداف رئيسية هي: (1)

السعي إلى اكتشاف كيف يستخدم الأفراد وسائل الاتصال، وذلك بالنظر إلى الجمهور النشط الذي يستطيع أن يختار ويستخدم الوسائل التي تشبع حاجاته وتوقعاته؛

شرح دوافع التعرض لوسيلة معينة من وسائل الاتصال، والتفاعل الذي يحدث نتيجة هذا التعرض؛

التأكيد على نتائج استخدام وسائل الاتصال بهدف فهم عملية الاتصال الجماهيري.

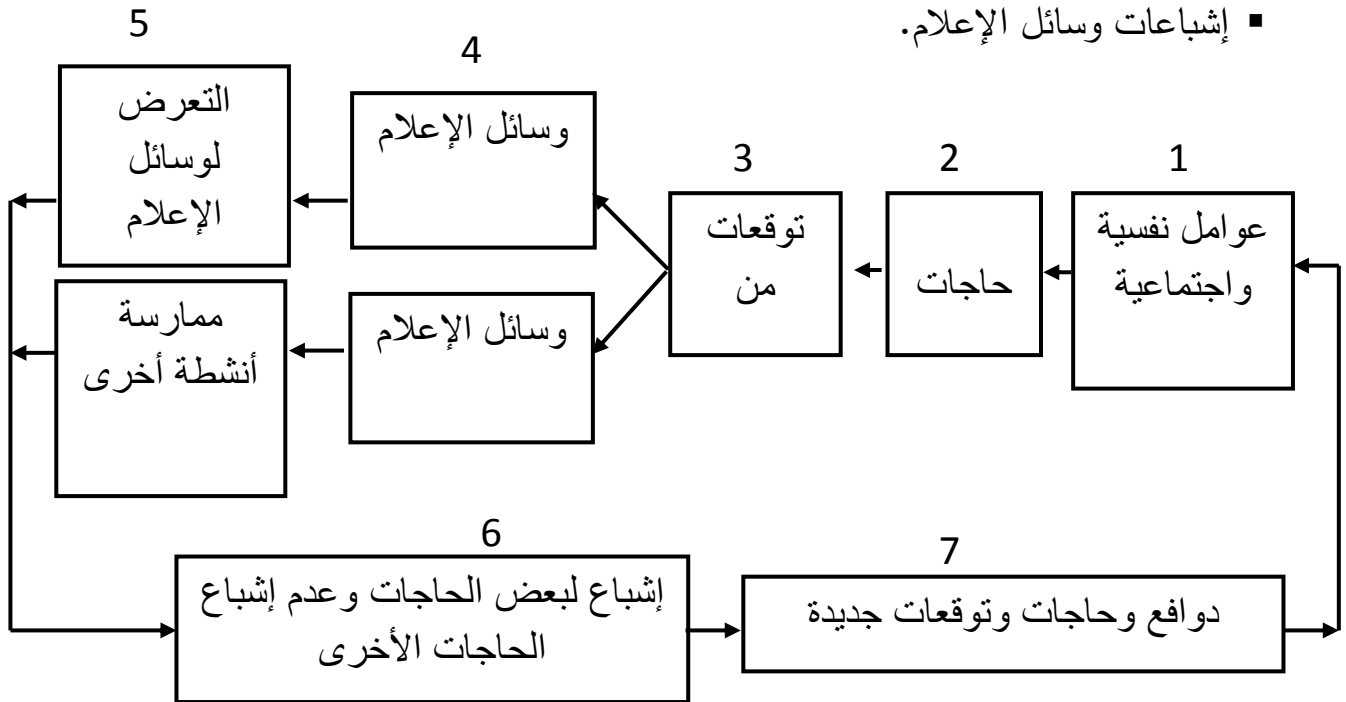
ويعرض "روزنجرين Rosengren" مجموعة من العناصر التي تشكل منظور الاستخدامات و الإشباعات، والتي تبدأ من تولد حاجات بيولوجية ونفسية واجتماعية لدى الإنسان، وتتفاعل هذه الحاجات مع الخصائص الفردية والإطار الاجتماعي المحيط بالفرد، وينتج عن ذلك مشكلات فردية تختلف في حدته، وحلول محتملة لتلك المشكلات، وبالتالي تتولد الدوافع لحل المشكلات أو إشباع الحاجات، ويتم ذلك من خلال التعرض لوسائل

(1) حسن عماد مكاوي ونبلى حسين السيد، المرجع السابق، ص 241.

الإعلام أو ممارسة أنشطة أخرى، ويؤدي ذلك إلى إشباع أو عدم إشباع، ثم تتولد حاجات إضافية⁽¹⁾ تمر بنفس المراحل السابقة.

- عناصر نظرية الاستخدامات و الإشباعات:⁽²⁾

- افتراض الجمهور النشط؛
- الأصول الاجتماعية والنفسية لاستخدام وسائل الإعلام؛
- دوافع الجمهور وحاجاته من وسائل الإعلام؛
- التوقعات من وسائل الإعلام؛
- التعرض لوسائل الإعلام؛
- إشباعات وسائل الإعلام.



الشكل رقم (05): يوضح نموذج كاتز للاستخدامات و الإشباعات

⁽¹⁾ احسن عماد مكاوي وليلى حسين السيد، المرجع السابق، ص 242.

⁽²⁾ نفس المرجع، ص 243.

ب. نظرية النموذج:

تدخل هذه النظرية في إطار نظريات التعليم الاجتماعي Social learning والتي تهتم بدراسة كيفية اكتساب الناس لأشكال السلوك المختلفة، والتي تتم نتيجة لعملية التعلم التي تحدث في إطار بيئة اجتماعية محددة، وترتكز نظرية النموذج على تعرض الفرد وتأثره بنماذج السلوك التي تقدمها و سائل الإعلام، مما يدفعه لتبني بعض الناتج وتعرف هذه النظرية أيضا باسم نظرية باندورا Albert Bandura مؤسس هذه النظرية عام 1961 وتعالج نظرية باندورا عددا في القضايا الرئيسية منها: (1)

- تفسير كتاب الاستجابات الجديدة كنتيجة لملاحظة شخص آخر؛
 - توضيح قدرة الإنسان التي تتوسط بين ملاحظة نموذج الاستجابات وما يعقب ذلك من قبل الملاحظة؛
 - الاهتمام بالجانب الانتقائي للسلوكيات التي جرى تعلمها بالملاحظة عن طريق الدوافع.
- وعند تطبيق النظرية لشرح كيفية اكتساب أشكال جديدة للسلوك نتيجة التعرض لوسائل الإعلام، فإن لب الموضوع هو -عملية النموذج- وباختصار فإن هذه العملية تتألف من عدة مراحل أهمها: (2)

- ✓ يلاحظ أحد جمهور المستمعين أو المشاهدين أو القراء (أو يقرأ عن) أن شخصا (نموذجا) يشترك في نموذج للتصرف في محتوى إعلامي؛
- ✓ يتعرف الملاحظ على النموذج ويتأمل معه، أن يعتقد أنه (أو أنها) تشبه النموذج، أو يريد أن يكون مثل النموذج أي يرى النموذج جذابا وأنه جدير بأن يقلده؛

(1) محمود حسن اسماعيل، مرجع سبق ذكره، ص 258.

(2) نفس المرجع، ص 259.

✓ ويدرك الملاحظ وهو واع، أو يصل إلى استنتاج بدون وعي، أن الشخص الذي يلاحظه، أو أن السلوك الموصوف سيكون مفيدا له أي أن الشخص يعتقد أن هذا السلوك سوف يؤدي إلى نتائج مرغوب فيها إذا قلد هذا السلوك في موقف معين؛

✓ ويتذكر الشخص تصرفات النموذج عندما يواجه الظروف التي تحدثنا عنه (موقف التأثير)، ويتخذ السلوك الذي اقتنع به كوسيلة للاستجابة لهذا الموقف؛

✓ وعند اتخاذ هذا السلوك في مواجهة موقف التأثير، يؤدي ذلك إلى شعور الفرد ببعض الراحة، أو المكافأة أو الرضا، وهكذا تتكون الرابطة بين هذه المؤثرات والاستجابة المستوحاة من النموذج، ويزداد تدعيمها؛

✓ ويزيد إعادة الدعم الايجابي من احتمال استخدام الفرد هذا النشاط السلوكي باستمرار كوسيلة للاستجابة لمواقف مشابهة.

وقد أكد "باندورا" على أنه لكي تتم عملية التعلم بالملاحظة يجب أن تتم في أربعة

عمليات أساسية لتفسير عملية التعلم الكاملة وهي: (1)

✓ العمليات الإنتباهية؛

✓ عمليات الاسترجاع؛

✓ عملية الاحتفاظ؛

✓ عملية الدافعة.

ج. نظرية الغرس الثقافي:

نشأت هذه النظرية إثر الهاجس المتصاعد في الولايات المتحدة حول تأثير العنف التلفزيوني، ومبادرة الحكومة إلى توضيح الموضوع، وتم توجيه الباحثين إلى القيام بدراسات

(1) محمود حسن اسماعيل، المرجع السابق، ص 261.

مستقيضة حول كمية العنف وشكله في التلفزة الأمريكية وقد عمل "جيربزر Gerbner" على وضع استراتيجية ميدانية لدراسة العنف التلفزي على مفقذات الأفراد، وعلى صياغة نموذج نظري حول هذا الموضوع، استمر عمل الفريق لعدة أعوام حيث كان ينشر تقريراً عملياً "شاملاً" في نهاية كل عام من البحث.

وقد جاء في تقارير "جيربزر" أن الواقع الإعلامي يمكن أن يمارس تأثيراً على المعتقدات، وبالتالي على السلوك ووصفت التقارير هذه الأتية بـ "تشكيلاً تيار هيمن" وفيما يتعلق بالتلفزة فإنها تغرس معتقدات الناس ولكي يعطي الفريق أدلة عملية لهذه الدينامية، قام بوضع قياس أطلق عليه فارق الفرس، تسير إجابات العينة فيه ضمن اتجاه إجباري، ونجم عن ذلك تصنيف لإجابات الواقع التلفزي، أن تلك الإجابات التي تبرهن على أن معتقدات المشاهد قد تم "غرسها" بفعل العنف الذي تبثه التلفزة وذلك لأن إجاباته حول الواقع هي إجابات تلفزية وليست إجابات مستمدة من الواقع الملموس، وقد تبين خلال أعوام عديدة، أن نسبة مرتفعة من إجابات العينة كانت تلفزية، وأن عدداً قليلاً من أفراد العينة قدم إجابات من الواقع الحقيقي.

والواقع أن التلفزة تفرس صوراً من الواقع وتصوغ إنتاجاً تثقيفياً وتكرس أنظمة معتقدات وتمثلات عقلية واتجاهات، ويمكن إجمال عمليات الفرس بالمراحل التالية:⁽¹⁾

- يلاحظ مشاهدو الأفلام والمسلسلات التلفزية عالماً يختلف جوهرياً عن العالم الحقيقي، سواء من حيث مضامين الأحداث أو من حيث الأدوار الاجتماعية؛
- يخوض شديداً الاستهلاك للتلفزة (مشاهدو الشاشة الصغيرة لمدة أربع ساعات في اليوم على الأقل) تجربة تزحزح للواقع، أي أنهم يتأثرون، في إدراكهم الحسي للواقع الاجتماعي، بالمضامين التلفزية نسبة إلى الأشخاص الآخرين؛

(1) فريال مهنا، مرجع سبق ذكره، ص 266.

■ لا يمتص المشاهدون الدائمون لتلك الأفلام والمسلسلات التمثلات الاجتماعية التلفزيونية بشكل إصطفائي، فالمشاهد بالنسبة إليهم ضرب من الطقوس اليومية، ولا تغرس التلفزة فقط منظومة معتقدات ولكنها تنتج أيضا الاتجاهات الانفعالية المتوافقة مع تلك المنظومة من المعتقدات وترى هذه النظرية أن تلك الآلية تنشط في جميع مستويات.

انطلاقا من هذه المفاهيم، يرى أصحاب نظرية الفرس أن هذا النموذج البحث يعد بصورة عامة، حلا فعلا لمواجهة آليات اكتساب الإنسان للمعارف التي تقود سلوكه.

أهم الانتقادات الموجهة لنظرية الغرس الثقافي: (1)

- لم تأخذ النظرية في اعتبارها المتغيرات الأخرى غير كثافة المشاهد التي تدخل في عملية التأثير التلفزيوني مثل العوامل الديمغرافية؛

- يرى كل من "هاوكنز و بنجري" أن العلاقة بين مشاهد التلفزة والغرس الثقافي عند مشاهديه يمكن أن ترجع إلى بعض محتوى مواد أو برامج التلفزة، ولا تنطبق على مشاهدة محتوى جميع واد التلفزيون في عمومها، ولكنها قد تحدث نتيجة مشاهدة برامج محددة؛

- إن المادة المقدمة من خلال التلفزة من الممكن أن تتعرض إلى القلب والتزييف من قبل المشاهدين، كما أن استجابات المشاهدين قد تكون متحيزة، وبالتالي تصبح الأسس التي تبنى عليها مفاهيم أبعاد العلاقة بين المشاهد والتأثير طبقا لمنظور الغرس الثقافي مفاهيم أبعادا غير دقيقة.

د. نظرية الاعتماد على وسائل الاتصال:

من الأهداف الرئيسية لنظرية الاعتماد على وسائل الاتصال الكشف عن الأسباب التي تجعل لوسائل الإعلام أثارا قوية ومباشرة، وفي أحيان أخرى تكون لها تأثيرات غير مباشرة وضعيفة نوعا ما.

(1) محمد حسن اسماعيل، مرجع سبق ذكره، ص 270.

فالأفراد يعتمدون على وسائل الإعلام باعتبارها مصدرا من مصادر تحقيق أهدافهم، فالفرد يهدف إلى تأييد حقه في المعرفة لاتخاذ القرارات الشخصية والاجتماعية المختلفة ويحتاج إلى التسلية والترفيه كهدف أيضا في نفس الوقت.

إلا أن الأفراد لا يستطيعون ضبط أو تحديد نوع الرسائل التي تبثها وسائل الإعلام أكثر مما هي عليه، ولكنهم لا يستطيعون تحديد ما لم ينشر بناء من رسائل، لأن وسائل الإعلام تحدد ما ينشر أو لا ينشر بناء على العلاقة الدائرية مع أفراد المتلقين مثلها مثل النظم الاجتماعية على تطوير هذه العلاقة الدائرية مع وسائل الإعلام.

وقد قدم "ميلقينوروكتش" ركيزتين أساسين تقوم عليهما علاقات الاعتماد على وسائل الاتصال هما: (1)

- الأهداف:

إن هناك أهدافا للأفراد يرغبون تحقيقا من خلال المعلومات التي توفرها المصادر المختلفة سواء كانت هذه الأهداف شخصية أو اجتماعية.

- المصادر:

اعتبار نظام وسائل الإعلام نظام معلومات يتحكم في مصادر تحقيق الأهداف الخاصة بالأفراد، وتتمثل هذه المصادر في مراحل استقاء المعلومات ونشرها مروراً بعملية الإعداد والترتيب والتنسيق لهذه المعلومات ثم نشرها بصورة أخرى.

- مجالات التأثير الناتجة عن نظرية الاعتماد على وسائل الاتصال:

هناك ثلاث مجالات ناتجة عن هذه النظرية وهي: (2)

(1) محمد عبد الحميد، مرجع سبق ذكره، ص 233.

(2) محمود حسين إسماعيل، مرجع سبق ذكره، ص 280.

المجال الأول: التأثيرات المعرفية

مثل إزالة الغموض النتائج عن افتقاد المعلومات الكافية لفهم الحدث، وأيضاً التأثير في إدراك الجمهور للأهمية النسبية التي تمنحها لبعض القضايا أيضاً في التأثيرات المعرفية تلك الخاصة بالقيم والمعتقدات.

المجال الثاني: التأثيرات الوجدانية:

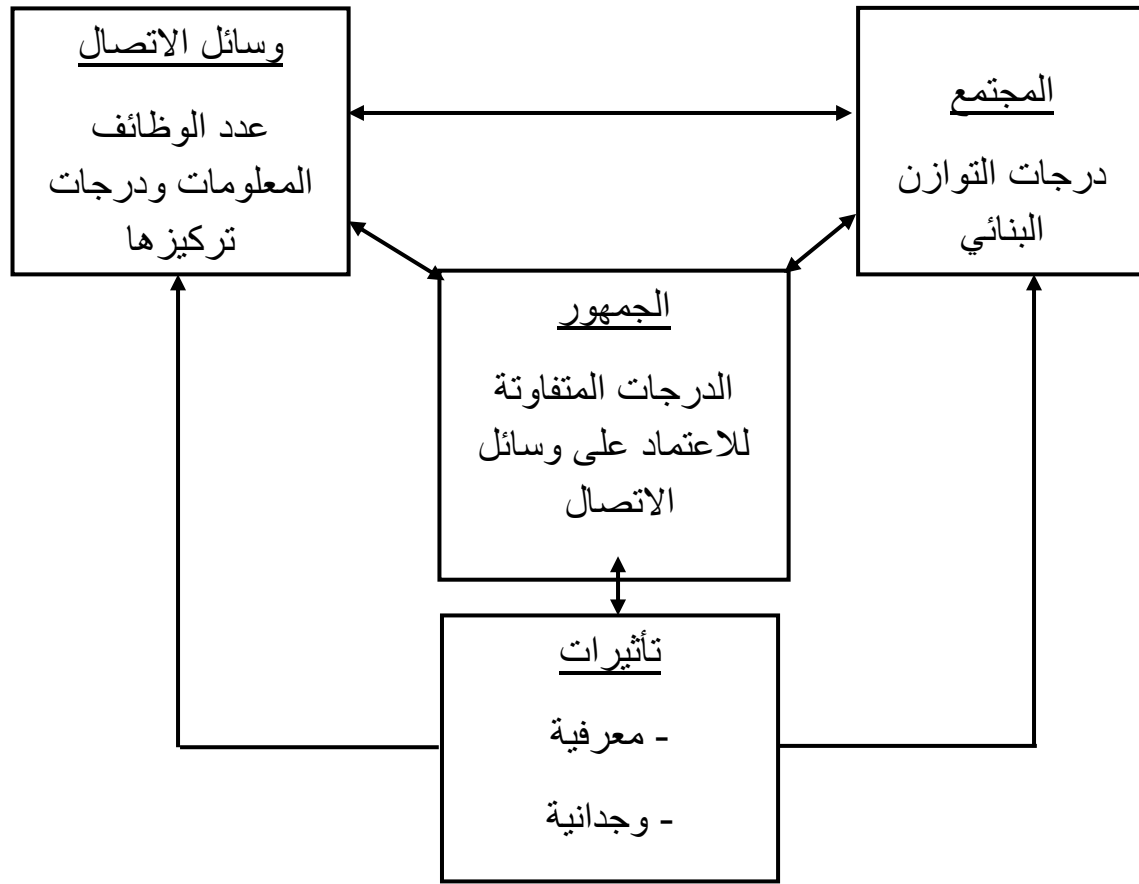
والمعلقة بالمشاعر والأحاسيس، مثل زيادة لمخاوف والتوتر والحساسية للعنف، وأيضاً التأثيرات المعنوية مثل الاعتزاز عن المجتمع.

المجال الثالث: التأثيرات السلوكية:

والمتمثلة في الحركة أو الفعل الذي يظهر في سلوك علني، هذه التأثيرات ناتجة عن التأثيرات المعرفية والتأثيرات الوجدانية، وقربته عليهما.

وأخيراً يقترح (ميلفينوروكتش النموذج التالي للتعبير عن الاعتماد المتبادل بين كلمن وسائل الاتصال والنظم الاجتماعية الأخرى والجمهور).⁽¹⁾

(1) محمد عبد الحميد، مرجع سبق ذكره، ص 234.



الشكل رقم (06): يوضح العلاقة المتبادلة بين المجتمع ووسائل الاتصال والجمهور

هـ. نظرية ترتيب الأولويات: (1)

إن البحث يدور حول الدور الذي تلعبه وسائل الاتصال فبتوجيه الرأي العام أخذ في السنوات الأخيرة حيزاً كبيراً جداً من اهتمام الباحثين الغربيين، لكن أهم المقاربات الجديدة التي فرضت نفسها في هذا المجال، هي التي يطلق عليها اسم Agenda Setting أي إعداد جدول للأحداث التي تهم المجتمع وترتيبها أو نظرية ترتيب الأولويات والتي يعتبر "ماك كومب وشاو Mc Comb. Cgaw" 1972 راودها الأوائل، يرى أصحاب هذه النظرية بأن هناك علاقة بين النظام التمرتيبي (Hiérachique) للمعنى المعطى لنفس المشاكل من طرف الجمهور والسياسيين، فوسائل الاتصال تحدد إذن جدول الأحداث وتترتب المشاكل.

(1) فضيل دليو، الاتصال - مفاهيمه - نظرياته - وحالاته، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2003، ص 36، 37.

تقوم هذه النظرية في الأساس على فرضية... أن الوظيفة الأساسية لوسائل الاتصال لا تكمن في القول للجمهور "كيف أن يفكر" لعدم فاعلية ذلك دائماً، بل "فيما يجب أن نفكر وما الذي ينبغي أن يعرف وأن يشعر به" فافرضة اختيارات معينة ومحدودة يتم التركيز عليها بشدة مع التحكم في طبيعتها ومحتواها، على اعتبار أن كثرة الأحداث في العالم اليوم تقتضي إظهار مواضيع أو شخصيات دون أخرى تماشياً مع التوجيهات الإعلامية للوسائل المختلفة، ولقد حدد "شاو" و"مارتن" (Shaw & Martin) أربعة أنواع بحثية لقياس ترتيب الأولويات وهي:

✓ قياس أولويات اهتمامات الجمهور ووسائل الإعلام اعتماداً على المعلومات التي تجمع بواسطة المسح الاجتماعي وتحليل المحتوى؛

✓ التركيز على مجموعة من القضايا، ولكن مع نقل وحدة التحليل من المستوى الكلي سابق الذكر إلى المستوى الفردي؛

✓ دراسة قضية واحدة في وسائل الإعلام وعند الجمهور في فترتين مختلفتين؛

✓ دراسة قضية واحدة مع الانطلاق من الفرد كوحدة للتحليل.

وقد نتج عن العديد من الدراسات الميدانية التي أجريت في الربع الأخير من القرن

20 أن ترتيب الأولويات يتأثر بمجموعة من المتغيرات ترتبط في الغالب بـ:

1- طبيعة القضايا (مجردة أو ملموسة)؛

2- أهمية القضايا (مجردة/ ملموسة)؛

3- الخصائص الديمغرافية للجمهور (الجنس، السن، مستوى تعليمي...)

4- الاتصال الشخصي والمباشر/ غير مباشر؛

5- البعد الزمني (توقيت الإثارة والمدى الزمني اللازم لإحداثها)،

6- نوع الوسيلة.

وفي الأخير تجدر الإشارة إلى أن هذا الإطار التصوري، الذي قدم كبديل لنظريات تأثير وسائل الاتصال مقابل سلبية جمهورها (الحقنة تحت الجلد، الطلقة السحري، الحتمية التكنولوجية) يطرح عدة مشاكل نظرية وتساؤلات منهجية.

1. فيما يخص الإطار النظري التصوري:

➤ وجود لمسة من الجبرية المحيطة (الاجتماعية) وتتمثل في انعكاس العرض الوسيلى المجدول على الجمهور، بل (عند المغالين) فوجود تنظيم مشابه، من حيث التركيب والترتيب والأهمية النسبية، بين العناصر المكونة لأجندة وسائل الاتصال وأجندة الجمهور، وتعود هذه الجبرية إلى الضعف الذي تعكسه النقطة الوالية؛

➤ إن نموذج ترتيب الأولويات -على الأقل عند الأوائل- يغلق الباب أمام التفسيرات ذات الطابع النفسي الاجتماعى والمتعلقة بقيمة إدراكات الجمهور وسلوكه في التفاعل مع الوسائل.

2. من الناحية المنهجية يمكن طرح التساؤلات التالية:

➤ يتعلق التساؤل الأول بموضوع القياسي نفسه، وذلك بسبب عدم وضوح نوع العلاقة التي توجد بين أجندات مختلفة وسائل الاتصال، أي ماذا نقيس؟ ترتيب الأولويات كما تبدو في المحيط العام الذي تشكله كل الوسائل؟ أم المؤثرة منها فقط؟ أم تلك التي يواظب عليها الجمهور؛

➤ يتعلق التساؤل الثاني ب: متى يبدأ الأثر وينتهي ويبلغ مداه؟؛

➤ يتعلق التساؤل الثالث على: ماذا نقيس فيما يخص الجمهور: الآراء، المعتقدات، التصورات...؟ أي مجال التأثير.

خلاصة الفصل:

لقد تم عرض موضوع التأثير والذي يتضمن التغيرات التي تحدث لدى المستقبل نتيجة تعرضه للرسالة وتعتبر مقياسا لمدى نجاح المرسل في تحقيق أهدافه.

كذلك معرفة أسس التأثير والإقناع والتطرق إلى نظرية الإقناع وتأثيرات وسائل الاتصال من خلال المدخل التأثري والمدخل الوظيفي.

وأخيرا معرفة نظريات تأثير وسائل الاتصال بأنواعها نظرية التأثير المباشر ونظرية التأثير الانتقائي ونظرية غير مباشر.

الفصل الخامس

الخلفية النظرية للاتصال

تمهيد.

أولاً: أهمية الاتصال في المؤسسة.

ثانياً: أهداف الاتصال.

ثالثاً: أساليب الاتصال.

رابعاً: عناصر العملية الاتصالية.

خامساً: أنماط الاتصال.

سادساً: دراسة شبكات الاتصال.

سابعاً: نماذج الاتصال.

ثامناً: أنواع الاتصال داخل المؤسسة.

تاسعاً: عوائق الاتصال.

عاشراً: شروط الاتصال الفعال.

حادي عشر: خصائص الاتصال الجيد.

ثاني عشر: الخطوات الضرورية للمدخل السلوكي في الاتصالات.

ثالث عشر: واجب الإدارة نحو الاتصالات.

رابع عشر: أهمية المدير الفعال في تحسين الاتصالات.

خامس عشر: العمل.

سادس عشر: الاتصال التنموي.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

موضوع الاتصال محل التناول من جانب الإنسان منذ مراحل حياته الأولى، التي تعود إلى بدايات خلقه ووجوده، وإن كان التناول له من خلال محاولات استخدامه في مجالات الحياة المختلفة، بهدف إخضاعها لمتطلباته، وبدون الاستناد إلى خلفيات علمية، وإنما في ظل إشباع حاجاته الفسيولوجية و السيكولوجية، وما ينطوي ذلك على توارث خبري فطري شمل الإشارات والأصوات كي يعبر عن مشاعره وأحاسيسه ومواقفه.

ومع التطور الإنساني، وظهر اللغة في الحياة الإنسانية، حدث انقلاب شامل في اتصالات الإنسان، وباستخدام اللغة أصبحت الاتصالات لا تقتصر على المواقف الآنية، وإنما احتوت محاولات تاريخ حياته السابقة، وتطلعاته المستقبلية، وبالتالي تمكن من توفير ميرات شمل مجالات الحياة السياسية والاقتصادية والثقافية، ومما دفع به إلى ابتكار العديد من الوسائل الاتصالية كي تسهل له فرص التغلب على التباعد الزمني والمكاني في إطار طبيعته الاجتماعية التي تقوم على التفاعل الإنساني، بما يحفظ وجوده وتراثه الاجتماعي عبر مراحل التاريخ.

أولاً: أهمية الاتصال في المؤسسة

لا يمكن تصور أي مؤسسة خالية من أي شكل من أشكال الاتصال، فالإتصال هو جوهر نشاط المؤسسة وهي الروح التي تحركها، بحيث أي نقص أو غياب أو أي تشويه للمعلومات، يعني اضطراب وظائف المؤسسة، فالإتصال هو محور كل العمليات في المؤسسة، رسمية كانت أو غير رسمية، بحيث يترتب عليه فعالية الأداء من حيث اتخاذ القرارات وبناء الهيكل التنظيمي وفعالية القيادة وحركية الجماعات والدافعية، والبيئة التنظيمية والتغيير التنظيمي والعلاقات العامة التي تقوم بها المؤسسة⁽¹⁾.

(1) ناصر قاسمي: الاتصال في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 15.

ثانيًا: أهداف الاتصال

1- بالنسبة للعامل:

يهدف الاتصال داخل المؤسسة إلى تعريف العاملين بما يجري داخل المؤسسة، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة التفاهم والثقة، مما ينعكس على زيادة الإنتاج، ولا شك أن تزويد العاملين بالقدر الكافي من المعلومات يؤدي إلى التقليل من الشائعات بين تضييع الوقت في أحاديث لا تقوم على أساس من الصحة، وهناك أربعة 04 مجالات لتقديم المعلومات للعاملين في المؤسسة:

أ- معلومات عن المؤسسة -إنتاجها ومستقبلها والقرارات الهامة للمؤسسة-؛

ب- معلومات عن سياسة المؤسسة خاصة ما يتصل بوظائفهم؛⁽¹⁾

ج- معلومات تتصل ببعض المشكلات الطارئة التي تقابل المؤسسة؛

د- معلومات تتصل بنشاط العاملين الوظيفي، وظروف المؤسسة الاقتصادية.⁽²⁾

2- بالنسبة للجمهور:

الجمهور له أهمية بالنسبة للمؤسسة الاجتماعية، حيث أنها غالباً مؤسسة خدمتية، لذلك فالمؤسسة يهملها إقامة النظام للاتصال بالجمهور، يمكنها من أن توصل حقيقة الجهود التي تبذلها المؤسسة، وكذلك من المهم أن يتعرف الجمهور على حقيقة هذه الجهود، والمؤسسة بالدرجة الأولى، يهملها التعرف على رأي أفراد الجمهور في نشاطها وكذلك تسعى المؤسسة إلى التعرف على شكاوي ومقترحات الجمهور لتحسين خدماتها.⁽³⁾

⁽¹⁾ خيري خليل الجميلي: الاتصال ووسائله في المجتمع الحديث، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1997، ص 35.

⁽²⁾ الدسوقي عبده إبراهيم: وسائل وأساليب الاتصال الجماهيرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصر، ص 38.

⁽³⁾ نفس المرجع، ص 39.

3- بالنسبة للقيادات الإدارية:

يحقق الاتصال الجيد مزايا كثيرة بالنسبة للقائد الإداري الناجح من خلال المشاركة مع العاملين الذين يقودهم، والتأثير فيهم بالصورة الكافية، فالقيادة تمثل القدرة في التأثير على الناس أفرادًا أو جماعات بتوجيه السلوك الفردي أو الجماعي من أجل تحقيق هدف مشترك، والاتصال الجيد طريق القائد لاتخاذ القرارات الهامة السليمة القائمة على قدر كاف من الحقائق والمعلومات والبيانات الصحيحة.⁽¹⁾

كذلك نوع آخر من الأهداف، التي يسعى الاتصال إلى تحقيقها:

- **تحقيق التنسيق بين الأفعال والتصرفات:** يقوم الاتصال بالتنسيق بين تصرفات وأفعال أقسام المؤسسة المختلفة، فبدون الاتصال تصبح المؤسسة عبارة عن مجموعة من الموظفين يعملون منفصلين بعزهم عن بعض أداء مهام مستقلة عن بعضها البعض، وبالتالي تفقد التصرفات التنسيق وتميل المؤسسة الإدارية إلى تحقيق الأهداف الشخصية على حساب أهدافها العامة.

- **المشاركة في المعلومات:** يساعد الاتصال على تبادل المعلومات الهامة لتحقيق أهداف التنظيم، وتساعد هذه المعلومات بدورها على:

* توجيه سلوك الأفراد قصد تحقيق الأهداف؛

* توجيه الأفراد في أداء مهامهم وتعريفهم بالواجبات المطلوبة منهم؛

* تعريف الأفراد بنتائج أدائهم.

⁽¹⁾ خيرى خليل الجميلي، مرجع سبق ذكره، ص 36.

- **اتخاذ القرارات:** يلعب الاتصال دورًا كبيرًا في عملية اتخاذ القرارات، ولاتخاذ قرار معين يحتاج الموظفون إلى معلومات معينة لتحديد المشاكل وتقييم البدائل وتنفيذ القرارات وتقييم نتائجها⁽¹⁾.

- **التعبير عن المشاعر الوجدانية:** يساعد الاتصال الموظفين أو العاملين على التعبير عن سعادتهم وأحزانهم ومخاوفهم، وثقتهم بالآخرين، حيث يستطيع الموظف إبداء رأيه في موقف دون حرج أو خوف، كما يتمثل الاتصال جزءًا هامًا في عمل المدير، فهو يساعده على الاتصال بالموظفين في جميع المستويات الإدارية، لهذا يتغلغل الاتصال في جميع وظائف وأنشطة المنظمة.⁽²⁾

⁽¹⁾ راوية حسن: السوك في المنظمات، الدار الجامعية، مصر، 1999، ص 190.

⁽²⁾ صالح بن نوار: الاتصال الفعال والعلاقات الإنسانية، فعالية الملتقى الوطني الثاني، مخبر علم الاجتماع والاتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2003، ص 88.

ثالثاً: أساليب الاتصال

هناك ملامح وسمات للاتصال تمثل أسلوب مميز للتعامل في المواقف المتبادلة بين الأشخاص، وسيتم التعرض للأساليب الأساسية للاتصال كالتالي:

1- الأسلوب التسلطي:

وهو أسلوب ينتج عن مدخلات مترتبة في التنشئة والتطبيع الاجتماعي يتأثر بها الفرد في طفولته وتنعكس على سلوكياته في اتصالاته وتعاملاته مع الآخرين، وينتشر هذا النمط المترتب من التنشئة في الأسر من الطبقة المتوسطة، حيث يميل الوالدان للسيطرة وفرض لمعايير السلوك التقليدي باستخدام أساليب خشنة وقاسية.

ويؤدي هذا الأسلوب التسلطي في التنشئة الاجتماعية إلى تعلق مصطنع بالوالدان وإلى طاعة السلطة، غير أن حبهم للقوة يزداد مما يؤدي إلى ظهور الأنماط الاتصالية في سلوكهم نفسه.

2- الأسلوب التسامحي:

وهو أسلوب للتنشئة الاجتماعية يعايشه الطفل حيث ينشأ في حو متسامح أملاً للانطلاق تتضح فيه ازدياد جاذبيتهم الاجتماعية لدى زملائهم، ولكن هذا التسامح الذي لا يرتبط بهامش من الحرية المقيدة بحدود معينة في إطار القيم والأخلاقيات فإنها تؤدي إلى ظهور شخصية غير مدركة لحدود وأبعاد الاتصالات الإنسانية المتزنة.

3- الأسلوب التوافقي:

ويرتبط هذا النوع من الأساليب بالاتصال الإنساني المتعقل الذي يمكن الفرد من التوافق المجتمعي، ويظهر الأسلوب التوافقي بين الأسر المتماسكة حيث تُحدث نموذجين في شخصية الطفل في الاتجاهات. وذلك كالدور الاتصالي المعتدل للنسق الأبوي حينما تشجع الأم طفلها على التوحد بأبيه، ويؤدي إلى ترسيخ انتماء الشخص لأسرته، ونجاح الفرد في

اكتساب المهارات الاجتماعية الملائمة، وعلى هذا يتضح أن العادات المتبعة في تنشئة الأطفال في أي ثقافة من الثقافات بما فيها شدة أو لين، تطبع أفرادها بطابع يميزهم عن أفراد الثقافات الأخرى، وتحدد معالم شخصية الفرد في اتصالاته بالآخرين.

4- أسلوب العدوان واللوم:

يميل هذا الشخص الذي يستخدم هذا الأسلوب إلى أن يتصرف دائماً مع الآخرين مستخدماً لهجة الطلب، وقد شبه بآلة التصوير، التي تصور أخطاء الآخرين، وتتقدمهم باستمرار على نحو يسوده التعالي والغطرسة، كما يتميز أكثر اللوامين تطرفاً بأنهم مستبدون، كما أنهم يفرضون آرائهم على الآخرين بالقوة، ويفعلون ما يريدونه على حساب حقوق الآخرين ومشاعرهم وعواطفهم.

والهدف النهائي للشخص اللوام هو أن يحقق الفوز والسيطرة دائماً في نطاق علاقاته مع الآخرين فيدفعهم إلى الخسارة والهزيمة، وقد يكون الرئيس اللوام مهاباً وخاصة لو كان يحظى بالقوة على مرؤوسيه، فيتمكن من دفعهم نحو فعل ما يريده، وبذلك فإن نتائج هذا الأسلوب تكون سلبية تماماً في المدى البعيد، فضلاً عن أن اللوامين عادة ما يفشلون في عقد علاقات وثيقة نظراً لأنهم يشعرون دائماً بأنه يتعين عليهم أن يحترسوا من الآخرين ويشعرون باغترابهم عن غيرهم من الناس، فضلاً عن إحساسهم بأن الآخرين يسيئون فهمهم وبأنهم لا يحضون بقبولهم أو حبهم، ولذلك عادة ما يشعر اللوامون بالعزلة والوحدة⁽¹⁾.

5- أسلوب الاسترضاء وعدم الجزم:

يحاول الأشخاص الذين يتخذون هذا الأسلوب استسماج الآخرين وانكار ذاتهم، وهم نادراً ما يرفضون أمراً، ويتحدثون كما لو كانوا عاجزين عن أن يفعلوا شيئاً من أجل أنفسهم ولأنفسهم، ولذا فهم يحتاجون دائماً إلى من يساندهم أو من يؤيدهم. ويتجاهل المسترضون

(1) أحمد عيسوي: منهجية البحث في عملية الاتصال الدعوي، دار الكتاب الحديث، ط1، القاهرة، مصر، 2012، ص23.

حقوقهم الخاصة وحاجاتهم ومشاعرهم، وهم غير قادرين على التعبير عما يريدونه بصفة مباشرة وحاسمة. وحتى عندما يعبرون عن أفكارهم أو مشاعرهم تجاه الآخرين فإنهم يتبعون أسلوبًا يفيض بالاعتذار والأسف، الأمر الذي يجعل الآخرين يصرونهم بشدة، كما يتميز أسلوب الاسترضاء هذا بأن صاحبه لا يستطيع أن يتخذ قرارًا في مسألة معينة، أو أن يبت في أمر ما، أو أن يحسب حسابًا، أو يتعقل أمرًا، ومثال ذلك أن الرئيس أو المشرف الذي يتميز بهذا الأسلوب، لا يستطيع أن يجزم في أمر ما، ويجد صعوبة بالغة في أن يقول (لا) لمؤوسيه خوفًا من أن يؤذي مشاعرهم⁽¹⁾.

6- الأسلوب العقلي:

الأشخاص الذين يستخدمون هذا الأسلوب يعقلون أهمية قصوى على حساب كل ما يفعلونه مع الآخرين، ومعالجته معالجة عقلية، ولهذا فإنه أسلوب يستلزم قدرة فائقة على أن يظهر الإنسان بمظهر الهدوء والرصانة والالتزان، فلا يسمح بمشاعره أن تخرج إلى حيز التعبير، وهو يعتقد بأنه من الأفضل أن تظل المشاعر والانفعالات كامنة بداخل الإنسان، طالما أنها يمكن أن تصرفه عن العمل الذي يقوم به، أو أنها قد تتركه، لو أنه كشف عنها.

ولذلك فالأفراد الذين يكشفون دائمًا عن هذا الأسلوب يرتابون في المشاعر ولا يثقون في العواطف والانفعالات الشخصية، ويثقون أشد الثقة في المنطق والعقلانية، ويصرفون من منطلق اعتقادهم بأن الناس لو كانوا قادرين على التعقل فاستخدموا عقولهم فقط، لاختفت معظم المشاكل التي توجد حولهم، وهو غالبًا يقيمون مسافة بينهم وبين الآخرين، بحيث يتعسر توثيق الصلة بهم.⁽²⁾

(1) أحمد عيسوي، المرجع السابق، ص 23.

(2) نفس المرجع، نفس الصفحة.

7- الأسلوب الملتوي أو الاحتكاري:

يقوم هذا الأسلوب على أساس من عدم الاندماج في المواقف المتبادلة بين الأشخاص أو المواقف الشخصية، ويشار إليه بهذه العبارة: "ابتعد عن المواقف المهددة"، والأشخاص الذين يستخدمون هذا الأسلوب يكونون كل أنواع الاستراتيجيات للمحافظة على ذاتهم بعيداً عن أطراف الاتصال غير المريحة، ولكن عندما لا يتمكنون من تحاشي هذه الأطراف غير المريحة، فإنهم يلجئون إلى استخدام أسلوب آخر للتعامل مع هؤلاء، وهو أسلوب المناورات الملتوية أو أسلوب احتكار مشاعر الآخرين وعواطفهم واستغلالها، وفي هذه الحالة الأخيرة تستخدم أساليب معينة كالغضب والتضارب به والاحراج، واحساس الآخرين بالذنب، كطريقة للاستيلاء عليهم، ومثال ذلك، أن رئيس العمل قد يجبر رؤوسه على القيام بأعمال إضافية بواسطة احتكار مشاعرهم الكامنة بالذنب، فيقول لهم "كيف يمكنكم أن تتركوني بمفردي بعد كل ما فعلته من أجلكم".⁽¹⁾

8- الأسلوب الواضح والمباشر:

يتميز الأشخاص الذين يستخدمون هذا الأسلوب بقدرتهم على الإفصاح عن حقوقهم، والتعبير عن مشاعرهم وأفكارهم وحاجاتهم، بطريقة مباشرة وشريفة ومستقيمة، ولذلك تكون نبرات أصواتهم وحركاتهم وتعبيرات نظراتهم ووقفاتهم ملائمة ومطابقة لما يقولونه، فضلاً على أن أفعالهم تضاهي أقوالهم، وهم قادرون إلى حد كبير على أن ينفذوا ما وعدوا به، ويكشف الأشخاص الذين يعتمدون على هذا الأسلوب عن عدم لجوئهم إلى تحقيق حرياتهم على حساب حريات الآخرين، واستعدادهم الدائم للتفاوض والحوار وعقد الصلح، ويستطيع هؤلاء الأشخاص أن يعبروا عن وجهات نظرهم الخاصة في المواقف المختلفة حتى وإن كانت تختلف عن وجهات نظر غيرهم، ولكنهم لا يكشفون غي ذلك عن أية محاولة للسيطرة

(1) أحمد عيسوي، المرجع السابق، ص 24.

أو احتقار الآخرين ممن لا يشاركونهم وجهات نظرهم، ولذلك يعتمد هذا الأسلوب على مبدأ الاحترام ويتجاوز الاختلاف الأعمى، أو المخالفة المقصودة⁽¹⁾.

وما يمكن استنتاجه من عرض أساليب الاتصال ما يلي:

- إن هناك الكثير من أساليب الاتصال المتاحة أمام الأشخاص، وهناك سبل مختلفة ومتباينة للاستجابة في المواقف المتبادلة بينهم، وأن كل شخص يستخدم هذه الأساليب في موقف أو آخر؛

- إن كل أسلوب منها يعتبر فعالاً وإيجابياً في مواقف معينة؛

- إن الاستخدام المعتاد لنموذج واحد وبالذات في جميع المواقف دون تمييز لطبيعة الموقف هو الذي يمكن أن يتسبب في المشكلات المتصلة بالعلاقات بين الأفراد.

⁽¹⁾ أحمد عيسوي، المرجع السابق، ص 24.

رابعًا: عناصر العملية الاتصالية

1- المرسل:

المرسل في أبسط تعريفاته يشار إليه على أنه ذلك الشخص الذي يصوغ الرسالة بعقله ويرغب في توصيلها إلى شخص آخر، أو بمعنى آخر فهو الشخص الذي يبث الرسالة عبر وسيلة مناسبة، قصد تحقيق أهداف معينة، قد تتراوح بين تعزيز مبادئ وأفكار معينة، أو تأييدها أو تعديلها أو محاربتها، ويطلق على المؤسل البادئ في عملية الاتصال⁽¹⁾.

2- الرسالة:

تعرف الرسالة الاتصالية على أنها المحتوى المعرفي الذي يريد المرسل نقله إلى المستقبل، وهي الهدف الذي تسعى إليه عملية الاتصال ككل لتحقيقه، والرسالة هي مجموعة رموز مرتبة ومفيدة، تكون في الغالب لغوية، لهدف إيجاد معان متماثلة عند المشاركين في الاتصال، وهي لا يتضح معناها إلا من نوع السلوك الذي يمارسه المستقبل⁽²⁾.

3- الوسيلة أو القناة:

يمكن اختيار الوسائل المناسبة لتوصيل الرسالة، منها السمعية فقط، أو البصرية، أو السمعية البصرية، ويمكن الاتصال أن يكون مباشراً دون حاجة إلى وسيلة صناعية، وفي هذه الحالة تكون القنوات رسمية أو غير رسمية، كما قد تكون صاعدة أو نازلة أو جانبية⁽³⁾.

4- المستقبل:

ويقصد بالمستقبل في عملية الاتصال الشخص أو مجموعة الأشخاص الذي يتلقى ويستقبل محاولات التأثير الصادرة عن المرسل، وقد يكون المستقبل فرد واحد كما هو الحال

(1) عبد القادر قندوز، محمد الطيب الزاوي: المدخل إلى علوم الاعلام والاتصال، المطبعة العربية، الجزائر، ص29.

(2) كامل خورشيد مراد:الاتصال الجماهيري والإعلام، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2011، ص70.

(3) بوحنية قوي:الاتصالات الإدارية داخل المنظمات المعاصرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص40.

عندما يلتقي الأخصائي الاجتماعي بعميله لمناقشة في مشكلته، فالعميل هو المستقبل في هذه الحالة، وقد يكون المستقبل جماعة معينة، مثلما يحدث حينما تتلاقى جماعة ما محاضرة من أحد الحاضرين، وقد يكون المستقبل جماعة غير محدودة أو جمهور كبير منتشر في أماكن متعددة مثلما يحدث حينما يستقبل الجمهور خطابًا لرئيس الدولة.⁽¹⁾

5- رجوع الصدى:

ويقصد به التغذية الراجعة وإعادة المعلومات للمرسل، حيث يستطيع أن يقرر ما إذا كانت الرسالة حققت أهدافها من عدمها، ويطلق على التغذية الراجعة عدة مصطلحات مثل ردة الفعل، التغذية المرتدة، ورجع الصدى، وهي عملية تعبير متعددة الأشكال، تبين مدى تأثير المستقبل بالرسائل التي نقلها المرسل إليه بالطرق أو الوسائل المختلفة، وهي عنصر مهم في الاتصال لأنها عملية قياس وتقويم مستمرة لفاعلية العناصر الأخرى، كما أن لها دورًا كبيرًا في إنجاح عملية الاتصال.⁽²⁾

6- الخلفية المعلوماتية:

وهي مجموعة القيم والرواسب الثقافية والأفكار والأحاسيس والمعلومات التي يحملها كل طرف من أطراف الاتصال.

7- مجال التفاهم:

وقد عبر عنه بمصطلح سوسيولوجي تحت مفهوم ومعنى (المرونة) أي تختلف القيم والرواسب الثقافية والأفكار والأحاسيس التي يشترك فيها أطراف الاتصال وتكون المرونة مختلفة ومتنوعة تبعًا للأشكال التالية:⁽³⁾

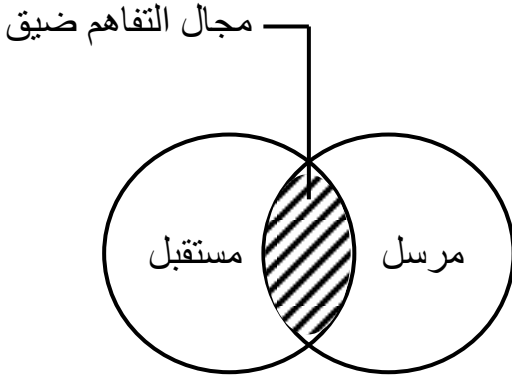
⁽¹⁾ محمد سلامة غباري والسيد عبد الحميد عطية: الاتصال ووسائله بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1991، ص 27.

⁽²⁾ عامر قنديلج: الاتصالات، جامعة المستنصرية، بغداد، العراق، 1988، ص 67.

⁽³⁾ Roger Mucher, *communication et Réseaux de communication*, E.S.F, Pris, 1973, p19.

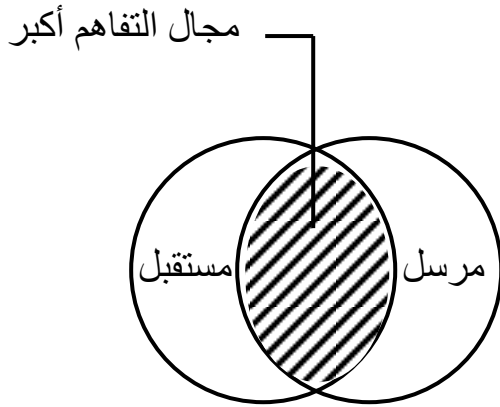
- أشكال المرونة:

الشكل رقم (07):



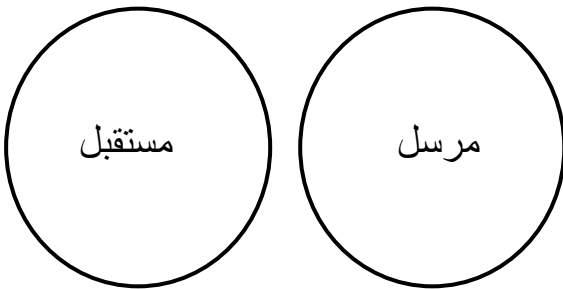
1. مجال ضيق للتفاهم بين المرسل والمستقبل وتكون إمكانية التفاهم محدودة جدا

الشكل رقم (08):



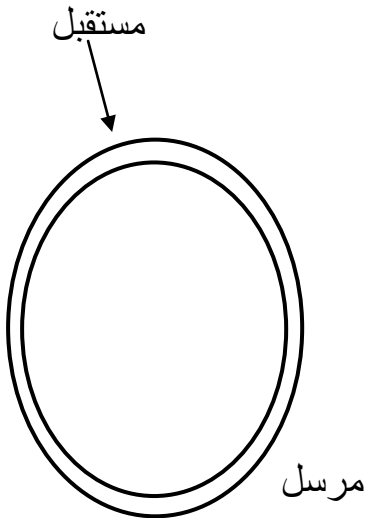
2. مجال أكثر اتساعا يسمع بتفاهم أكثر، المستقبل يستطيع إدراك معظم أفكار المرسل

الشكل رقم (09):



3. في هذا الشكل يتضح مرجع طرف الاتصال، أو نظامه اللغوي أو الرموز المستعملة بصفة مطلقة بين طرق الاتصال، ومن هنا تستحيل حدوث عملية الاتصال.

الشكل رقم (10): يوضح الخلية المعلوماتية للمرسل والمستقبل



4. في هذا الشكل يملك المرسل خلفية معلوماتية أكثر مما يملكها المستقبل مما يسهل كثيرا التواصل ويجعل الصدى مرنا وأكثر وضوحا. ويقدر من هذه العملية التشويش، حين يعتبر أنه كل عميق مادي أو معنوي يعترض العملية الاتصالية.

- التشويش الناتج عن القناة:

استعمال ألفاظ لغوية غير مألوفة يصعب على المستقبل فهمها، وهذا يؤدي إلى تقديم مواضيع لا تتوافق مع مستوى الجمهور.⁽¹⁾

- التشويش الناتج عن تعقد الرسالة:

عدم وضوح قصد المرسل وما كان يفنيه فيفهم المستقبل المعنى بطريقة مغايره، كذلك كثافة الرسالة بالمعلومات، وأيضا الفهم الخاطئ للمعاني بسبب التفاوت الثقافي بين المرسل والمستقبل.⁽²⁾

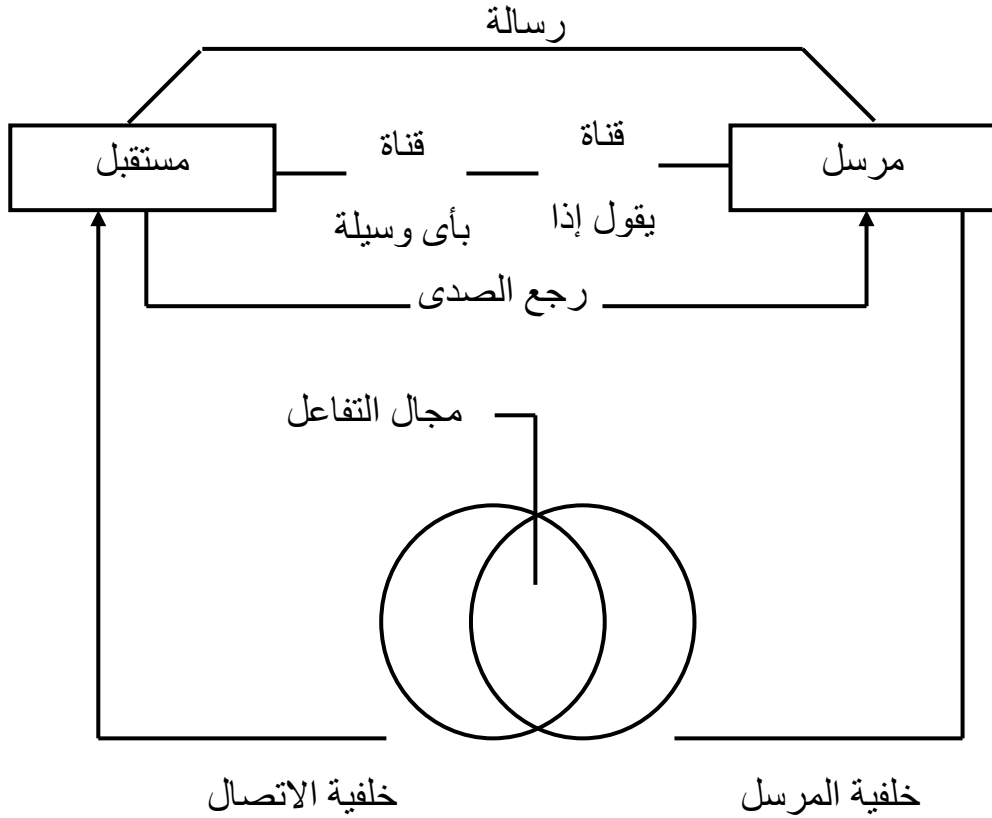
- التشويش الناتج عن الأحكام المسبقة:

كذلك التشويش الناتج عن تداخل وجود أحكام مسبقة لدى أحد الأطراف مما يؤدي إلى معارضة مضمون الرسالة، ويقلل من نسبة الفهم والتقبل الضروريين لعملية الاتصال.⁽³⁾

(1) صالح أبو إصبع وتيسر أبو عرجة، مرجع سبق ذكره، ص 34.

(2) نفس المرجع، نفس الصفحة.

(3) Communication et Réseaux de communication, Op.Cit, P 24.



الشكل رقم (11): مقومات العملية الاتصالية (عناصر الاتصال)

يوضح تفصيل العناصر المكونة للعملية الاتصالية، وكل أبعادها إذ يقوم المرسل بصياغة فكرته الذي يدرك معاني تلك الكلمات والرموز، ويبعث بها للمستقبل الذي يستجيب معبرا برسالة جديدة لتصل إلى المرسل ويشير للشكل نفسه إلى وجود خلفية معلوماتية لكل من المرسل والمستقبل، وهذه الخلفية تعبر عن مختلف القيم والرواسب الثقافية والأفكار والأحاسيس والمعلومات التي يحملها الطرفين.⁽¹⁾

⁽¹⁾Communication et Réseaux de communication, Op. Cit, P 24.

خامسا: أنماط الاتصال

1. الاتصال الذاتي **Intra personale communication**:

هو الاتصال الذي يتم بين الفرد ونفسه، في محاولة إدراكه عن الأشخاص والأشياء، والأحداث والمواقف التي يتعرض لها، أو حول ما يتعرض له من معلومات أو أفكار أو آراء، باعتبارها منبهات Stimulants أو مثيرات، تتطلب فيه استجابة Response بشكل معين أو في اتجاه معين.

وهذا الشكل من الاتصال هو الذي يسمح للفرد أن يتخذ قراراته بناء على المعلومات التي يستقبلها عن طريق حواسه.

وعلى سبيل المثال: عندما نسمع أو نشاهد عملا فنيا من خلال الراديو أو التلفزيون، فإن حواس الأذن والعين هي التي تستقبل هذه المعلومات، وترسلها إلى المخ الذي يتم فيه عملية تقييم الرموز التي استقبلتها الحواس، فيتخذ قراره بقبول الاستمرار في الاستماع أو المشاهدة أو رفضها، فيعطي أوامره للجهاز الحركي لتغيير المحطة أو غلق الجهاز.⁽¹⁾

2. الاتصال المواجهي **Face to face communication**:

وهو الشكل الذي يتم بين الأفراد مواجهة، سواء كان بين فردين أو بين فرد وآخرين وهو ينقسم إلى قسمين.

أ. اتصال شخصي **Inter personale communication**: وهو الاتصال الذي يتم بين فرد وآخر، خلال أي عملية من العمليات التي تتم في حياتنا اليومية، داخل الأسرة أو بين الزملاء والأصدقاء، وهو يتم بين الأفراد إما مباشرة أو من خلال وسائل الاتصال الأخرى.⁽²⁾

(1) محمد عبد الحميد، مرجع سبق ذكره، ص 34.

(2) نفس المرجع، نفس الصفحة.

مثل الهاتف على سبيل المثال (يمكن استخدام الهاتف في مجالات مهمة مرتبطة بطبيعة الأنشطة التي يمارسها، سبيل المثال استخدام الهاتف لتلقي شكاوى الجمهور، أو المتكلمين مع المنشأة وأفراد الجمهور الداخلي وكذلك تلقي الاقتراحات).⁽¹⁾

ب. **اتصال جمعي Groupe communication**: ويتم بين شخص أو مجموعة من الأشخاص في اتصال مواجهي يأخذ شكل الاتصال مع مجموعة صغيرة، وتتصف المجموعة الصغيرة بعدة صفات وهي: إن أفرادها غالبا ما يتقابلون ويتباحثون في الأمور المختلفة، لذلك فهم يلتقون على معايير ومصالح مشتركة. ورغم أن لكل واحد منهم أهدافه الخاصة التي يسعى إليها، إلا أنهم يميلون لاتخاذ مواقف موحدة في القضايا المختلفة ويتمثل الاتصال الجمعي بالوسائل الآتية: الخطبة - المحاضرة - الندوة - اللقاءات الجماعية.⁽²⁾

3. الاتصال الجماهيري Mass communication:

ويقصد به العملية التي يتم بمقتضاها نقل المعلومات والأفكار والاتجاهات إلى عدد كبير نسبيا من الأفراد وسيلة أو أكثر من وسائل الاتصال الجماهيري، وهذا النوع من الاتصال يتم بطريقة غير مباشرة حيث يكون المستقبلين في مكان محدد، وغالبا ما يكون هذا الاتصال في اتجاه واحد في حالة وجود استجابة لا تظهر مباشرة أثناء الاتصال ولكن يمكن أن تظهر بعد ذلك بفترة.

ويختلف جزاء الاتصال حول مدى تأثير وسائل الاتصال المختلفة على الناس، فمنهم ما يؤكد على أهمية الاتصال الشخص والذي يقوم على وجود أفعال وردود أفعال بطريقة مباشرة مما يجعل تأثيره أقوى، إلا أن البعض الآخر يؤكد على أهمية الاتصال الجماهيري ودوره في التأثير.⁽³⁾

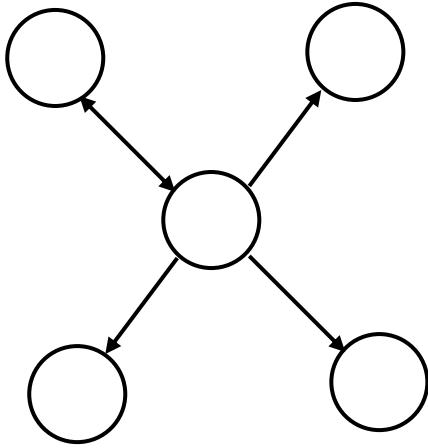
⁽¹⁾ محمد منير وسحر محمد وهبي: المداخل الأساسية للعلاقات العامة، المدخل للاتصال، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 1995، ص 151.

⁽²⁾ صالح أبو أصبع وتيسير أو عرجه، مرجع سبق ذكره، ص 26.

⁽³⁾ محمد السيد فهمي، مرجع سبق ذكره، ص 109.

سادسا: دراسة شبكات الاتصال

كشفت دراسات بعض البحوث حول الاتصالات وأهميتها في صنع القرارات، وقد تبين أن التنظيم اللامركزي أكثر فعالية في حل المشكلات المعقدة، وذكر "ناصر العديلي" أن تلك الدراسات أظهرت عدة أنماط للاتصالات جميعها تستند على الأنماط الأربعة التالية:⁽¹⁾

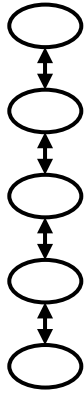


أ. النمط الأول (شكل العجلة):

وهذا النمط يتبع لعضو واحد في المحور رئيسا أو مشرفا أن يتصل بأعضاء المجموعة الآخرين، ولا يستطيع أعضاء المجموعة في هذا النمط الاتصال المباشر إلا مع الرئيس فقط، وأن الاتصال بينهم يتم عن طريقه، وهنا تكون سلطة اتخاذ القرارات تتركز في يد الرئيس فقط.

الشكل رقم (12): العجلة

ب. النمط الثاني (شكل السلسلة):



في هذا النمط يكون جميع الأعضاء في خط واحد، حيث لا يستطيع أي منهم الاتصال المباشر يؤكد من شخص أو شخصين ويلاحظ أن الشخص الذي يقع في المنتصف، يملك نفوذ وتأثير أكبر.

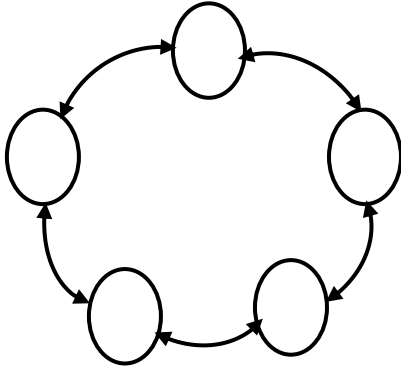
الشكل رقم (13): السلسلة

(1) ناصر العديلي: إدارة السلوك التنظيمي، ط1، السعودية، 1414هـ، ص 462، 463.

ج. النمط الثالث (شكل الدائرة):

وهذا النمط يكون فيه كل عضو مرتبط بعضوين، أي كل عضو يستطيع أن يتصل اتصالا مباشرا بشخصين آخرين ويمكن الاتصال ببقية أعضاء التنظيم بواسطة أحد الأعضاء الذي يتصل بهم اتصالا مباشرا.

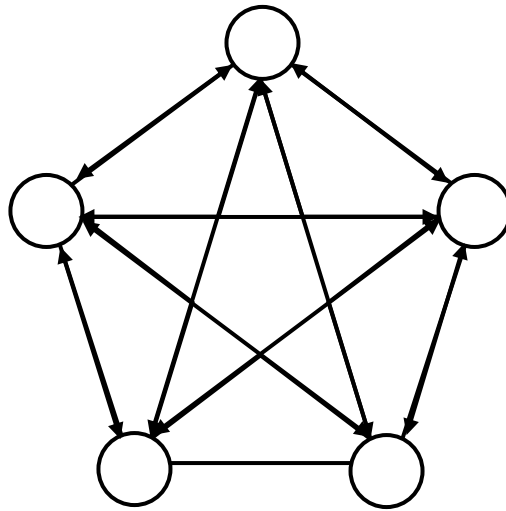
الشكل رقم: (14): يوضح الدائرة



د. النمط الرابع (شكل التشابك):

في هذا النمط يتاح لكل أفراد التنظيم الاتصال المباشر بأي فرد فيها، بمعنى آخر أن الاتصال يتجه إلى كل الاتجاهات، غير أن استخدام هذا النمط يؤدي إلى إمكانية زيادة التعريف فيها، وبالتالي يقلل من الوصول إلى قرارات سليمة وفعالة.

الشكل رقم (15): التشابك



سابعاً: نماذج الاتصال

يعد نموذج أرسطو أقدم نموذج للاتصال، والاتصال عنده نشاط شفوي، يحاول فيه المتحدث أن يقنع غيره وأن يحقق هدفه مع مستمع عن طريق صياغة قوية ماهرة للحجج التي يعرفها، ويتكون نموذج الاتصال عند أرسطو من: المتحدث، القضية، الكلام، المستمع. ويمكن توضيح أو عرض نماذج الاتصال بنوعين رئيسيين وهما:

◀ النموذج اللفظي:

الذي يوضع لنا عناصر العملية من خلال الكلمات.

◀ النموذج التصويري:

الذي يوضح بالرسم عناصر ومكونات النموذج ومن أقدم النماذج اللفظية وأشهرها "نموذج لاسويل".

1. نموذج لاسويل Lasswel:

قدم "هارولد لاسويل" نمودجا عاما للاتصال مؤكدا عنصر التأثير في العملية الاتصالية، وبعض النموذج الذي قدمه من خلال عباراته المشهورة.

من يقول ولماذا ولمن بأية وسيلة وبأي تأثير. (1)

▪ من هو؟ Who (المرسل)؛

▪ ماذا يقول؟ Sayswhat (الرسالة)؛

▪ بأية قناة؟ Channet Inwhich (القناة أو الوسيلة)؛

▪ لمن؟ To Whom (المستقبل)؛

(1) أحمد محمد عليق وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 169.

▪ وبأي تأثير؟ effect what Whith (التأثير).

أما برادوك فقد أضاف عنصرين إلى "نموذج لاسويل"، وهي:

✓ تحت أي ظرف يتم إرسال الرحالة؛

✓ ما هو هدف المتصل من إرسال الرسالة.

2. نموذج جيربندر (Gerbner):

وقد قدم "جيربندر" عام 1956 نموذجا لعملية الإتصال أكثر تفصيلا عن نموذج

لاسويلوبرادوك، أضاف فيه عناصر هامة، ولكنه أغفل عنصر التشويش من نموذجه، الذي

يتلخص على النحو التالي:⁽¹⁾

1. شخص ما 2. يدرك حدثا 3. ويستجيب

4. في موقف ما 5. عبر وسائل 6. ليضع مواد مناسبة

7. بشكل ما 8. وسياق 9. ينقل محتوى

3. نموذج بيرلو (SMCR) Berlo:

"نموذج بيرلو" يتكون من أربعة عناصر هي المصدر، الرسالة، الوسيلة والمستقبل.

وبالنظر إلى شكل هذا النموذج، لا يكفي أن نعدد بداية الإتصال من المصدر، لأن

المعلومات التي لديه تعد نتيجة عوامل متعددة، منها مهارات الإتصال، المعرفة والميول

والنظام الإجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه المصدر، لذلك يعد إتصال المرسل حصيلة لهذه

المؤثرات وتفاعلها مع بعضها البعض.⁽²⁾

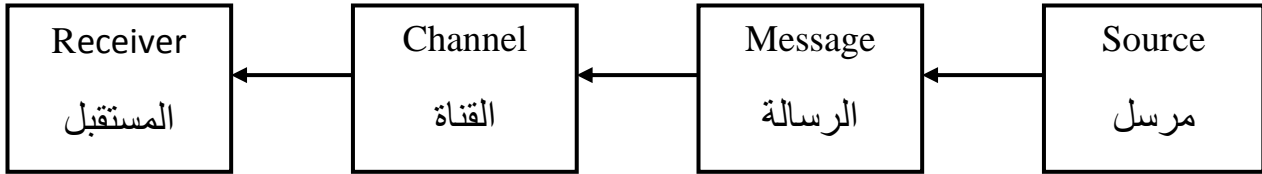
(1) حسن عماد مكاي، ليلي حسن السيد:الاتصال ونظرياته المعاصرة، الدار المصرية اللبنانية، مصر، 1998، ص 38.

(2) راكان عبد الكريم حبيب وآخرون:مهارات ووسائل الاتصال، مكتبة دار جدة، السعودية، 2004، ص 57.

(1) S= Source : المصدر (2) M = Message : الرسالة

(3) C = Channel : القناة (4) R = Receiver : المستقبل

الشكل رقم (16): يوضح نموذج بيرلو للاتصال



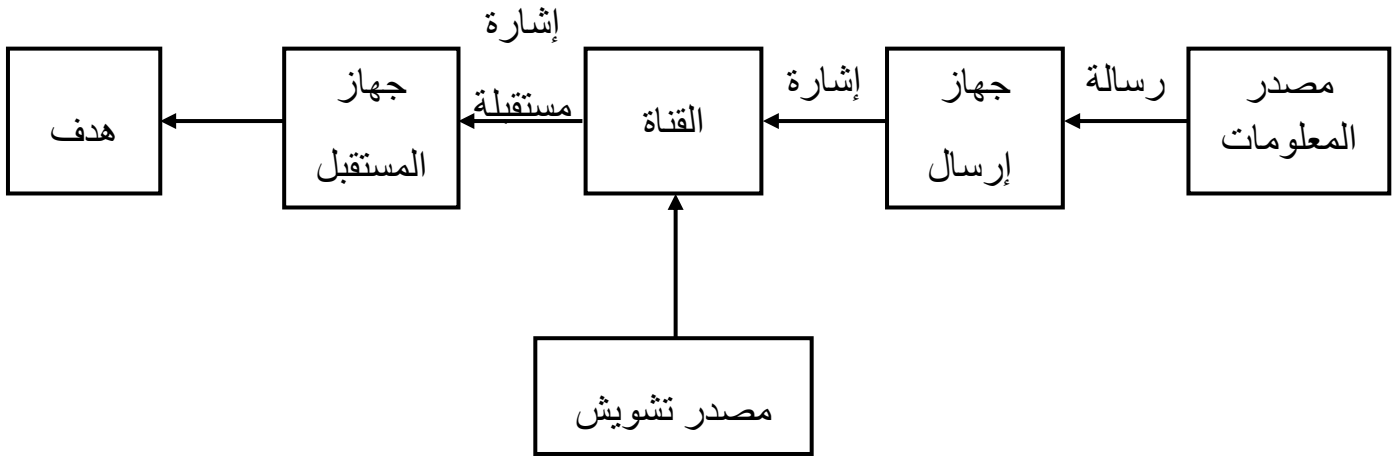
4. نموذج شانون ويوفر:

في عام 1949 نشر شانون نتائج البحث الذي أجراه لشركة (بيل) هي أساس نموذجها وقد وصف شانون و ويفر الإتصال من خلال سنة عناصر وهي:

1. مصدر المعلومات
2. المرسل
3. القناة أو الوسيلة
4. المستقبل
5. الهدف
6. مصدر الضوضاء

وتبدأ عملية الاتصال بمصدر يختار رسالة يتم وصفها في كود بواسطة جهاز إرسال يحول الرسالة إلى إرشادات ثم يقوم جهاز الاستقبال بفك كود الإشارات ويحولها إلى رسالة يستطيع المستقبل استقبالها والتعامل معها، والتغيرات التي تحدث للرسالة خلال انتقالها من المرسل إلى المستقبل تكون بسبب عملية التشويش وأيضا الأنتروبي Entropy والذي يعني العشوائية في بناء الرسالة أو سوء التنظيم والحشو والزيادة وعلاقتها بفهم الرسالة.⁽¹⁾

(1) محمود فتحي ومحمد شفيق زكي: مدخل إلى علم النفس الإجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1997، ص



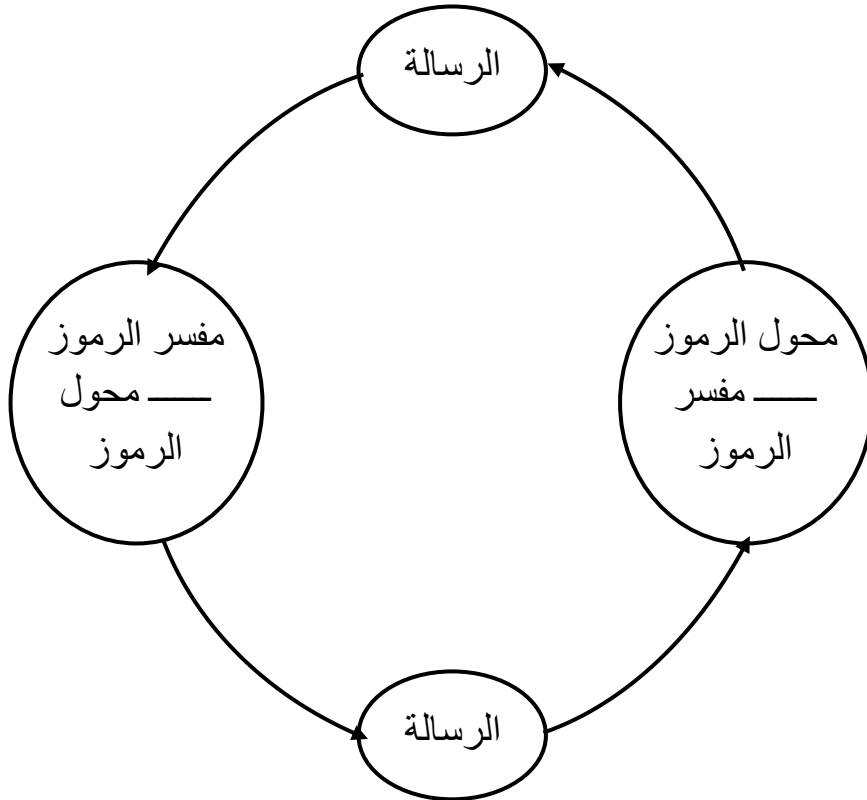
الشكل رقم (17): يوضح نموذج شانون ووريفر

5. نموذج ولبر شرام:

في عام 1954 نشر شرام موضوعا بعنوان كيف يعمل الاتصال؟ قدم فيه نماذج عن ديناميكية عملية الاتصال، وقال شرام في وصفه لنموذجه: يمكن أن يكون المصدر فردًا يتحدث أو يكتب أو يشير، ويمكن هيئة كجريدة أو دار نشر أو محطة تلفاز أو استديو سينمائي، وتكون الرسالة على شكل حبر على ورق، أو موجات صوتية في الهواء أو آية إشارة أخرى يمكن شرحها لإعطاء معنى، والهدف قد يكون شخصا يستمع أو يشاهد أو يقرأ. وقد يكون عضوا في مجموعة يشترك في مناقشة، أو مستمعا في محاضرة، أو جمهورا، مثل قارئ الجريدة أو مشاهد التلفزيون.

وقد أضاف شرام في نموذجه مفهوم مجال الخبرة الذي اعتبره ضروريا ليقرر ما إذا كانت الرسالة ستصل إلى الهدف بالطريقة التي قصدها المصدر، كذلك اقترح شرام أهمية التغذية الراجعة كوسيلة للتغلب على مشكلة الضوضاء والتشويش.

وقال: إن التغذية الراجعة تخبرنا بالكيفية التي فسرت بها رسائلها. وكما هو موضح في نموذجه فإن شرام، يؤمن بأن المستقبل عندما يعطي التغذية الراجعة فيصبح، الإتصال عنده دائري وليس في اتجاه واحد.



الشكل رقم (18): يوضح نموذج شرام

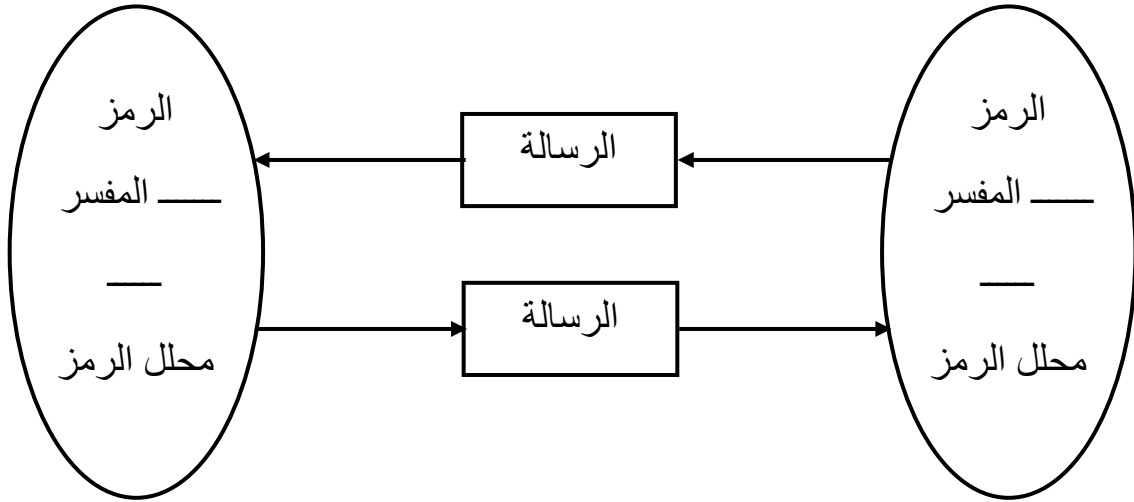
وتتلخص العناصر الرئيسية لنماذج عملية الإتصال عند (شرام) فيما يلي:⁽¹⁾

Encoder	أو المرمرز	Source	المصدر
Decoder	أو محلل الرمز	Receiver	المستقبل
Signal			الإشارة
Destination			الهدف
Fieldof			مجال الخبرة أو الإطار المرجعي

⁽¹⁾ محمد محمود مهدي:الاتصال الاجتماعي في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2005، ص

6. نموذج أوسجود Osgood:

تعتبر عملية الاتصال في نموذج أو سجود عملية تفاعلية متكاملة يقوم فيها المرسل بثلاثة أدوار-مرمز، مفسر، محلل للرمز- وكذلك يقوم المستقبل بنفس الأدوار الثلاثة السابقة، وهي عملية تفاعلية تامة على النحو التالي:⁽¹⁾



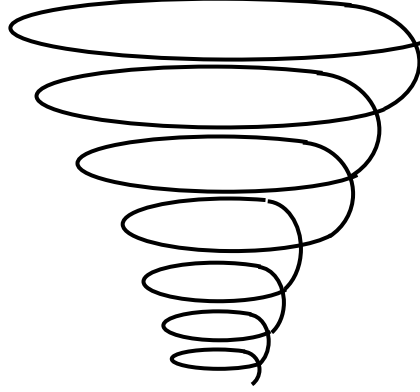
الشكل رقم (19): يوضح نموذج أوسجود

7. نموذج فرانك دانس Dance:

عام 1957 نشر فرانك دانس نموذجة عن عملية الاتصال والذي يختلف اختلافاً أساسياً عن النماذج السابقة، وقصد به أن يعكس الاتصال على أنه عملية تعويلية معقدة، وقد حاول من خلال نموذجة الحلزوني دمج ملامح النماذج ذات الخط المستقيم مع ملامح النماذج الدائرية. وقد أضاف دانس إلى نماذج التغذية الراجعة الدائرية اهتماماً ببعدها الجديد،

⁽¹⁾ ربحي مصطفى عليان، عدنان محمود الطوباس: الاتصال والعلاقات العامة، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 75.

وهو البعد الزمني موضحاً أن أي عملية اتصال تضيف خبرات جديدة لكل الأطراف المعنية بعملية الاتصال.⁽¹⁾



الشكل رقم (20): يوضح نموذج دانس

نموذج (SOMMREF) لعناصر عملية الإتصال وتشمل:

S = Source = المصدر

O = Objective = هدف الاتصال

M = Message = الرسالة

M = Media or Mean = الوسيلة أو القناة

R = Receiver = المستقبل

E = Effect = التأثير

F = Feed back = رد الفعل أو التغذية الراجعة

⁽¹⁾ ربحي مصطفى عليان، عدنان محمود الطوباس، المرجع السابق، ص 76.

ثامناً: أنواع الاتصال داخل المؤسسة

تتم الاتصالات وفقاً للهيكل التنظيمي الذي يحدد السلطات والمسؤوليات، تقسيم العمل والعلاقات الوظيفية داخل المؤسسة، حيث عرف أحمد ماهر الاتصالات التنظيمية والإدارية بأنها تلك الوسائل التي تستخدمها المنظمة أو المديرون أو الأفراد العاملين بالمنظمة لتوفير لباقي الأطراف الأخرى⁽¹⁾.

1- الاتصال الرسمي:

يوجد في كل منظمة إنسانية ما يعرف بشبكة الاتصالات الرسمية بأنواعها المختلفة الرأسي منها والأفقي والذي يتم تحديدها عند وضع الهيكل التنظيمي لتوضيح كيفية الربط بين الوحدات الإدارية المختلفة التي يتضمنها الهيكل، هذا ويساهم الاتصال الرسمي في تدفق المعلومات والتعليمات والتوجيهات، والأوامر إلى المرؤوسين، مع التعرف على وجهات نظرهم من خلال المعلومات المرتدة، بالإضافة إلى تدارس المشكلات المرتبطة بالجانب الإنساني والاجتماعي في المنظمة، وما يتعلق بالجوانب والقيم الداخلية والخارجية للعمل وأهميتها للأفراد العاملين.⁽²⁾

وتنقسم الاتصالات الرسمية إلى ثلاثة أنواع:

أ- **الاتصال النازل:** يشير إلى الاتصال الذي يكون من المستويات العليا باتجاه المستويات الدنيا في التسلسل الهرمي.⁽³⁾

ويعني تدفق المعلومات والتوجيهات والتعليمات من الرؤساء إلى المرؤوسين بهدف دفعهم وتوجيههم نحو العمل ويتم ذلك عن طريق الإقناع الشخصي، المذكرات والتقارير

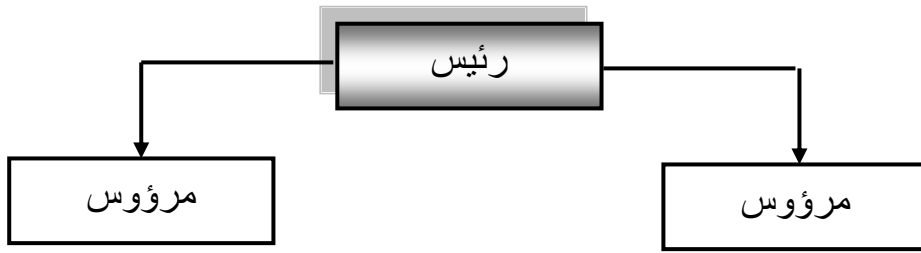
⁽¹⁾أحمد ماهر: كيف ترفع مهاراتك الإدارية في الاتصال، الدار الجامعية، مصر، 1998، ص46.

⁽²⁾ياسين عامر: الاتصالات الإدارية والمدخل السلوكي لها، دار المريخ، الرياض، السعودية، 1986، ص 58.

⁽³⁾Charles Henri Besseyre Des Horres, Gérer, **les ressources humaines dans l'entreprise concepts et outils**, les Edition d'organisation, Paris, 1990, p177.

والإعلانات، ويعاب على هذا الاتصال في كونه يخلق مناخ استبدادي في المنظمة، حيث يتمثل في إصدار الأوامر والتعليمات وشرح سياسات المنظمة وإجراءات العمل والإقناع بتحقيق أهداف المنظمة إلى غير ذلك، مما يقضي نوعًا ما على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة.⁽¹⁾

الشكل رقم (21): يوضح الاتصال النازل



وتتمثل الاتصالات النازلة (الهابطة) في:

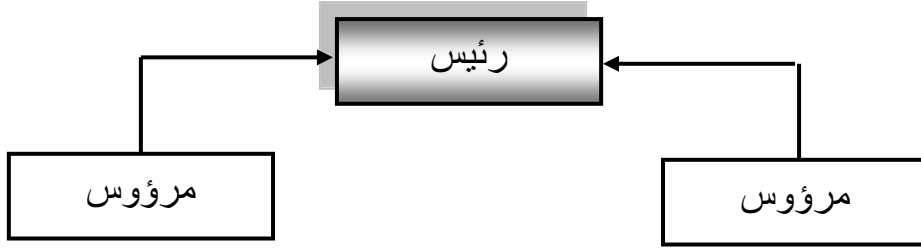
- ✓ مجموعة من الأوامر والقرارات والتعليمات؛
- ✓ مجموعة من الكتب الدورية والتفسيرية؛
- ✓ التوجيهات الصادرة عن رؤساء العاملين بهدف تحسين سير العمل؛
- ✓ أوامر المشرفين للمرؤوسين لتقديم بيانات عن سير العمل؛
- ✓ منشورات تشمل الأمور الخاصة بعلاقات العمل بالعاملين؛
- ✓ المذكرات و الرسائل الوظيفية ولائحة الأخبار.

ب- الاتصال الصاعد: ويكون اتجاهه من أسفل إلى الأعلى، أي من المرؤوسين إلى الرؤساء في الهيكل التنظيمي، ويكون الاتصال الصاعد في شكل تقديم تقارير وشروحات حول سير العمل وشكاوي واقتراحات وملاحظات إلى القيادة العليا للإدارة.⁽²⁾

⁽¹⁾ جمال الدين لعويسات: مبادئ الإدارة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 135.

⁽²⁾ أميرة علي محمد: مهارات الإدارة التربوية والمدرسية، ط1، الدار العالمية، 2008، ص 118.

الشكل رقم (22): يوضح الاتصال الصاعد



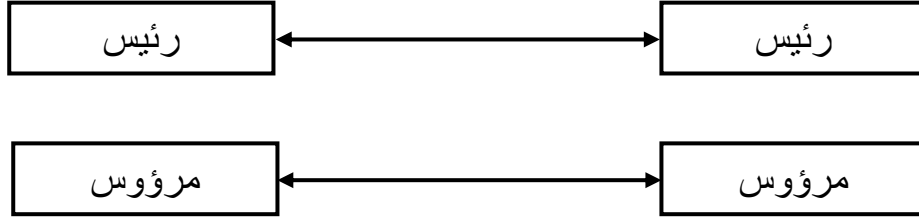
ويمكن تلخيص الاتصال الصاعد بالنقاط التالية:

- ✓ تقديم تقارير عن الأداء وظروف العمل؛
- ✓ تقديم تقارير إيجابية أو سلبية عن الآخرين؛
- ✓ الإجابة عن التساؤلات الواردة من المرتبة الأعلى؛
- ✓ رفع شكاوى عن مشاكل معاناة المرؤوسين؛
- ✓ طلب توضيحات واستفسارات عن بعض النقاط الغامضة في سياسة التنظيم.

ج- الاتصال الأفقي: إذا كان الاتجاه الرأسي للاتصال يأخذ مساراً من أعلى إلى أسفل وبالعكس حسب كونه اتصال نازل أو صاعد فإن مسار الرسالة في الاتصال الأفقي يأخذ اتجاهًا أفقيًا، وقد أثبتت الدراسات أن تدفق المعلومات يزداد وإمكانية التنسيق تتحسن في الإتصال الأفقي أكثر منه في الاتصال الرأسي، ويتكون الاتصال الأفقي من الرسائل المتداولة بين العاملين في نفس التسلسل في المستوى الإداري، حيث تكون العلاقات الداخلية والجانبية، ومهام الإدارات مرتبطة بنفس المستوى في التدرج الوظيفي والتنظيمي.⁽¹⁾

(1) ياسين عامر، مرجع سبق ذكره، ص 64.

الشكل رقم (23): يوضح الاتصال الأفقي



2- الاتصال غير الرسمي:

وهو الاتصال الذي يتم التفاعل فيه بطريقة غير رسمية بين العاملين بتبادل المعلومات والأفكار أو وجهات النظر في المواضيع التي تهمهم وتتصل بعملهم، أو تبادل للمعلومات من خارج منافذ الاتصال الرسمية، والاتصال غير الرسمي لا يخضع لإجراءات وقواعد وقوانين إدارية مثبتة ومكتوبة ورسمية ومنتق عليها، كما هو الحال في الاتصال الرسمي، إنما يتم غالبًا عبر قنوات خارجية بعيدًا عن القنوات الرسمية، كما يتم بين مستويات إدارية مختلفة متخطيًا خطوط السلطة الرسمية، ولا يتم الاتصال غير الرسمي داخل التنظيم فقط، بل يتعداه إلى خارج التنظيم من خلال الاتصالات الشخصية واللقاءات والرحلات والاجتماعات غير الرسمية.⁽¹⁾

⁽¹⁾ حسن عماد مكاوي، ليلي حسين السيد: الاتصال ونظرياته المعاصرة، الدار المصرية اللبنانية، ط2، مصر، 2002، ص30.

تاسعا: عوائق الاتصال

ونعني بمعوقات الاتصال المشاكل التي تصادف أحد العناصر العملية الاتصالية، وتؤثر على تأديتها للدور المنوط به، المر الذي ينعكس على إتمام عملية الاتصال على الصورة المطلوبة أو المرغوب فيها، والمحقة للهدف المرجو منها.

وهناك نمطين من الخلل الذي قد يطرأ على العملية الاتصالية، ويشكل معوقاً في سبيل تحقيقها للهدف⁽¹⁾:

النمط الأول: خلل فني

وهو الذي قد يعوق الرسالة في رحلتها من المرسل إلى المستقبل.

النمط الثاني: خلل دلالي

ويحدث داخل الفرد حينما يسيء صياغة الرسالة أو فهم مضمونها لأي سبب من الأسباب الأمر الذي يؤدي إلى حدوث اختلاف في المعنى، بين الرسالة كما أرادها المرسل، وكما تلقاها المرسل لها، ويكون الاتصال فعالاً عندما يقوم المستقبل بتفسير الرسالة بنفس الطريقة التي أرادها المرسل، في إطار الخبرة المشتركة بينهما، ويمكن حصر هذه المشاكل فيما يلي:

أ-مشاكل متعلقة بالمرسل:

- سوء اختيار الرموز والكلمات المعبرة عن مضمون الرسالة أو الهدف؛
- عدم التطابق في تفسير مضمون الرسالة عند كل من المرسل والمستقبل لاختلاف الخبرة والإدراك عند كليهما؛

⁽¹⁾هالة منصور:الاتصال الفعال مفاهيمه وأساليبه ومهاراته، المكتبة الجامعية، مصر، 2000، ص 61.

- سوء العلاقة بين المرسل والمستقبل، أو الفروق الشخصية بينهما كبيرة، أو الثقة بينهما مفقودة، ومن ثمة الاختلاف في تفسير مضمون الرسالة؛

- عدم اختيار الوقت أو المكان المناسب لإرسال الرسالة.

ب- مشاكل متعلقة بالمستقبل:

- تعامله مع كم هائل من الرسائل، مما يؤدي إلى تعامله مع البعض منها، وإهمال البعض الآخر؛

- التفسير الخاطئ للرسالة، نتيجة لقراءة ما بين السطور، أو لرفض مضمونها، أو لموقف عدائي مع المرسل، أو التفسير على ضوء ما ينظر المستقبل، وليس ما تعنيه المعلومات بالفعل.

ج- مشاكل متعلقة بقناة الاتصال:

- اضطرار المرسل إلى استخدام قناة بعينها دونما ملاءمتها لطبيعة الرسالة، أو الهدف منها، أو لطبيعة المستقبل ذاته، وبالتالي استخدام قناة غير مناسبة أو غير متوافقة مع الرسالة؛

- الافتقار إلى وسائل الاتصال المناسبة والمتعددة.

د- مشاكل متعلقة بموقف الاتصال:

- وجود بعض المعوقات الاجتماعية المرتبطة بالبيئة الثقافية أو الاجتماعية من عادات وتقاليد وقيم ومعايير، وظروف اجتماعية واقتصادية وسياسية قد تكون مقاومة ومعوقة لهدف الاتصال وبالتالي تحد من التأثير الإيجابي لعملية الاتصال؛

- ما يصاحب التقدم التكنولوجي من سرعة هائلة في تدفق العديد من الرسائل ومن ثمة التعامل مع كم كبير وهائل منها في وقت واحد، وما يصاحب ذلك من الاختلافات في التفسير والفهم لتشيوشها على بعضها البعض، نتيجة لهذا التراكم.

عاشرا: شروط الاتصال الفعال

هناك عدة شروط للاتصال الفعال أهمها: (1)

1- جانب اللغة:

- أ- يجب أن تتلاءم اللغة المستخدمة في الاتصالات مستوى الأفراد المشاركين فيها وفقاً لصفاتهم وقدراتهم وخبراتهم ومهاراتهم بحيث لا نتصل بهم بغير اللغة التي يجيدونها؛
- ب- يجب أن تكون هذه اللغة المستخدمة بسيطة ومفهومة من قبل الجميع؛
- ج- يجب أن تكون اللغة المستخدمة دقيقة لا تحتمل أكثر من معنى؛
- د- تدريب الأفراد على استخدام اللغة في التعبير وفي كتابة التقارير.

2- الجانب الثقافي الاجتماعي:

حتى يكون الاتصال فعالاً يجب تحقيق ما يلي:

- أ- مراعاة الأعراف والعادات السائدة بالمجتمع؛
- ب- الالتزام بالقيم السائدة في المجتمع عند مزاوله الاتصال؛
- ج- مراعاة الإدارة لما تعارف عليه الناس من معاني؛
- د- مواكبة التغيير في القيم السائدة بالمجتمع نحو الأفضل.

3- الجانب الإنساني:

- أ- توخي الصدق والإخلاص عند مزاوله الاتصال؛
- ب- مراعاة الأمانة في استلام واستلام ونقل المعلومات دون نقص أو زيادة؛
- ج- تشجيع الآراء البناءة خاصة من قبل المرؤوسين؛

(1) صالح بن نوار، مرجع سبق ذكره، ص 95.

د-ديمقراطية الاتصال من حيث إعطاء الآخرين حق النقد البناء حتى نشعرهم بأهميتهم داخل المنظمة والرفع من معنوياتهم؛

هـ- عدالة توزيع المعلومات على الأفراد دون محاباة؛

و-تطابق العمل مع القول عندما يقارن العمل بالقول؛

ن-الخصال الحميدة والسمات الجيدة تعتبر عنصراً مهماً في مزاولة الاتصال والقصد هنا الرئيس والمرؤوسين

4- الجانب التنظيمي:

أ- عدم إهمال الاتصال الغير رسمي لأهميته في السير الطبيعي للعمل والحرص على الاستفادة منه؛

ب- الاعتماد على الاتصال ذو اتجاهين -صاعد ونازل- نظراً لفعاليتها وتشجيعه للمعلومات المرتردة والاستفادة منها؛

ج-الاعتماد على فريق العمل في معالجة المشكلات والمواقف الصعبة والاستفادة من وجود أكثر من رأي؛

د-تجنب المركزية المفرطة إذا لوحظ أنها تعوق عملية الاتصال وانسياب المعلومات والبيانات بشكل دوري؛

هـ-المعالجة الفورية الحاسمة لأي تشويه أو تحريف في المعلومات الصادرة عن إدارة التنظيم.

5- الجانب التكنولوجي:

أ- يجب اقتناء آخر المبتكرات في هذا المجال وحسن الاستفادة منها قدر الإمكان؛

ب- يجب مواكبة التغيرات الحديثة لتدريب العاملين أولاً بأول بوسائل وأساليب الاتصال؛

ج-الحرص على تهيئة استعداد العاملين قبل تبني أية وسائل جديدة؛

د-الاستخدام المكثف للوسائل السمعية والبصرية في الإيضاح وشرح المعلومات ونقلها كوسيلة للاتصالات؛

هـ-النظرة الموضوعية للجانب التكنولوجي من حيث رفع كفاءة المنظمة في جميع الحالات ومنها المجال الاتصالي.

حادي عشر: خصائص الاتصال الجيد

يلزم توافر الخصائص والمبادئ الآتية في نظام الاتصال كي يكون جيدًا⁽¹⁾:

- 1- ملائمة نظام الاتصال لاحتياجات المنظمة الفعلية؛
- 2- وجود جسر مفتوح لتدفق وانسياب المعلومات في كل اتجاه؛
- 3- المقارنة بين العائد من تطبيق النظام والتكاليف المستنفدة فيه؛
- 4- التأكد من توافر عنصر الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين وزملاء العمل على كافة المستويات الإدارية؛
- 5- أن يكون النظام الاستراتيجي هادفًا، ومن ثمة يجب قيامه على أساس من التخطيط السليم وتحديد الأهداف؛
- 6- ضمان مساندة الإدارة العليا للنظام؛ فكثيرًا من الأنظمة لا ترى الطري إلى التطبيق بسبب عدم تعضيد ومساندة الإدارة العليا لها؛
- 8- مطابقة القول مع الفعل لخلق جو من الثقة والالتزام، ومن ثمة يلزم توافر إمكانية التنفيذ قبل الإفصاح بالقول؛
- 9- النظرة الصحية للإدارة نحو الاتصالات، ومدى الاعتقاد في قدرة النظام على المساعدة في بلوغ الأهداف؛
- 10- اختيار سياسة اتصال تلاؤم ظروف العمل والعاملين بالمنظمة؛
- 11- إتباع منهج سليم لتدفق وانسياب المعلومات وانتقالها بصورة تسهل استيعابها؛
- 12- التأكد على أهمية الإصغاء من أطراف الاتصال؛

(1) ياسين عامر، مرجع سبق ذكره، ص352.

- 13- ضمان النوعية بين كافة منسوبي المنظمة؛
- 14- أن تكون سياسات ونظم الاتصال مكتوبة ومسجلة بطريقة تسهل الرجوع إليها عند الحاجة نظرًا لقدرة العقل البشري المحدودة على التذكر؛
- 15- الوضوح والسهولة، والتأكد من تفهم الجميع للمصطلحات الواردة به؛
- 16- حرص النظام على احترام العلاقات التنظيمية الرسمية في مزاولة الاتصال، وعدم تخطي المرؤوسين لرؤسائهم بالنسبة لكافة المستويات التنظيمية؛
- 17- المرونة في النظام، بما يساعد في بلوغ الأهداف؛
- 18- وجود شبكات اتصالات رسمية محددة وواضحة ومعروفة لدى العاملين؛
- 19- عدم تجاهل نظام الاتصال الرسمي لشبكات الاتصال غير الرسمية.

ثاني عشر: الخطوات الضرورية للمدخل السلوكي في الاتصالات⁽¹⁾

- 1- يجب على الإدارة أن تتفهم بنظرة صحيحة أهمية المعلومات بالنسبة لشقي التنظيم وهما الموظفين والهيكل، حيث يتمثل الموظفون في العناصر البشرية التي يمتلئ بها الهيكل والعلاقات القائمة بينهم، ويتمثل الهيكل في الوحدات الإدارية الممثلة في الإدارات والأقسام على اختلاف أشكالها الرأسي منها والأفقي؛
- 2- يجب أن تتسم النظرة إلى الاتصالات بالعمق، ليس مجرد تعامل بين شخصين أو وحدتين إداريتين، ولكن كجزء من هيكل اجتماعي متكامل، حيث التفاعل، والتأثير والتأثر؛
- 3- تحديد قنوات الاتصال التي تلاءم الحاجة الفعلية، وتدريب الأفراد على استخدام تلك القنوات، بعد التعرف على الأشخاص والوحدات المرسله والمستقبلة للمعلومات؛
- 4- التعرف على معوقات ومشكلات الاتصال التي تؤثر على نوع الاتصالات المادي منها والمعنوي، والنفسي منها والاجتماعي، وذلك حسب تعددها وتباينها؛
- 5- اتخاذ خطوات إيجابية تجاه الحد من آثار معوقات الاتصال عن طريق تنمية مهارات الاتصال وتدريب الأفراد، ونشر الوعي بقصد بلوغ الأهداف؛
- 6- الاهتمام بالاتصالات القائمة بين جماعات العمل غير الرسمية والحرص على الاستفادة من تلك الاتصالات غير الرسمية لخدمة أهداف المنظمة؛
- 7- عدم إغفال ظاهرة النزاع الاجتماعي داخل المنظمة؛
- 8- إدراك أهمية العلاقة بين النزاع والاتصالات، حيث التفاعل والتكامل؛
- 9- الاهتمام بالدوافع المحركة لسلوك الأفراد واختيار الحوافز الملائمة لتلك الدوافع؛

(1) ياسين عامر، المرجع السابق، ص 358.

10- النظرة المتفائلة إلى الطبيعة البشرية وأبعاد السلوك الإنساني في المنظمة، مع مسايرة النظرة الحديثة إلى العنصر الإنساني، وأهمية النظرة إليه كمورد بشري هام في المنظمة، له أحاسيس ومشاعر تؤثر وتتأثر بالظروف المحيطة، سواء كانت نابغة من بيئة العمل أو من عوامل البيئة الخارجية.

ثالث عشر: واجب الإدارة نحو الاتصالات⁽¹⁾

- 1- تحديد أهداف ووضع خطط نظام الاتصال؛
- 2- التأكد من تفهم نظام الاتصال الموضوع من قبل كافة العاملين؛
- 3- وضوح خطوط الاتصال بين كافة الوحدات الإدارية؛
- 4- اختيار قنوات ووسائل الاتصال الملائمة لظروف العمل بالمنظمة؛
- 5- التحديد بوضوح لأطراف الاتصال من حيث مصادر إرسال المعلومات وجهات استقبالها؛
- 6- التحديد الكمي والنوعي للمعلومات، والوقت المناسب لتدفقها خلال القنوات المختارة؛
- 7- تبني سياسة اتصال تتفق مع التنظيم الرسمي مع الحرص على عدم تخطي المرؤوسين للرؤساء في مزاولتهم للاتصالات؛
- 8- الحرص على سيادة جو من الثقة على كافة المستويات؛
- 9- التوعية لجميع العاملين بأهمية الاتصالات وحسن تفهم المعلومات والدقة في تناولها سواء بالإرسال أو الاستقبال أو التبادل دون تحريف مع توخي الدقة في الشرح والتفسير؛
- 10- الاهتمام بتدريب العاملين، وزيادة قدراتهم في تفهم كافة العناصر التي تتكون منها عملية الاتصال، سواء منها ما يتعلق بالتفهم أو بالقنوات أو بالرموز أو إرسال أو الاستقبال أو ارتداد المعلومات؛
- 11- الحرص على الاستفادة من وسائل التقنية الحديثة فيما يرتبط بالاتصالات واستخدامها والوسائل المستخدمة في مزاولتها من أجل رفع كفاية الاستخدام؛

⁽¹⁾ياسين عامر، المرجع السابق، ص 360، 361.

- 12- إصدار دليل اتصالات لمساعدة العاملين على مزولة الاتصالات بكفاية في ظل وجود مرجع يرجع إليه عند الحاجة؛
- 13- الاهتمام بالاتصالات غير الرسمية، والحرص على الاستفادة منها جنبًا إلى جنب مع الاتصالات الرسمية؛
- 14- استحداث حوافز مادية ومعنوية في صورة عطاء، وحوافز تشجيعية لمن يزاول الاتصال بفعالية؛
- 15- تعامل المديرين والرؤساء في تنفيذ سياسات الاتصال، ووضع نظام الاتصال موضع التطبيق؛
- 16- تدوين وتسجيل نظام وسياسات الاتصال في صورة كتابية لسهولة الرجوع إليها؛
- 17- يجب أن تحرص الإدارة على سيادة مناخ اتصال ملائم، ومن ثمة مناخ تنظيمي مناسب؛
- 18- متابعة تطبيق نظام الاتصال بصفة مستمرة لاكتشاف أي أخطاء قبل تراكمها، وظهور مضاعفاتها؛
- 19- ترشيد الاتصال بين الحين والآخر، لضمان المرونة وسهولة موائمة التغيرات المستمرة؛
- 20- النظرة الموضوعية للاتصال والثقة فيه كدعامة إدارية تساعد على بلوغ الأهداف؛
- 21- الاعتقاد في المدخل السلوكي للاتصالات، وإتباع الإجراءات والخطوات التي يتطلبها ذلك المدخل.

رابع عشر: أهمية المدير الفعال في تحسين الاتصالات

من أجل فعالية المدير للعمل على تحسين الاتصالات يلزم توافر ما يلي:⁽¹⁾

1- نظرة المدير الشاملة إلى المنظمة كنظام مفتوح، من خلال ربط أهدافها بأهداف النظام ككل، مع إدراك علاقات التأثير والتأثر بين الوحدات المختلفة داخل المنظمة، وبين المنظمة ومؤثرات البيئة الخارجية؛

2- حسن نظرة المدير إلى الآخرين من العاملين، كنظرة صحية تتفق مع المفاهيم الحديثة التي تعكس تطور الفكر الإداري من حيث كون الإنسان نشطاً وقادراً على الابتكار وتحمل المسؤولية، باعتباره مورداً بشرياً هاماً له أحاسيس ومشاعر، ويحركه مجموعة مختلفة من الدوافع نظراً لتباين حاجياته؛

3- عدم حرص المدير على المعنى الرسمي الجاف للسلطة من منطلق كونها مصدر قوة يستطيع من خلالها توقيع الجزاءات وإنزال العقوبات المختلفة، بل يتعين على المدير أن يتمسك بالنظرة الأعمق للسلطة من حيث القدرة على التأثير والإقناع للعاملين، وقد أثبتت الدراسات والتجارب أن العمل القائم على الإقناع يتميز من حيث الكم والنوع بمميزات أفضل من العمل القائم على الضغط وسوء استخدام مفهوم السلطة؛

4- تمسك المدير بالمعنى الأفضل لمفهوم الاتصال، مع عدم اقتصار النظرة على أنه مجرد نقل وتبادل الأفكار والمعلومات بصورة جافة، حيث يمتد المعنى والأثر إلى أبعد من ذلك، ليكون المدير مصدر إشعاع وقادراً على إحداث التوافق والترابط في علاقات العمل، من خلال الاحتكاك والتفاعل اليومي؛

(1) ياسين عامر، المرجع السابق، ص 362-365.

- 5- عدم إغفال المدير للتنظيم والاتصال غير الرسمي، حيث يتعين النظر إلى العلاقات غير الرسمية بعين الاعتبار، مع محاولة الاستفادة منها جنباً إلى جنب مع العلاقات الرسمية في تحقيق الأهداف المشتركة؛
- 6- النظرة إلى النزاع داخل المنظمة على أنه ظاهرة طبيعية لا يمكن تجنب حدوثها إلى مدى معين، مع ضرورة الحرص على إمكانية التحكم في عدم زيادته عن الحد المقبول؛
- 7- الحرص على الاستفادة من وجود النزاع بالمنظمة، عن طريق حسن استخدام الجوانب البناءة لتلك الظاهرة؛
- 8- تبني نمط قيادي مثالي في تنظيمه وتوجيهه للعمل عن طريق الآخرين، وذلك من خلال إعطاء أقصى اهتمام لكل من عاملي الفرد والإنتاج بالمنظمة؛
- 9- تبني المنهج المثالي في طريقة معالجته لأخطاء مرؤوسيه وذلك عن طريق البحث الدقيق عن أسباب ومواطن الأخطاء ومداهما من حيث الأثر، مع اختيار العلاج المناسب، وتطبيقه بصورة ديمقراطية بالتعاون والتوجيه الحكيم للمرؤوسين؛
- 10- الحرص على التنمية الذاتية في مواقف العمل، كجزء من السلوك الإداري للمدير؛
- 11- حسن تفهم المدير للمناخات المختلفة ومنها بيئة العمل والمناخ التنظيمي ومناخ الاتصالات، والمناخ الخارجي المعين للمنظمة، والعوامل البيئية من اقتصادية واجتماعية وتكنولوجية؛
- 12- يجب على المدير أن يتمسك بمفهوم الكفاية عند استخدامه للموارد المتاحة، ليتم الاستخدام بأفضل طريق اقتصاراً وفعالية من حيث عناصر الوقت والتكاليف والجهد؛
- 13- المشاركة بين المدير والمرؤوسين في الإدارة من خلال الأهداف وتحقيق النتائج، لتحقيق التكامل الفردي والجماعي؛

- 14- الاهتمام بالقدرة الابتكارية للعاملين، مع الحرص على تنمية تلك القدرات باستخدام الطرق المختلفة من تعليم وتدريب؛
- 15- عدم إغفال زيادة القدرات والمهارات القيادية، والدراية والمعرفة الإدارية من خلال القراءة والمناقشة، وحضور المؤتمرات والندوات المتخصصة مما يعود بالفائدة عليه وعلى العاملين؛
- 16- اهتمام المدير بإدارة الوقت، وأهمية دراسة البدائل وتوزيع الوقت حسب الأولوية على أوجه النشاط المختلفة، مع إعطاء نظرة خاصة لمفهوم تكاليف الفرص؛
- 17- التمتع بمهارات إنسانية تتعلق بالاحتكاك اليومي في صورة اتصالات وعلاقات تفاهم ومهارات فنية خاصة بالعمل، وأخرى تنظيمية وإدارية تنصب على الوضع والعلاقة التنظيمية بين إدارته وباقي الوحدات الإدارية وأخرى فكرية ترتبط بالقدرة على تحليل المعلومات ومواكبة التغير الديناميكي؛
- 18- اتخاذ القرارات الإدارية السليمة، مع الاعتماد على المعلومات السليمة في الوقت السليم لمزاولة تلك العملية الإدارية؛
- 19- اليقظة والدراية بمجريات الأمور في بيئة العمل والقدرة على التصرف؛
- 20- القول المناسب في الوقت المناسب، بما يساعد على حل مشكلات مرؤوسيه؛
- 21- التمتع بالقدرة على الإصغاء النشط، والهادف كمدخل هام من أجل زيادة فعالية الاتصال؛
- 22- تجنب المناقشات الحادة، والانفعال العاطفي مع مرؤوسيه أو زملائه في العمل؛
- 23- حسن استخدام المدير للألفاظ والمصطلحات في مجال العمل؛
- 24- القدرة على حسن تمثيل المنظمة بالخارج عن طريق التعامل، وانجاز الأعمال الضرورية حسب الأولوية؛

25- الاستقلال الوظيفي من حيث الحفاظ على مستوى أداء العمل انجاز الأعمال
الضرورية حسب الأولوية؛

26- القدرة على التنسيق من حيث تبادل المعلومات مع الإدارات والأقسام الأخرى بخلاف
مرؤوسيه، بهدف منع ازدواجية، وتكييف برامج العمل.

خامس عشر: العمل

يعتبر العمل ضمن دليل تحسين الاتصالات الإدارية، ويندرج تحته ما يلي⁽¹⁾:

1- الجانب الاقتصادي:

- يجب وضع سياسة محددة بالنسبة للمرتبات والأجور؛
- يجب تحقيق الانسجام والاستقامة على المبدأ في حالة وجود سياسة عامة للأجور والمرتبات؛
- يجب أن تتسم سياسة الأجور والمرتبات بالسهولة والوضوح؛
- يتعين وجود نظام لقياس الإنتاجية؛
- يجب توافر سياسة محددة خاصة بالعلاوات الدورية؛
- يجب توافر سياسة محددة ونظام واضح خاص بالعلاوات التشجيعية؛
- يلزم توافر نظام جيد للاتصالات؛
- يجب توخي الدقة في اختيار الأفراد للعمل الإضافي؛
- يتعين وجود سياسة محددة تحكم الانتدابات والإعارات؛
- يجب توضيح برامج المزايا العينية للمنظمة؛
- يتعين وجود نظام عادل للحوافز المادية والمعنوية بالمنظمة؛
- يجب على المنظمة أن توفر الأجر العادل للعاملين لمواجهة أعباء الحياة المختلفة؛
- يجب أن تتضمن كل مرتبة وظيفية الحد الأدنى والأعلى للمرتب وفق التصنيف الوظيفي؛

⁽¹⁾ياسين عامر، المرجع السابق، ص 366-370.

- المرونة في صرف المرتبات والأجور في المناسبات السنوية، مثل الأعياد، القيام بالإجازة السنوية؛

- يجب عدم استقطاع شيء من المرتب الشهري بخلاف الاستقطاعات النظامية، مع إبلاغ الموظف مقدماً في حالة وجود استقطاعات غير دورية.

2- الجانب الاجتماعي:

- يجب الحرص على وضع الفرد المناسب في المكان المناسب؛

- يجب الحرص على أن تتفق نوعية العمل مع الدراية العلمية والخبرة العملية؛

- يجب تنمية قدرات العاملين من خلال زيادة المعرفة والمهارات؛

- الحرص على فعالية برامج التدريب؛

- الحث على تنسيق جهود الأفراد؛

- وجود نظام موضوعي لتقييم الأداء؛

- عدم إغفال أهمية الإدراك الإنساني وتأثيره على معاني الأشياء؛

- النظرة إلى الآخرين بروح التفاؤل وحس الفروض الخاصة بالطبيعة البشرية؛

- يلزم إدراك كافة المؤثرات الإنسانية وأثرها على انسياب المعلومات؛

- الحث على التكامل الاجتماعي من خلال تأمين البرامج الملائمة لمواجهة الكوارث المختلفة.

3- الجانب البيئي:

- الحرص على إتباع قنوات اتصال ملائمة للاتصال بين المنظمة والمناخ الخارجي المعين لها؛

- نوعية العمالة الأجنبية بالقوانين واللوائح المنظمة، والقواعد السلوكية المقررة في المجتمع؛

- التحرر من الضغوط التي تفرضها اللوائح والقوانين المتطرفة؛
- التنسيق في إمداد الجهات المعينة بالمعلومات المطلوبة؛
- النظرة الصحية الشاملة على الأنظمة الفرعية والنظام الكلي كجزء من المجتمع من حيث علاقات التأثير والتأثر؛
- توخي الدقة والوضوح في المعلومات المطلوبة بمعرفة الجهات الرقابية والتنفيذية التابعة للدولة؛
- الحرص على عدم ازدواجية البيانات المقدمة لجهات خارج المنظمة؛
- التنسيق بين القطاع الحكومي المهيمن وبين المنظمة فيما يخص أعمال وسياسات واستراتيجيات المنظمة؛
- الوقوف على آخر التغيرات التي تحدث في المجتمع في مفهوم القيم والدلالات والمعاني؛
- الالتزام بالمعاني والقيم السليمة والبعد عن سوء تفسير المفاهيم والاصطلاحات.

سادس عشر: الاتصال التنموي

يعتبر الاتصال جزءًا أساسيًا في مجال التنمية، والطريقة التي يستخدمها في الدخول إلى المجتمع المحلي وطريقة فهمه ومناقشته للقضايا وكيفية جمعه للمعلومات ومشاركة تلك المعلومات، وهذا ما أشار له الدليل المعد من قبل مركز البحوث للتنمية الدولية، وكل ذلك يشكل الوسائل التي تأسس للاتصال مع الناس، والطريقة التي يتم بها تأسيس هذا الاتصال وتنميته، تأثر على مدى وكيفية إحساس الأفراد باشتراكهم في القضايا المطروحة، وكذلك على الكيفية التي سيشاركون أو لا يشاركون بها، في مبادرات أو بحوث التنمية المتعلقة بإدارة الموارد الطبيعية.

على الرغم من أن مصطلح الاتصال التنموي يستخدم أحيانًا للإشارة إلى المساهمة الكلية للاتصال في تنمية المجتمع أي الاتصال في خدمة التنمية، أو في أحيان أخرى لإلقاء الضوء على استخدام وسائل الإعلام والاتصال لتقديم ومناقشة قضايا التنمية، فإنه بشكل عام يعني "الاستخدام المخطط لاستراتيجيات وعمليات الاتصال التي تهدف إلى تحقيق التنمية" واعتماداً على المداخل المنهجية المختلفة، فإن تعريف معنى الاتصال التنموي سوف يختلف، ومع ذلك وبعيداً عن الاختلافات في الإيديولوجيات والمداخل المنهجية، يمكن تأكيد أن الدروس المستفادة من الخبرة في هذا المجال أوضحت أهمية التركيز على عمليات التفاعل والمشاركة أكثر من مجرد إنتاج ونشر المعلومات بشكل منفصل عن عمليات الإنتاج.

إن مفهوم الاتصال التنموي في حد ذاته، قد بزغ في إطار مساهمات الاتصال والمواد الإعلامية الموجهة للتنمية في دول العالم الثالث، ففي الخمسينات والستينات من القرن العشرين الماضي، قامت العديد من منظمات الإغاثة مثل "اليونيسكو" و"وكالة التنمية الدولية الأمريكية" بالاضطلاع بالعديد من المشروعات استخدمت خلالها الإعلام لأغراض الاتصال أو الإعلام أو التوعية من أجل تيسير التنمية، ولحق بهذا المنهج في هذا العمل العديد من

المنظمات الأساسية التابعة للأمم المتحدة مثل "الفاو" ومنظمة الأغذية والزراعة" برنامج الأمم المتحدة للتنمية، "اليونسيف" (صندوق الأمم المتحدة لدعم أطفال) وهكذا تنامي دور الاتصال في إطار تنفيذ مشروعات التنمية.

واستنادًا لهيئة Cleqrighthouse ForDevlepermentCommunication فإن تعبير "الاتصال التنموي" أستخدم لأول مرة في الفلبين في السبعينات من القرن العشرين الماضي، بواسطة البروفيسور "نورا كوبرال" 1985 للتدليل على عمليات النقل والاتصال للمعرفة الجديدة المتعلقة بالبيئات الريفية، ثم اتسعت مجالات المعرفة لتشمل كل الكيانات التي تساعد في تحسين الظروف المعيشية للأفراد المحرومين، وفي نفس تلك الفترة، قام "إريسكننتشايلدر" بتطوير دعم الاتصال التنموي في برنامج الأمم المتحدة للتنمية، مع الإصرار على أهمية وجود مكون للاتصال في كل مشروع من مشروعات التنمية⁽¹⁾.

1- الاتجاهات الأساسية في الاتصال التنموي:

لقد أوضحت خبرات السنوات الخمسين الماضية الأهمية الكبرى للاتصال في مجال التنمية ومن خلال هذا المنظور للاتصال التنموي، تطور اتجاهان على التوالي هما: مدخل يفضل العمل على نطاق واسع ويعتمد على وسائل الإعلام، والمدخل الآخر انصب على تنمية الاتصال على المستوى الجذري، يطلق عليه اتصال المجتمع، وتطوير مشروعات على نطاق محدود، والاعتماد بشكل خاص على وسائل التوعية الخفيفة (شرائط الفيديو، الملصقات، عرض الشرائح...).

وهذان الاتجاهان اللذان يوجدان حتى الآن جنبًا إلى جنب وبدرجات متفاوتة في مجال الاتصال التنموي، يتم ربطهما بتطوير نماذج التنمية والاتصال التي اتسمت بها جهود التنمية حتى الآن، وهذا النوع من الاتصال يعني التحول من التركيز على مجرد إعلام ومحاول

(1) عبد الرزاق محمد الدليمي: الاعلام والتنمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان الأردن، 2011، ص 187.

إقناع الأفراد إلى التركيز على تيسير التبادل حيث يمكن للأفراد تناول مشكلة مشتركة، وطرح مبادرة مشتركة لمعالجتها، وتجريب الحلول الممكنة لها، ويقوم الباحث أو العامل بالتنمية باستخدام الاتصال كوسيلة لتيسير المشاركة.

وعدا ذلك فإن الاتصال في حد ذاته ليس كافيًا كما أن جهود التنمية التي يدعمها تحتاج إلى موارد مالية ومادية، بل وفي الكثير من الحالات إلى قدر من الإرادة السياسية، ومرة أخرى يؤكد أنه عندما تكون الظروف ملائمة، فإن الاتصال يراد به جمع كل هذه الظروف مع بعضها البعض ووضعها في خدمة نشاط محدد للتنمية، وعند الافتقار إلى الوسائل القوية لتنفيذ أو أنه ليس من الواضح مدى إتاحة هذه الوسائل فمن المهم أن نعرف أن الاتصال بمفرده ليس كافيًا لتحقيق وانجاز أهداف التنمية التي تم تحديدها، وبالمثل فإن الاتصال ليس حلاً لكل مشكلات التنمية، فهناك مشكلات أو بعض جوانب المشكلات يمكن للاتصال أن يساهم في حلها بشكل فوري، وهناك مشكلات أخرى يمكن أن يساهم الاتصال في حلها على المدى الطويل، ولكن تظل هناك مشكلات أخرى لا يفيد الاتصال في حلها إطلاقاً.

إن المشاركة عنصر رئيسي في مهمة تحديد وتحقيق التنمية، ولكن بالرغم من هذا فإن التطور في فهمنا للتنمية فإن بعض الباحثين والعاملين بالتنمية لا يزالون يتبعون مدخل "من القمة للقاع" حيث يحددون القضية التي تطرح والمشكلة وخطط التجريب والتنفيذ... الخ، وممارسة الاتصال التنموي ينبغي أن تساعدهم على إشراك مختلف المعنيين بالتنمية في هذا العمل، وهناك درس إضافي، هو أن هناك قيودًا على قدرة الاتصال في تيسير التنمية، القيد الأول: إن أي فعل بطبيعته محدود بنطاق معين، فسلسلة واحدة من أنشطة الاتصال لن تؤدي إلى تغيير الاتجاهات المحلية، أو تنهي مشكلة التصحر، أو تخترع إصلاحًا زراعيًا بين عشية وضحاها، وهناك قيود من حيث القدرات والطاقات ونعرض هنا بعض الأشياء التي يمكن للمجتمعات أن تقوم بها بنفسها، باستخدام مواردها الخاصة، وبعد ذلك نعرض

حالات يجب أن يشارك فيها أفراد آخرون، أو يجب أن يتوفر لها تحقيق أو تجميع ظروف معينة، وأخيراً هناك أشياء لا يمكن التحكم فيها مباشرة، من خلال سياسات المجتمعات المحلية وقوانينها، ولذلك يجب على العاملين بالتنمية والباحثين، أن يقوموا بتقديم المساعدة للأفراد المحليين، لوضع أهداف واقعية وأطر زمانية للعمل.

وعند استخدام الاتصال يجب أن يكون الباحثون والعاملون بالتنمية على وعي بكل هذه العوامل: فيجب أن يعوا ما هو مقبول قانونياً واجتماعياً وممكن تقبله، ويجب أن يكونوا على استعداد للتعاون مع بعض المواقف التي تسود فيها إعاقة أو كبت لحرية التعبير، ولهذا عندما تتضمن التنمية تغييراً في القانون أو الطرق التي تسير بها الأشياء أو تؤدي إلى المواجهة، بين الامتيازات الممنوحة للجماعات المختلفة، فإن الموقف يكون دقيقاً للغاية، وفي مثل هذه المواقف يكون على الباحثين والعاملين بالتنمية التزام أخلاقي بألا تقجر عملهم صراعات يدفع المشاركون ثمنها في النهاية⁽¹⁾.

2- المهام المطلوبة من العاملين بالتنمية:

ويشير دليل المركز إلى أن المشاركة وتشجيع الأفراد على تحمل مسؤولية التنمية الخاصة بهم توجب على العاملين بالتنمية القيام بالعديد من المهام منها⁽²⁾:

- تيسير الحوار وتبادل الأفكار بين الجماعات المختلفة والأفراد، ويفترض لذلك التفهم الجيد والمسبق للأوضاع المحلية؛

- تشجيع التفكير في مشكلات التنمية المحلية والحلول الممكنة وهذا يفترض التفهم الشامل والمسبق للموضوع أو تجنيد الأفراد الذين لديهم مثل هذا التفهم؛

⁽¹⁾ عبد الرزاق محمد الدليمي، المرجع السابق، ص 187.

⁽²⁾ نفس المرجع، نفس الصفحة.

- دعم وإعداد وتنفيذ الأفعال الواقعية لتنفيذ الحلول التي تم تحديدها، وذلك من خلال تشجيع الجماعات المعنية بتبادل وجهات النظر؛
- دعم جهود بناء الوعي والتحفيز والتعليم وتنفيذ خطط التنمية بواسطة استخدام استراتيجيات الاتصال الملائمة لكل جماعة من المشاركين؛
- ضمان التداول الفعال للمعلومات بين المشاركين المختلفين من خلال استخدام إجراءات وقنوات الاتصال الملائمة للجماعات المشاركة؛
- دعم صنع القرار من خلال تيسير الإجماع فيما بين الفئات المختلفة من الفاعلين؛
- تطوير التعاون المحلي والشراكة من خلال تأسيس التحالفات مع الشخصيات المرجعية والوكالات والقيام بدور المتابع بين الجماعات وشركائهم؛
- متابعة تطوير المبادرة من خلال التأكد أن الأفعال التي تم اتخاذها تخضع للمتابعة والتقييم؛
- التأكد من أن المسؤولين أو الوكالات المرجعية، في وضع يعمل على مساعدة فعالية التنمية، وعلى وعي بوجهات النظر والاحتياجات المحلية؛ إن تنفيذ مثل هذه العملية يتطلب مهارات عديدة، وتخطيط وتطوير إستراتيجية للاتصال تساعد في توسيع قاعدة التعليم وإدارة المناقشات وتنسيق المعلومات وتشجيع وتنظيم مشاركة المرأة.

3-تخطيط الاتصال التنموي:

هناك أهمية كبيرة للتخطيط لا يجوز التقليل منها لاسيما مع وجود رغبة لبعض العاملين بالتنمية، والباحثين في البدء بنشاط الاتصال بدلا من تخطيط المدخل ككل، وفي أغلب تلك الحالات فإن ذلك سيؤدي إلى الافتقاد إلى الافتقاد على الأثر المطلوب، وذلك لعدم وجود طريقة لمعرفة ما إذا كان هذا النشاط قد ساهم في حل مشكلة التنمية، ولكن التخطيط سيجعل هذا ممكناً؛ وعلاوة على ذلك فإن التخطيط يجب أن يشمل ممثلين

للجماعات الذين ينوي ميسر الاتصال العمل معهم، وكذلك الشركاء الآخرين المشتركين في الأنشطة، وتعتبر المشاركة من هذا النوع شيء أساسياً في عملية التخطيط، ومنهجية التخطيط المقدمة هنا مبنية على إعداد ونقل الرسائل، ولكنها تتجاوز الفكرة التي كانت تسود في السابق، من اقتصار عملية الاتصال على ذلك، ولكن تتجاوزه بتكييف تلك الرسائل لتلائم الجماعات المستهدفة، وإذا كنا نريد أن نجعل المشاركين مندمجين كلياً في جهود الاتصال والتنمية، فيجب أن نقوم بتكييف هذه المنهجية والقيام بالاتصال بالمشاركة، الذي يعمل على تقوية الحوار وصنع القرار.

إن الاستعانة بالاتصال التنموي بالمشاركة تتطلب من الباحثين والعاملين بالتنمية تغيير اتجاهاتهم وبشكل تقليدي فإن الطريقة التي قام بإتباعها العديد من الباحثين والعاملين بالتنمية، هي تحديد مشكلة ما في مجتمع وتجريب الحلول، بالتعاون مع أفراد هذا المجتمع، ومن منظور الاتصال فإن الاتجاه يقوم على إعلام وزيادة إحساس الأفراد بكل من الجوانب العديدة لهذه المشكلة والحلول التي ينبغي تنفيذها.

والعمل من خلال الاتصال التنموي بالمشاركة يتضمن تحديد المشكلة واكتشاف جوانبها العديدة مع المجتمع المحلي وليس مع الأفراد المحليين فقط، وهو يعني أيضاً تبادل المعلومات التقليدية والحديثة والمتعلقة بالحلول الممكنة، وتطوير العملية التي سوف يتم من خلالها وضع تصميم التجريب بالمشاركة الإيجابية من جانب المستخدمين النهائيين، وهذه هي العملية التي سنقوم بالتخطيط لها وتطويرها⁽¹⁾.

4- التخطيط والمساعدة في انجاز المهام الاتصالية:

يشير الدليل إلى أن التخطيط يساعد وبشكل محدد في⁽²⁾:

(1) عبد الرزاق محمد الدليمي، المرجع السابق، ص 188.

(2) نفس المرجع، ص 189.

- تحديد الخطوات التمهيديّة للوصول إلى المجتمع ضمن سياق بحوث أو فعاليات إدارة الموارد الطبيعيّة؛
- تحديد مشكلة إدارة الموارد الطبيعيّة وأسبابها بالتعاون مع مختلف المعنيين؛
- تحديد جماعات المجتمع المختلفة المهتمّة والمعنيين بالمشكلة والمبادرة التي تم اختيارها؛
- تحديد احتياجات وأهداف وأنشطة الاتصال؛
- اختيار وسائل وقنوات الاتصال الملائمة؛
- الإعداد والاختيار والتجريب المسبق لمواد الاتصال؛
- تطوير التعاون والشراكة المحليّة؛
- إعداد خطة لمتابعة الأنشطة والجدول الزمني للميزانية؛
- تخطيط أنشطة التقييم وإعداد الوثائق؛
- تخطيط نقل النتائج داخل المجتمع وخارجه.

5- آليات العمل الاتصالي:

- ويمكن حصر آليات العمل الاتصالي كالتالي⁽¹⁾:
- بالدخول إلى المجتمع وبناء الفهم والتعاون المتبادلين؛
- تحديد مشكلة إدارة الموارد الطبيعيّة وأسبابها بالتعاون مع مختلف المعنيين؛
- تحديد جماعات المجتمع المختلفة والمعنيين الآخرين المهتمين بالمشكلة وبالمبادرة التي تم اختيارها؛
- تحديد احتياجات الاتصال وأهدافه وأنشطته؛

(1) عبد الرزاق محمد الدليمي، المرجع السابق، ص 190.

- اختيار وسائل الاتصال وقنواته؛
- الإعداد والتجريب المسبق لأدوات الاتصال؛
- إعداد خطة لمتابعة الأنشطة والجدول الزمني والميزانية؛
- تخطيط أنشطة التقييم وإعداد التوثيق؛
- تخطيط نشر النتائج داخل وخارج المجتمع؛
- 6- احتياجات الاتصال وأهدافه وأنشطته:**

يشير دليل المركز إلى بروز ظاهرة غير صحية عند التخطيط لاستراتيجيات الاتصال، حيث يميل بعض المسؤولين إلى تناول مشكلة عامة كنقطة بداية (مثل التصحر)، ثم يقفزون مباشرة إلى تخطيط أنشطة الاتصال (جلسات المعلومات، حملات التوعية).

ونتيجة لذلك غالبًا ما يضيع الهدف وبالرغم من كل الأنشطة التي يتم القيام بها تبقى المشكلة كما هي، ولتفادي هذه المواقف ينبغي أن نبدأ من الاحتياجات التي تعبر عنها المجتمعات المحلية، وبناء على ذلك يتم تحديد أهداف الاتصال التي نرغب في تحقيقها قبل مباشرة الأنشطة.⁽¹⁾

⁽¹⁾ عبد الرزاق محمد الدليمي، المرجع السابق، ص 191.

خلاصة الفصل:

لقد تم عرض ودراسة موضوع الاتصال والذي هو عبارة عن تبادل للمعاني من مرسل ومستقبل عبر قناة مع وجود رد الفعل وأيضا علاقة الاتصال بالعلوم الأخرى ومعرفة أنواع الاتصال الرسمي بمختلف أشكاله النازل والصاعد والأفقي والغير رسمي وتم التطرق إلى أهمية الاتصال بالمؤسسة وأهميته بالنسبة للعامل الذي يجب أن يكون على دراية بما يجري بالمؤسسة وأيضا معرفة خصائص الاتصال الجيد ذلك خلال النظام المتبع بالمؤسسة والتقييد بالعلاقات التنظيمية الرسمية.

وأيضا معرفة عوائق الاتصال سواء كانت من قبل المرسل أو المستقبل أو القناة أو الرسالة.

وأخيرا تم التطرق إلى شبكات ونماذج الاتصال.

الفصل السادس

المؤسسة

تمهيد.

أولاً: عناصر المؤسسة.

ثانياً: وظائف المؤسسة.

ثالثاً: أهداف المؤسسة.

رابعاً: أنواع المؤسسات.

خامساً: مراحل تطور المؤسسة الجزائرية.

سادساً: أهداف ومبادئ إعادة الهيكلة في المؤسسة.

سابعاً: ثقافة المؤسسة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

إن المؤسسات الاقتصادية المختلفة التي نراه في الواقع اليوم، لم تظهر بأشكالها الحالية من أول مرة، بل كان ذلك نتيجة لعدة تغيرات وتطورات متواصلة، ومتوازية مع التطورات التي شهدتها النظم الاقتصادية والاجتماعية، والحضارات البشرية، منذ أن تمكن الإنسان من الاستقرار، وبدء في تحضير ما يحتاجه لاستعمال طاقاته الجسمية والفكرية، ونظرًا لأن المؤسسة الاقتصادية أو الوحدة الإنتاجية تمثل النواة الأساسية للنشاط الاقتصادي للمجتمعات، فإنه لا يمكن أن تدرس بشكل منفصل عن المجتمع التي توجد فيه زمنيًا ومكانيًا. ويجدر بدارس المؤسسة بمختلف أنواعها وخاصة الإنتاجية أو الصناعية أن يطلع على تطوراتها لما لها من دور قيادي في حركة النشاط الاقتصادي ونمو المجتمعات.

ويمكن أن نتابع تطورات المؤسسة التي تضرب جذورها في أصول المجتمع الرأسمالي وما قبله ابتداءً من الإنتاج في الوسط الأسري البدائي، ومرورًا على الإنتاج المنزلي والحرفي ثم الماني فاكثوري، وتعتبر الوحدات الحرفية من بين المنعرجات الهامة في تاريخ المؤسسة.

أولاً: عناصر المؤسسة

هناك أربعة 04 عناصر رئيسية مرتبطة بالمؤسسة وهي: (1)

1- الأفراد:

حيث العنصر البشري أهم العناصر الأربعة متجمعة، فتحقيق الأهداف يمر عبر الاتصال بين الأفراد، وعلى الرغم من التطورات التكنولوجية التي شهدتها المؤسسة لم تتمكن أية مؤسسة لحد الآن من تجاوز دور الفرد، ذلك أن إلغاء احتمالات وإمكانيات تطور المؤسسة وتسييرها بشكل آلي؛

2- الأفكار:

إن كل مؤسسة أساس وجودها فكرة تم إنشائها بناءً عليها، ثم تتم صياغة هذه الأفكار في شكل مبادئ وتشريعات تنظم علاقات العمل؛

3- الموارد البشرية:

تعتبر إحدى أهم ركائز أية مؤسسة، حيث بواسطتها يتم التسيير والتجهيز والتمويل، وذلك لا بد من إيجاد علاقات بينهما لتعمل بشكل متجانس؛

4- الأهداف:

لكل مؤسسة هدف أو مجموعة من الأهداف، تسعى للوصول إليها سواء قصيرة أو طويلة المدى، وإلا فقدت المؤسسة مبرر وجودها.

(1) طاهر بن خرف الله وآخرون: الوسيط في الدراسات الجامعية، ج4، دار هومة للنشر، الجزائر، 2003، ص2.

ثانياً: وظائف المؤسسة

تمارس المؤسسة مجموعة من الوظائف أهمها:⁽¹⁾

- إدارة الإنتاج: حيث تسهر إدارة المؤسسة على تحديد نوع المنتجات الملائمة ومواصفاتها وكمياتها ومراحل الإنتاج، وخطته الزمنية، ومعايير الأداء وغيرها، ولا يهتم هنا إن كان المنتج مادياً أو معنوياً؛
- إدارة الأفراد: وهي تتعلق بالعنصر البشري داخل المؤسسة، وتكون وظيفة المؤسسة هنا؛ الحرص على استثمار الموارد البشرية الموجودة لديها، وحسن استغلالها، والتكفل بانشغالاتها؛
- إدارة التمويل: وتتعلق بتوفير الأموال اللازمة للقيام بأنشطة المؤسسة وحسن تسييرها من حيث ترشيد النفقات وضبط الحسابات وتوفير المشتريات وغيرها؛
- إدارة التسويق: وهدفها توصيل الخدمات أو السلع للجماهير في الوقت المناسب، وبالكميات المناسبة، وبالجودة المطلوبة، والسعر المعتدل؛
- إدارة الصيانة: وتهدف إلى الحفاظ على الأفراد العاملين بالمنظمة ومبانيها، وكافة محتوياتها، وحمايتها من التلف والضياع.

كذلك درج علماء الاجتماع التنظيم على النظر إلى المؤسسة كوحدة اجتماعية تسعى إلى تحقيق أهداف محددة، ويستند هؤلاء العلماء في ذلك إلى الوظائف المتعددة التي تقوم بها المؤسسة، من أجل المحافظة على استقرارها، ومن ثمة المساهمة اشباع الاحتياجات المتنامية للسكان، ومن هنا نستطيع أن نفهم الاهتمام المتزايد بدراسة وظيفة المؤسسة في

⁽¹⁾ طاهر بن خرف الله وآخرون، المرجع السابق، ص30.

ظل المتغيرات الدولية الجديدة، يقسم بيسنولت Bussenault الأنشطة الأساسية لحياة المؤسسة إلى أربعة أقسام أساسية⁽¹⁾:

أ- الوظيفة الادارية (إدارة وتسيير المؤسسة، خاصة الأهداف والسياسات)؛

ب- الوظائف التوزيعية (توزيع السلع والخدمات)؛

ج- الوظائف الانتاجية (خلق السلع والخدمات)؛

د- الوظائف اللوجستية أو المساعدة (كل الوسائل الضرورية- في تناول المؤسسة).

ومن هذه الزاوية يركز المتخصصون على الوظائف التالية:

1- الوظيفة التجارية:

- معرفة السوق وجمع وتحليل المعلومات المتعلقة بالمستهلكين، الموزعين، المنتجين، فضلا عن معرفة البيئة الطبيعية، السكان، الاقتصاد، السياسة، القانون، الثقافة، التكنولوجيا (دراسة السوق)؛

- الاستراتيجية التجارية: يقوم المسؤولون عن النسق التجاري بوضع القرارات الاستراتيجية المحددة لاختيارات السوق ومنتجات المؤسسة؛

- السياسة التجارية (سياسة الإنتاج، الأسعار، الاتصال، التوزيع، ...إلخ)؛

- الدور التقليدي للوظيفة التجارية:

* البحث عن الزبون؛

* إدارة المبيعات؛

* توزيع المنتجات؛

(1) بلقاسم سلاطونية، اسماعيل قيرة: التنظيم الحديث للمؤسسة التصور والمفهوم، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط2، الجزائر، 2008، ص30.

*خدمات مابعد البيع؛

*دراسة السوق...الخ.

ومع ذلك يضل صحيحًا أن الوظيفة التجارية لأية مؤسسة تتحدد في ضوء العديد من العوامل الداخلية والخارجية، مثل: الحجم، الإستراتيجية، التكنولوجيا، طبيعة البيئة، وتأخذ الدائرة التجارية أشكال تنظيمية متعددة.

2- الوظيفة الإنتاجية:

(أنماط الإنتاج، إدارة الإنتاج، مراقبة النوعية، تكاليف الإنتاج، التناغم بين الإنتاج و البيع).

3- الوظيفة التموينية و اللوجيستية:

وهي مجموع العمليات التي تضع في متناول أجهزة المؤسسة السلع والخدمات الضرورية (المواد الأولية وغيرها من المهام المتعلقة بمشتريات وإدارة المخازن)، وعلى العموم تركز الوظيفة اللوجستية على: نقل وتفريغ البضائع، النقل، التجهيز.

4- وظيفة البحث والتنمية:

(خلق المعرفة، نشر منتج أو خدمة)، أصبحت المنافسة الدولية واكتساب المعرفة التكنولوجية من الضرورات الملحة لمواكبة التحولات العامية الجديدة، إلى جانب هذا، يركز الكثيرين من الدارسين على خلق ونشر المنتجات، دراسة التطور العلمي، التنمية، الاختراع والابتكار، تداول المعلومات،...الخ.

5- وظيفة الموارد البشرية:

(إدارة وتسيير الأفراد، إعداد وتعيين ملفات الأفراد، التكوين، المكافآت، الإعلام والاتصال، تحسين ظروف العمل، العلاقات المهنية، إدارة الساعات...الخ).

6- الوظائف الإدارية والمالية:

(المحاسبة، الصيانة، التموين، التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة، المحاسبة، المالية... الخ)، والجدير بالذكر أن هذه الوظائف توجد دائماً حتى ولو تغيرت أهميتها الخاصة، فضلاً عن تنظيمها بطريقة تختلف من مؤسسة إلى أخرى.

ثالثاً: أهداف المؤسسة

يسعى أصحاب المؤسسات، العمومية منها والخاصة إلى تحقيق عدة أهداف، تختلف وتتعدد حسب اختلاف أصحاب المؤسسات وطبيعة وميدان نشاطها، ولهذا فتتداخل وتتشابك أهداف المؤسسة، ويمكن تلخيصها في الأهداف الأساسية التالية:

1- الأهداف الاقتصادية:

ويمكن جمع عدد من الأهداف التي تدخل ضمن هذا النوع كما يلي:⁽¹⁾

أ- **تحقيق الربح:** إن استمرار المؤسسة في الوجود، لا يمكن أن يتم إلا إذا استطاعت أن تحقق مستوى أدنى من الربح، يضمن لها إمكانية رفع رأس مالها، وبالتالي توسيع نشاطها، للصدوم أمام المؤسسات الأخرى، في نفس هذا الفرع أو القطاع الاقتصادي، خاصة إذا كانت في طور النمو، أو للحفاظ على مستوى معين من نشاطها، نظراً لأن وسائل الإنتاج تتزايد غالباً أسعارها باستمرار التطور التكنولوجي.

ب- **تحقيق متطلبات المجتمع:** إن تحقيق المؤسسة لنتائجها يمر عبر عملية تصريف أو بيع إنتاجها المادي أو المعنوي وتغطية تكاليفها، وعند القيام بعملية البيع، فهي تغطي طلبات المجتمع الموجودة به، سواءً على المستوى المحلي الوطني، أو الجهوي والدولي، وهذا المعنى نجده في التعريف الكلاسيكي للمؤسسة، إذ يعتبرها وحدة إنتاج التي تحوز من الأسواق على عوامل الإنتاج، التي تمزجها من أجل إنتاج سلعة، أو تقديم خدمة موجهة لتلبية طلب قابل للدفع معبر عنه في سوق معينة.

ج- **عقلنة الإنتاج:** يمكن القول أن المؤسسة في بداية وجودها، كان لتنظيم عملية الإنتاج كظاهرة إنسانية بالمجتمع الصناعي، وليتم ذلك بالاستعمال الرشيد لعوامل الإنتاج، والرفع من إنتاجيتها، بواسطة التخطيط الجيد والدقيق للإنتاج والتوزيع، بالإضافة إلى مراقبة عملية تنفيذ

⁽¹⁾ناصر دادي عدون: المؤسسة الاقتصادية، موقعها في الاقتصاد، وظائفها وتسييرها، دار المحمدية العامة، الجزائر، ص

هذه الخطط أو البرامج، وبذلك فإن المؤسسة تسعى إلى تلافى الوقوع في المشاكل الاقتصادية والمالية لأصحابها من جهة، وللمجتمع من جهة أخرى.

2- الأهداف الاجتماعية:

من بين أهداف المؤسسة، أهداف اجتماعية والتي تتمثل فيما يلي:⁽¹⁾

أ- **ضمان مستوى مقبول من الأجور:** يعتبر العمال في المؤسسة من بين المستفيدين الأوائل من نشاطها، حيث يتقاضون أجورًا مقابل عملهم بها، وهي الأجور المرتبطة بقوانين اقتصادية منطقية وواقعية، بالإنتاجية وبالتوازنات بمختلف أسواق عوامل الإنتاج، ويعتبر هذا المقابل حقًا مضمونًا عرفًا وشرعًا وقانونًا، مع التطور الذي شهدته القوانين والمنظمات النقابية منذ نهاية القرن العشرين 20م ابتداءً من أوروبا وغيرها ليصبح القانون يضمن عددًا من حقوق هؤلاء، وشروط العمل وغيرها.

ب- **تحسين مستوى معيشة العمال:** إن التطور السريع الذي تشهده المجتمعات في الميدان التكنولوجي، يجعل العمال أكثر حاجة إلى تلبية رغبات تتزايد باستمرار، بظهور منتجات جديدة. بالإضافة إلى التطور الحضاري لهم، ولتغير أذواقهم وتحسنها، هذا ما يدعو إلى تحسين عقلنة الاستهلاك، الذي يكون بتنويع وتحسين الإنتاج، وتوفير إمكانيات مالية ومادية أكثر فأكثر للعامل من جهة، وللمؤسسة من جهة أخرى.

ج- **إقامة أنماط استهلاكية معينة:** تقوم المؤسسات الاقتصادية عادة بالتصرف في العادات الاستهلاكية لمختلف طبقات المجتمع، وذلك بتقديم منتجات جديدة، أو بواسطة التأثير في أذواقهم، عن طريق الإشهار والدعاية، سواء لمنتجات قديمة أو لمنتجات جديدة غير موجودة من السابق، وهذا ما يجعل المجتمع يكتسب عادات استهلاكية قد تكون في غير صالحه أحيانًا، إلا أنه غالبًا ما تكون في صالح المؤسسات.

⁽¹⁾ ناصر دادي عدون: المؤسسة الاقتصادية موقعها في الاقتصاد، المرجع السابق، ص 28، 29.

د- الدعوة إلى تنظيم وتماسك العمال: تتوفر داخل المؤسسة علاقات مهنية واجتماعية بين أشخاص قد تختلف مستوياتهم العلمية، وانتماءاتهم الاجتماعية والسياسية، إلا أن دعوتهم إلى التماسك والتفاهم هو الوسيلة الوحيدة لضمان الحركة المستمرة للمؤسسة وتحقيق أهدافها.

هـ- توفير تأمينات ومرافق للعمال: تعمل المؤسسة على توفير بعض التأمينات، مثل التأمين الصحي، والتأمين ضد حوادث العمل، وكذلك التقاعد. كما أنها تخصص مساكن سواء الوظيفية منها أو العادية لعمالها، أو المحتاجين منهم، بالإضافة إلى المرافق العامة، مثل تعاونيات الاستهلاك والمطاعم.

3- الأهداف الثقافية والرياضية:

في إطار ما تقدمه المؤسسة للعمال، نجد الجانب التكويني والترفيهي أيضًا: (1)

أ- توفير وسائل ترفيهية وثقافية: تعمل المؤسسات خاصة على تعويد عمالها على الاستفادة من وسائل الترفيه والثقافة التي توفرها لهم ولأولادهم، من مسرح ومكتبات ورحلات، نظرًا لهذا الجانب من تأثير على مستوى العامل الفكري والرضى بتحسين مستواه لما يحسه من نتائج ذلك في معاملته مع الأفراد، وفي إطار أداء دوره في الحياة بشكل عام، وكذا لأن ذلك ارتبط بشكل مباشر أو غير مباشر بمدى تفهمه لعمله، خاصة مع التطور الحاصل في الوسائل المستعملة، وفي الاتصال، وبالتالي نوعية عمله ودرجة أدائه داخل المؤسسة.

ب- تدريب العمال المبتدئين ورسكلة القدامى: مع التطور السريع الذي تشهده وسائل الإنتاج، وزيادة تعقيدها، فإن المؤسسة تجد نفسها مجبرة على تدريب عمالها الجدد، تدريبًا كافيًا، بإعطائهم إمكانية استعمال هذه الوسائل بشكل يسمح باستغلالها استغلالًا عقلائيًا، رغم إمكانية تحصيلهم على تكوين نظري أحيانًا في إطار المنظومة التربوية والجامعية، كما

(1) ناصر دادي عدون: اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، ط1، الجزائر، 1998، ص21، 22.

أن عمالها القدامى، قد يجدون أنفسهم أمام آلات لا يعرفون تحريكها أحياناً، مما يضطر المؤسسة إلى إعادة تدريبهم عليها، أو على الطرق الحديثة في الإنتاج أو التوزيع، وهو ما يسمى بالرسكلة.

4- الأهداف التكنولوجية:

بالإضافة إلى ما سبق، تؤدي المؤسسة دوراً هاماً في الميدان التكنولوجي:⁽¹⁾

أ- **البحث والتنمية:** مع تطور المؤسسات عملت على توفير إدارة أو مصلحة خاصة بعملية تطوير الوسائل والطرق الإنتاجية علمياً، وترصد لهذه العملية مبالغ قد تزداد أهمية، لتصل إلى نسبة عالية من الأرباح، وهذا حسب حجم المؤسسة الذي يتناسب طردياً معها، ويمثل هذا النوع من البحث نسبة عالية من الدخل الوطني في الدول المتقدمة، وخاصة في السنوات الأخيرة، إذ تتنافس المؤسسات فيما بينها على الوصول إلى احسن طريقة إنتاجية وأحسن وسيلة، مما يؤدي إلى التأثير على الإنتاج ورفع المردودية الإنتاجية فيها.

ب- كما أن المؤسسة الاقتصادية تؤدي دوراً مسانداً للسياسة القائمة في البلاد: في مجال البحث والتطوير التكنولوجي، نظراً لما تمثله من وزن في مجموعها، وخاصة الضخمة منها، من خلال الخطة التنموية العامة للدول المتوسطة الأجل، التي يتم من خلالها التنسيق بين العديد من الجهات، ابتداءً من هيئات ومؤسسات البحث العلمي، الجامعات والمؤسسات الاقتصادية، وكذا هيئات التخطيط الأخرى، كالمجلس الاقتصادي الاجتماعي، والثلاثية في الجزائر، والرباعية في فرنسا.

⁽¹⁾ ناصر دادي عدون: اقتصاد المؤسسة، المرجع السابق، ص 21، 22.

رابعًا: أنواع المؤسسات

للمؤسسات أنواع وأشكال مختلفة، تظهر فيها تبعًا:

1- حسب الحجم:

يقوم هذا التصنيف على فرضية أن الحجم يؤثر على طبيعة التنظيم، ونمط العلاقات الداخلية بين الإدارات⁽¹⁾، ومنه فالمؤسسات ذات الحجم المتماثل يسود بها سلوك تنظيمي متماثل، وللإشارة ومن أجل التصنيف حسب الحجم، يمكن الاعتماد على جملة من المتغيرات، فالتصنيف بحسب هذا المعيار، لم يصل إلى درجة التوحيد في كل القطاعات، فالمؤسسة المتوسطة في قطاع معين قد تعد صغيرة الحجم في قطاع آخر، وهذا راجع لكون التصنيف قائم على جملة من المتغيرات:

- عوامل الإنتاج: حجم رأس المال، عدد العمال، وهذا الأخير هو الأكثر استعمالاً في تصنيف المؤسسات؛

- المردودية: أي حجم الأرباح المحققة، والقيمة المضافة؛

- حجم النشاط، ويستدل عنه بحجم رقم الأعمال

أ- المؤسسات الصغيرة: وهي تلك المؤسسات التي لا يزيد عدد أفرادها عن العشرة 10، يتولى فرد واحد من بينهم إدارتها وغالبًا ما يكون المدير، وهو نفسه المالك، ويسود هذا النمط من المؤسسات، عادة في القطاع الحرفي والزراعي، وكل قطاع التجارة الصغيرة، وفي الغالب تخضع هذه المؤسسات لمحيطها الخارجي المباشر، فوجودها مرهون بمدى قدرتها على ضمان الاستمرار من خلال استجاباتها للطلب الخارجي، الذي لا يتعدى دومًا السوق المحلي.⁽²⁾

⁽¹⁾Roland Code:comment fonctionne l'entreprise, ED centurion, Paris, 1976, p08.

⁽²⁾الفضيل رتيمي:النظم الصناعية بين التنشئة والعقلانية، دار بن مرابط، ط1، الجزائر، 2009، ص143.

ب- **المؤسسات المتوسطة:** وهي التي تضم بين عشرة 10 وخمسمائة 500 فردًا، وتتميز بالخصائص التالية: عدم الفصل بين الملكية والتسيير، ذلك أنها غالبًا ما تكون ذات منشأة عائلية، فيكون المالكون هم ذاتهم القائمون على شؤون التسيير، والتصرف في كل الأمور، مهما كانت جزئية وصغيرة، مما يجعل هذه المؤسسات تعاني من زيادة صعوباتها ومشاكلها كلما زاد حجم مستخدميها، وذلك نتيجة مركزية التسيير والإدارة⁽¹⁾.

ج- **المؤسسات الكبيرة:** وهي تلك المؤسسات التي تتوفر على أكثر من خمسمائة 500 مستخدم، ونتيجة لكبر حجمها، فإنها في الغالب تكون في شكل شركات مساهمة، بمعنى أن ملاكها كثيرون، بعدد ملاك الأسهم، مما يتيح لها قدرات مالية كبيرة، وكنتيجة لكثرة الملاك، فإن المسير الفعلي لها يكون بين أيدي مسيرين تكنوقراطيين، بجدية أكبر في إدارة شؤون المؤسسة⁽²⁾.

2- حسب الشكل القانوني:

أنواع المؤسسات حسب الشكل القانوني:

أ- **مؤسسات فردية:** وهي المؤسسات التي يمتلكها شخص واحد، ومحدودة النشاط والمسؤولية، ويمتاز هذا النوع من المؤسسة⁽³⁾:

- السهولة في الإنشاء والتنظيم؛

- وفي هذه الحالة يكون صاحب المؤسسة هو المسؤول الوحيد في اتخاذ القرارات ونتائج عمال المؤسسة.

⁽¹⁾ علي الشراوي: وظائف منشأة الأعمال، دار الجامعات المصرية، مصر، 1979، ص 71.

⁽²⁾ Brigitte Livy, Maxime, Agrener et Jerome Dourtriaux: **principe d'economie manageriale, questions, exercices, et theme**, G Deton Morin, Quebec, 1992, p 29,30.

⁽³⁾ اسماعيل عرباجي: اقتصاد وتسيير المؤسسة، ط3، دار موفم للنشر، الجزائر، 2013، ص 17.

ب- الشركات: من حالة الشركة الخاصة، التي تعود ملكيتها إلى شخص واحد وذات المسؤولية المحدودة.

ج- شركات الأشخاص: شركات التضامن، شركات الأسهم، والشركات ذات المسؤولية المحدودة

د- شركة الأموال: كشركات المساهمة والتوصية بالأسهم.

3- حسب طبيعة الملكية:

وهي بدورها تنقسم إلى ثلاثة أنواع:⁽¹⁾

أ- المؤسسات الخاصة: وهي جميع المؤسسات التي تعود ملكيتها لفرد أو لمجموعة أفراد (شركات أموال أو أشخاص).

ب- المؤسسات المختلطة: وهي بصورة عامة المؤسسات التي تعود ملكيتها بصفة مشتركة بين قطاعين: القطاع الخاص والقطاع العام.

ج- المؤسسات العمومية: وهي التي تعود ملكيتها للدولة، وتهدف إلى تحقيق المصلحة العامة للمجتمع مادام ميدان نشاط هذه المؤسسة غالبًا ما يكون محليًا فلا بد من متابعة وترقية مستمرة خاصة في التموين، بما أن التموين يكون محليًا أو عن طريق الاستيراد خارجيًا.

4- حسب الطابع الاقتصادي:

وتصنف هذه المؤسسات لمعايير اقتصادية معينة، أي تبعًا للنشاط الاقتصادي الذي تمارسه وعليه نميز هذه الأنواع:⁽²⁾

(1) إسماعيل عرباجي، المرجع السابق، ص 18

(2) عمر صخري: اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، الجزائر، 2003، ص 30، 31.

أ- **المؤسسات الصناعية:** وتنقسم هذه المؤسسات بدورها تبعًا للتقسيم السائد في القطاع الصناعي إلى ما يلي:

- **مؤسسات صناعية ثقيلة أو الاستخراجية:** كمؤسسات الحديد والصلب، ومؤسسات الهيدروكربونات....إلخ، وما يميز هذا النوع من المؤسسات احتياجها لرؤوس أموال كبيرة، كما تتطلب توفير مهارات وكفاءات عالية لتشغيلها؛

- **مؤسسات الصناعات التحويلية أو الخفيفة:** كمؤسسات الغزل والنسيج، ومؤسسات الجلود....إلخ.

ب- **المؤسسات الفلاحية:** وهي المؤسسات التي تهتم بزيادة إنتاجية الأرض أو استصلاحها، وتقوم هذه المؤسسات بتقديم ثلاثة أنواع من الإنتاج وهو: الإنتاج النباتي والإنتاج الحيواني والإنتاج السمكي.

ج- **المؤسسات التجارية:** وهي المؤسسات التي تهتم بالنشاط التجاري، مثل: مؤسسات الأروقة -المساحات الكبرى-.

د- **المؤسسات المالية:** وهي المؤسسات التي تقوم بالنشاطات المالية، كالبنوك ومؤسسات التأمين ومؤسسات الضمان الاجتماعي...إلخ.

هـ- **مؤسسات الخدمات:** وهي المؤسسات التي تقوم بتقديم خدمات معينة كمؤسسات النقل والبريد والمواصلات، والمؤسسات الجامعية....إلخ.

خامسًا: مراحل تطور المؤسسة الجزائرية

مرت المؤسسة الجزائرية على عدة مراحل وهي كالتالي:

1- مرحلة التسيير الذاتي:

لقد تقرر منذ مؤتمر طرابلس سنة 1962 إنشاء صناعات أساسية وإقامة تكامل وتناسق بين الزراعة والصناعة والاعتماد على الدولة كصانع أساسي لها، لكن الاقتصاد الجزائري كان شبه مدمر، حيث أن 90 بالمائة من العاملين بالإدارة والمراكز الحساسة كانوا من المعمرين والأجانب، وعند نيل الاستقلال غادر هؤلاء مناصبهم، تاركين ورائهم مؤسسات ومزارع وإدارات مهملّة.⁽¹⁾

وعليه كان على الدولة أن تتبع إجراءات اقتصادية مناسبة لتلك الظروف، كما أن القطاع الخاص يكاد أن لا نلمحه، فلا وجود لمقاولين ولا رأس ماليين ولا تقنيين وطنيين.⁽²⁾

ومن أهم الإجراءات التي اتبعتها الجزائر، فتح المجال لتنظيم الفلاحين والعمال في تعاونيات وجمعيات، وهذا للحفاظ على سير المؤسسات الزراعية والصناعية من جهة، وصنع جدار يمنع البرجوازية العقارية والصناعية والتجارية من الزحف وسط نفوذها إلى المؤسسات من جهة ثانية.

ومن ثمة ففكرة التسيير الذاتي لم تكن وليدة تفكير عميق، وإنما كانت استجابة لظروف اقتصادية وسياسية واجتماعية معينة فرضت العمل بهذا النمط، وهكذا اتجهت الدولة إلى أسلوب التسيير الذاتي، لمبدأ أساسي لتسيير شؤون البلاد الاقتصادية وكنظام اجتماعي جديد، لكن سرعان ما اصطدم في أرضية الواقع بوجود تناقض هذا الأسلوب يكمن في وجود ازدواجية في سلطة التسيير، تتمثل في رئيس تنتخبه الجمعية العامة للعمال، ومدير تعينه الدولة، إذ تعود لهذا الأخير عمليًا سلطة اتخاذ القرارات وفقًا للصلاحيات المسندة إليه،

(1) محمد سعيد أوكيل وآخرون: استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1995، ص 30 .

(2) أحمد عكاش: الاستقلالية والديمقراطية، المجلة الجزائرية للعمل، عدد 20، سبتمبر 1989، ص 03.

كتجهيز هذه الجمعيات وإقراضها وتسويق منتجاتها، وهو الشيء الذي جعل من تنظيم التسيير الذاتي الذي اتخذ في بادئ الأمر كمذهب اجتماعي دون مغزى اقتصادي، وكرمز سياسي، ويتحول إلى شكل التنظيم تلك الصراعات التي عرفها جهاز الحكم.

وإثر هذه الصراعات لم يدم منهاج التسيير الذاتي طويلاً، وقد أدى الاستقرار السياسي بعد عام 1967، إلى تمديد استراتيجية اقتصادية على المدى البعيد، مرتكزاً على تقويم المحروقات وإعادة تنظيم النشاط الاقتصادي على شكل مؤسسات وطنية، وعلى احتكار الدولة لمعظم النشاطات وانطلاق تخطيط طموح ذو طبيعة إلزامية، وهذا الاختيار يعتبر بمثابة انتصار لمؤيدي القطاع العام⁽¹⁾.

2- مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسة:

إلى جانب تأسيس الشركات الوطنية لتكون نواة لقاعدة صناعة صلبة وتنمية حقيقة في بدايات 1971م، كانت الشركات الوطنية تساهم بإنتاج حوالي 85 بالمائة من المنتجات الصناعية، وتوظف حوالي 80 بالمائة من إجمالي القوى العاملة نظراً لأهمية مساهمتها في الناتج الوطني وفي توفير مناصب عمل من جهة وانها أدوات استراتيجية في يد الدولة لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية من جهة أخرى، فرضت التفكير بجدية أكثر من المرحلة السابقة، في طريقة تسيير هذه الشركات، حيث تم في بداية 1971 ضبط نمط جديد يمكن الاعتماد عليه لتسيير هذه الشركات الوطنية، ألا وهو التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وبما أن أساس النظام الاشتراكي، هو الملكية العامة لوسائل الإنتاج، فإنه من غير المنطقي ألا يكون عمال الشركات طرفاً مهماً في تسييرها أو مراقبتها، وبالتالي أصبح العامل يتمتع بصفة المسير المنتج، يمارسها داخل مجلس عمال منتخب.

هذا المجلس أعطيت له صلاحيات متعددة، في القانون الأساسي للتسيير الاشتراكي للمؤسسات (G.S.E)، منها فحص الحسابات التقديرية وميزانية المؤسسة وكذلك إعطاء رأيه

(1) معمر داود: مقاربة ثقافية للمجتمع الجزائري، دار طليطلة، الجزائر، 2009، ص 141.

فيهما، وهذا الأسلوب حسب المدافعين عليه، يسمح للعمال والمسيرين بالمشاركة في وضع ورسم السياسة العامة للشركة.⁽¹⁾

3- مرحلة إعادة الهيكلة واستقلالية المؤسسة:

ويمكن تصنيفها إلى عناصر كما يلي:

- مرحلة إعادة الهيكلة: تمتد ما بين 1980-1988 وتمثل بداية انطلاق الإصلاحات وخاصة مع المخطط الخماسي الأول، من 19802 إلى 1984 المتعلق بتسيير الاقتصاد الوطني، والمؤسسة العامة بصورة خاصة، وكذلك من المخطط الخماسي الثاني 1985-1989 الذي أحست خلاله الجزائر بانتكاسة اقتصادية حقيقية نتيجة ما يلي:

- التدني الصارخ لأسعار البترول؛

- اعتماد المؤسسات العامة؛

- التواكل على خزينة الدولة التي عرفت أول عجز لها عام 1983.

ونتيجة لهذه الآثار السلبية ماليًا واقتصاديًا على البلاد والمؤسسات بدأت التصورات تتغير نحو الخروج التدريجي للدولة من الحياة الاقتصادية، وعليه وجب الانتقال إلى أسلوب تنظيمي جديد كان نتيجة:

- عدم إمكانية الاستثمار في تسيير الشركات الوطنية الكبيرة حجم؛

- ضرورة فتح المجال للقطاع الخاص للاستثمار وكذا للمستثمر الأجنبي، كل ذلك من أجل تأمين الحد الأدنى على الأقل من الفعالية في التنظيم والتسيير والتخطيط، نظرًا لحجم هذه المؤسسات الكبيرة.⁽²⁾

(1) اسماعيل عرياجي، مرجع سبق ذكره، ص 23، 24.

(2) معمر داود، مرجع سبق ذكره، ص 145.

سادسا: أهداف ومبادئ إعادة الهيكلة في المؤسسة

1- أهداف إعادة الهيكلة:

بموجب المرسوم رقم 242/8 الصادر في 04 أكتوبر 1980 المتضمن إعادة الهيكلة الذي تتحدد المادة الثانية منه أن هدف هذا القانون النهائي، هو تلبية حاجيات الاقتصاد والسكان المتزايدة باستمرار وذلك بتحسين شروط عمل الاقتصاد، التحكم أكثر في جهاز الإنتاج، تحقيق نتائج نشاطات المؤسسة حسب الأهداف المسندة إليها.

و بناءً على ما ورد في هذه المادة، فلا تتحقق حركية الاقتصاد الوطني ومؤسساته إلا بالقضاء على نقاط العرقلة لدى الجهات الإدارية والسياسية لتحسين علاقاتها وارتباطاتها بالمؤسسات الاقتصادية، حتى تتمكن هذه الأخيرة من المساهمة في تحقيق الأهداف المسطرة في الخطة الوطنية، وذلك بإعطائها نوع من الاستقلال في اتخاذ قراراتها الداخلية فيما يتعلق بالاستغلال والتسيير العاديين، وإضفاء نوع من المرونة عليها، فنتحرر من جمود وبتى وقيود المركزية والبيروقراطية، دون إغفال للارتباط للمركز بطرق أكثر مرونة وفعالية.⁽¹⁾

2- المبادئ المعتمدة في إعادة الهيكلة:

لقد ارتكزت عملية إعادة الهيكلة على مجموعة من المبادئ، حتى وإن كانت مختلفة، لكنها مستمدة من الواقع الاقتصادي والاجتماعي الذي عاشته هذه المؤسسات في مرحلة سابقة، اعتمدت في معظمها على الأهداف الرسمية في عملية إعادة الهيكلة، ومنها ما كان مبنياً على اقتراحات وآراء أصحابها، ويمكن تلخيص هذه المبادئ فيما يلي:

- **مبدأ الاختصاص في نشاط المؤسسة:** وذلك بعد أن كانت ذات تخصصات عديدة ومختلفة، وهذا اعتماداً على دعائم ثلاثة تتمثل في الفصل بين الوظيفتين الإنتاج والتوزيع في مؤسسة واحدة، فصل الإنتاج عن الإنجاز، والاختصاص حسب عائلات المنتجات؛

(1) رشيد واضح: المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق، دار هومة، الجزائر، 2002، ص 82.

- مبدأ استقلالية النواة القاعدية: وذلك بتحرير خطوط أو فروع تكنولوجيا متجانسة، والاستفادة من إمكانياتها، كنواة لتطوير فرع معين من النشاط الصناعي أو الإنتاجي، فانفصلت مؤسسات SONARIM مثلاً إلى المؤسسة الوطنية للبحث المنجمي، والمؤسسة الوطنية للاستغلال المنجمي؛

- مبدأ لا محلية مقرات المؤسسة: وذلك قصد تحسين استغلال الإمكانيات والقدرات المختلفة للموارد البشرية، بالتالي تجنب عراقيل عملية المركزية في التسيير.⁽¹⁾

3- استقلالية المؤسسات:

يمكن اعتبار أن الاستقلالية تعتبر نظاماً جديداً ومثل الاصلاح الاقتصادي الجديد، والمتمثل في القانون رقم 01/88 الصادر بتاريخ 12/01/1988 المتضمن في القانون التوجيهي للمؤسسة الاقتصادية العمومية، ويعتبر أهم المتطلبات الضرورية للقيام بالمهام الاقتصادية السياسية في البلاد بنجاح تام بأقل التكاليف، وتنشأ المؤسسات بموجب هذا القانون بمبادرة من الدولة، أو الجماعات المحلية أو المؤسسات، وذلك من خلال مساهماتها في صناديق المساهمة، كما تنقسم المؤسسات بموجب هذا القانون إلى:

- شركات ذات المسؤولية المحدودة (أغلبها مؤسسات محلية)؛

- شركات أسهم مساهمة (أغلبها مؤسسات وطنية).⁽²⁾

ومن هنا يمكن استخلاص أهم أهداف استقلالية المؤسسات:

- وضع ميكانيزمات تمكنها من تحقيق الفعالية في المؤسسات الاقتصادية + ترقية الصادرات التي تتطلب مجهودات لصناعة منتوجات ذات جودة عالية، وإيجاد مكانة لها في السوق؛

(1) رشيد واضح، المرجع السابق، ص 83.

(2) عمر صخري، مرجع سبق ذكره، ص 151.

- تلبية حاجيات السوق إلى الحد الأقصى أو تعويض الواردات بكيفيات ملائمة؛
- المحافظة على القدرة الشرائية للسكان بتطوير الأجور والأسعار المرتبطة بمستوى الإنتاج؛
- القضاء على الظواهر المرضية التي تشهدها المؤسسات كاللامبالاة والمحسوبية.

4-الخصوصية:

يعتبر تعريف الخصوصية كل صفة تتجسد في نقل الملكية إلى أشخاص طبيعيين أو معنويين خاضعين للقانون الخاص من غير المؤسسات العمومية⁽¹⁾، ويمكن تعويضها على نقل ملكية المؤسسات العمومية إلى إدارتها من القطاع العمومي إلى القطاع الخاص.⁽²⁾

ويمكن التمييز في عملية الخصوصية بين طريقتين أساسيتين:

الأولى: لا تُمس الملكية العمومية للدولة لرأس مال المؤسسة، وهي تعني إدخال طرق وتقنيات تسيير خاصة في مؤسسات عمومية، وهي إما تأجير مؤسسة عمومية لشركة أو متعامل خاص، أو إبرام عقد تسيير بواسطة مؤسسة خاصة، لحساب مؤسسة عمومية أو المساعدة في التسيير، تستفيد فيها المؤسسة العمومية من استثمارات وخدمات المؤسسة الخاصة؛

الثانية: تركز على تحويل كلي أو جزئي لرأس مال المؤسسة العمومية وحق الملكية إلى القطاع الخاص⁽³⁾.

إن اختيار الدولة الجزائرية لهذه العملية، له مبررات أهمها:⁽⁴⁾

- إن عملية الخصوصية للمؤسسات العمومية ستؤدي إلى تخفيض العجز المتكرر في ميزانية الدولة؛

(1) رشيد واضح، مرجع سبق ذكره، ص 100.

(2) معمر داود، مرجع سبق ذكره، ص 255.

(3) رشيد واضح، مرجع سبق ذكره، ص 101.

(4) معمر داود، مرجع سبق ذكره، ص 257.

- المؤسسات الخاصة تعمل بفعالية أكثر من المؤسسات العمومية مما يسمح بتحقيق معدل اقتصاد مرتفع؛
- إن عملية الخصخصة تساعد على عملية التحرر الاقتصادي والمالي ، كما تساعد على إصلاح سوق الأسهم؛
- إن الخصخصة تساعد على تحقيق أكبر قدر من الكفاءة الاقتصادية والرفاهية الاجتماعية أكثر من احتكار الدولة وتسييرها للمؤسسات العمومية.

5- اقتصاد السوق:

- يرتبط نظام اقتصاد السوق بال رأسمالية وبالحرية الاقتصادية والتجارية، ويرى الدارسون عمومًا أن أي اقتصاد حر يضم أربع أسواق هي: (1)
- سوق البضائع والسلع والخدمات؛
 - سوق التي يعرض فيها العمال قوة عملهم؛
 - السوق المالية وهي سوق للتبادل وصرف العملات حسب أسعارها في البنوك؛
 - سوق الأسهم والسندات.

ويمكن تلخيص مميزات اقتصاد السوق من خلال الخصائص التالية:

- الحرية الاقتصادية: أي عدم تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية خاصة في مجالات الإنتاج والتوزيع والتبادل والعمل، ويبقى دورها مقيدًا بتوفير الشروط الملائمة للاستقرار الاقتصادي الكلي والحفاظ على الأمن؛
- تحقيق أكبر قدر من الربح المادي، بمعنى تحقيق المصلحة الخاصة والفردية لأرباب العمل بحيث يلعب الربح المحرك للنشاط الاقتصادي؛

(1) معمر داود، المرجع السابق، ص 259.

- سيطرة نظام السوق والأسعار، أي التبادل يتم على أساس قيمة السلعة أو الخدمة وتلافي العرض والطلب في السوق؛
- انفصال عمل الإدارة عن رأس المال، أي انفصال الإنتاج عن أصحاب رؤوس الأموال الذين لا دخل لهم في التسيير حيث يكفون أشخاصًا للقيام بهذه المهمة.

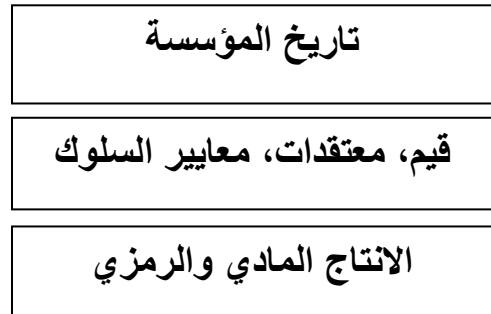
سابعاً: ثقافة المؤسسة

من خلال الطرح "بارسونز Parsons"، "فيبر Webe"، "برنارد Bernard" وغيرهم من علماء الاجتماع الذين حاولوا تحديد المؤسسة من منظورات سوسيولوجية متعددة، عكست في عمومها تطور نظرية التنظيم وتباين أطرها المعرفية، كما أثرت مسألة محورية في الدراسات التنظيمية، وهي تشكيل المؤسسة لسلوكات وتصرفات الأفراد، في إطار ما يعرف بثقافة المؤسسة.

تتكون هذه الثقافة من القيم والمعتقدات ومعايير السلوك، وترتبط في نشأتها وتشكلها بتاريخ المؤسسة، وتظهر في الإنتاج المادي والرمزي (أنظر الشكلين رقم 24 و 25).

وإذا كان تشكلها عبر التاريخ الطويل للمؤسسة، يمثل في الواقع استجابة للمشكلات والضغوط التي تواجهها، فإن ثقافة المؤسسة، تعبر في هذه الحالة عن الحقائق التي تكون السمات الثقافية لمؤسسة ما وتشكل نموذجاً أو نظرة إلى العالم.

الشكل رقم (24): ثقافة المؤسسة



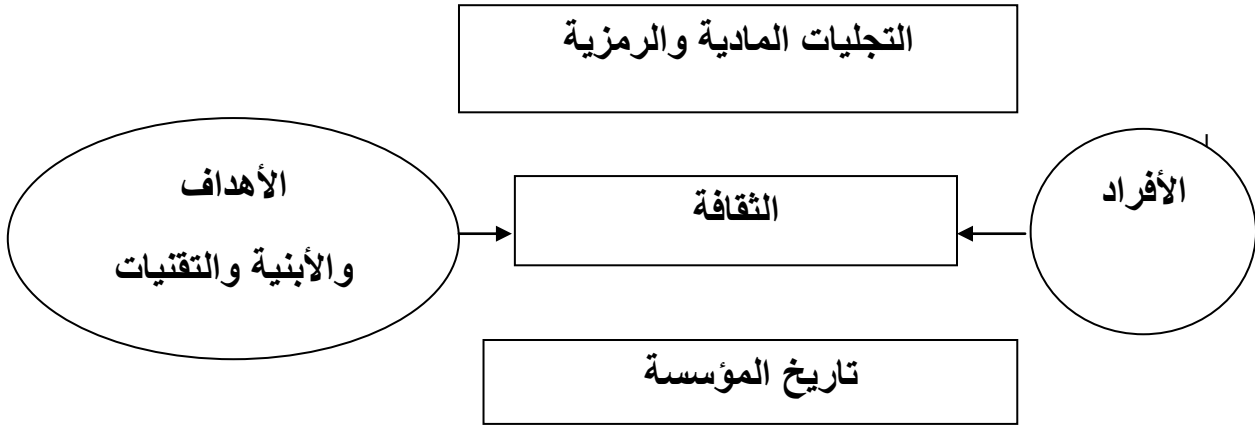
المصدر: بلقاسم سلاطنية، اسماعيل قيرة، مرجع سبق ذكره، ص 32.

وفي هذا السياق تؤكد الكثير من الدراسات والابحاث التنظيمية، ان المؤسسة تمثل فسيفساء من الثقافات، حيث تتعايش ثقافتها مع مجموعة من الثقافات الفرعية الأخرى (سوسيو مهنية، وظيفية... الخ). فالإطارات، والعمال ورجال التحكم يتقاسمون بعض القيم المميزة لكل شريحة، وفي نفس الوقت يشكلون ثقافات فرعية سوسيو مهنية، وهذا ما تؤكد

دراسات أخرى عندما أشارت الى اتسام مؤسسات الوطن الواحد أو النشاط الواحد، ببعض الخصائص الثقافية المشتركة. وفي نفس الوقت تبين هذه الدراسات:

1. الثقافة عامل للتمايز والتماسك؛
2. الثقافة حقيقة تنظيمية؛
3. الثقافة هي التي تكسب المؤسسة خاصية معينة؛
4. ارتبط اهتمام المسيرين بالثقافة كظاهرة تنظيمية بتحولها الى مشكلة ينبغي التعامل معها؛
5. تجسيد ثقافة المؤسسة من خلال جملة من الملامح والتفاصيل (طبيعة الأنشطة الإنسانية، العلاقة بالبيئة، طبيعة العلاقات الإنسانية، درجة التجانس والتمايز...)
6. يرتبط البعد الثقافي للمؤسسة بخاصيتها الثقافية؛
7. ليست الثقافة شيئاً تشكله هيئة التسيير حسب طريقتها ونهجها ونمطها؛
8. تشكل القيم الإجرائية وحدها الحقائق التي تكون ثقافة المؤسسة، وتحدد سلوكيات الأفراد؛
9. وجدت الثقافة قبل مجيء أغلب الأفراد الذين يشكلون المؤسسة حالياً؛
10. يعتبر الأفراد في المؤسسة حاملين للثقافة التي تبدو في الواقع مستقلة عنهم؛
11. يرتبط التغيير العميق لسلوك الإجراء، بتغيير ثقافة المؤسسة؛
12. تحكم القيم سلوك الإجراء في ممارستهم اليومية.

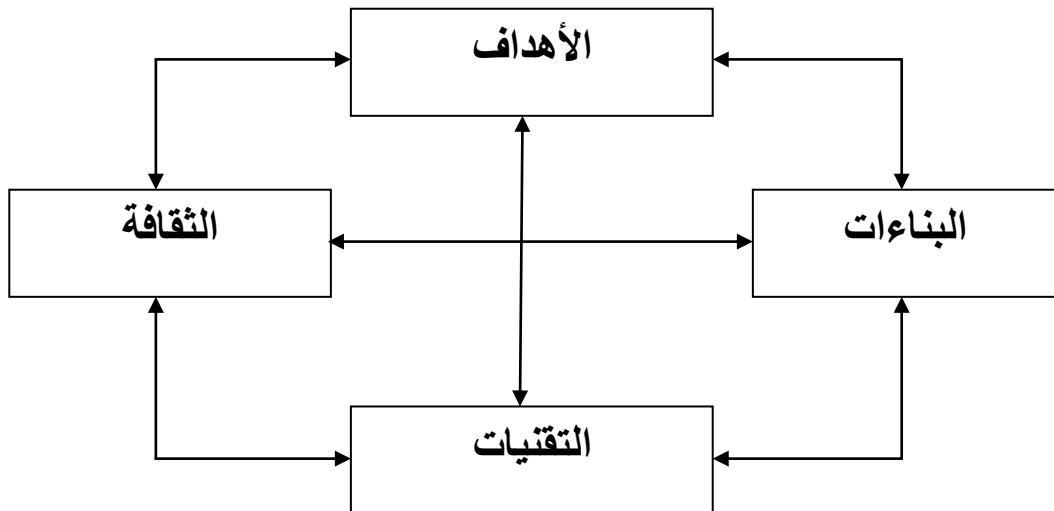
الشكل رقم (25): نشأة وتجليات ثقافة المؤسسة



المصدر: بلقاسم سلاطينية، اسماعيل قبيرة، المرجع السابق، ص 34.

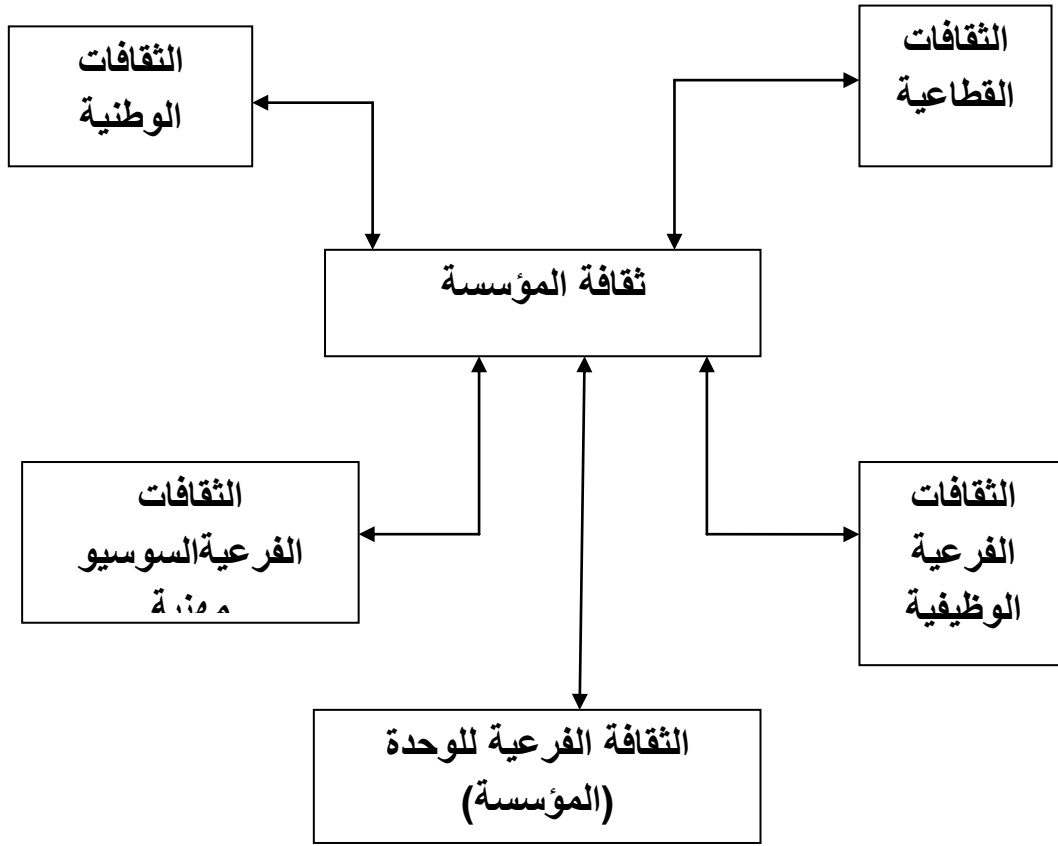
وهكذا يبدو جليا أهمية النسق الثقافي في تعريف المؤسسة كنظام اجتماعي، يتكون من أربعة أنظمة فرعية متفاعلة (انظر الشكل رقم 26) خاصة النظام الثقافي الذي يتفاعل مع ثقافات فرعية في نطاق المؤسسة، وخارجها مثل: الثقافات القطاعية، الثقافات الوطنية، الثقافات الفرعية السوسيو مهنية، الثقافات الفرعية، الثقافات الوظيفية (انظر الشكل رقم 27).

الشكل رقم (26): مكونات المؤسسة



المصدر: نفس المرجع، نفس الصفحة.

الشكل رقم (27): ثقافة المؤسسة



المصدر: بلقاسم سلاطينية، اسماعيل قيرة، المرجع السابق، ص 35.

ومن ناحية أخرى يشير "بيسنول Bussenault" و"بريتي Bretet" إلى أن ثقافة المؤسسة تتكون من مجموع السمات، الرموز، القيم الاجتماعية التي يتقاسمها الأعضاء، وتحقق التماسك والوحدة الداخلية، ولقد لخصنا سمات الثقافة التنظيمية على النحو التالي:

1. المؤسسون (البيانات الشخصية، الأصل الاجتماعي، المبادئ الأساسية... الخ)؛
2. تاريخ المؤسسة (الأفراد، البناءات، التواريخ، الكبرى، البيئة)؛
3. المهنة (التجلي الخارجي للمهنة، المهنة المرتبطة بالنشاط الأساسي)؛
4. القيم (قيم معلنة، قيم ظاهرة)؛

5. السمات والرموز (ترتبط السمات بالشكل الخارجي مثل الاستقبال، المجال، تسيير الوقت، السلوك، اللغة، المظهر، أما الرموز فتتمحور حول التصورات، التاريخ).

وهذا ما يؤكد "هيلفر Helfer" و "كليكا Kalika" و "أرسوني Orsoni" في كتابهم: "التسيير: الاستراتيجية والتنظيم"، فلقد أوضحوا أن مكونات الثقافة التنظيمية هي:

1. القيم ← الأفكار والمعتقدات التي يشترك فيها أعضاء المؤسسة وتوجه سلوكهم؛

2. الخرافات والأساطير ← النكت، التاريخ الذي يحكي عن تأسيس المؤسسة أو إنجازاتها؛

3. الرموز، الطقوس والشعائر، الشبكة الثقافية... الخ.

والآن إذا أردنا أن نحدد خصائص سمة ثقافية معينة، وكيفية استنباطها، فعلينا إتباع

الخطوات التالية:

1. وضع معلم أو علامة لقيم، معتقدات ومعايير السلوك من خلال تجلياتها المادية والرمزية؛

2. التأكد من أنها واضحة وجلية (حقائق)؛

3. تعيين المنطق الذي يربط الحقائق بعضها ببعض؛

4. التأكد من ملاءمة السمة الثقافية بالبحث عن جذورها واصلها في تاريخ المؤسسة.

وإذا ما تأملنا النظريات الاقتصادية المعاصرة المعنية بالمؤسسة، لاحظنا اهتماما بالقضايا الاقتصادية، مثل المنافسة، الأسعار، الرشد، تعظيم المنفعة، السلوك، البيئة، الأهداف، الإنتاج، التوزيع، التبادل، الكفاية، الابتكار التنظيمي، التكنولوجيا، الأشكال التنظيمية الجديدة، التدريب، الروتين، الكلفة، رأس المال، العمل، التنسيق، التكامل الراسي، التعاقد، السوق، الوكالة، اقتصاد وحقوق الملكية، الكفاءة... الخ.

ضمن هذا السياق، يرى أنصار النموذج النيو كلاسيكي المهتمين بالأسعار وتوزيع الموارد، إن مفهوم المؤسسة يشق من خصائصها المتمحورة حول البحث عن ظروف التوازن (في حالة المنافسة والإعلام التام)، رشد الفاعلين، تعظيم الربح، تحليل عملية التبادل (الإنتاج) والأسواق وسلوك المؤسسات.

ولقد أوضح "أرشيبالد Archibald" (1971) إن المؤسسة هي وسيلة لتحويل المدخلات إلى منتجات (سلع وخدمات)، وتتكيف آلياً مع بيئتها. كذلك تشير الأعمال المتمحورة حول المنافسة إلى المساهمات التي قدمها "شاكل Shackle" (1967) لتحويل مركز اهتمام نظرية التوازن من دراسة ظروف الإنتاج والتوزيع، إلى دراسة السلوك والتفاعل بين المنتجين.

وبالاستناد إلى الفرضية المركزية لنظرية التوازن، فإن المؤسسة لا تعالج كوحدة (نظام)، وإنما كفاعل يتمتع بسلوك رشيد، يسعى إلى تعظيم الربح في ظل المعوقات والقدرات التكنولوجية.

ومن هنا يميل "بومول Baumol" إلى التركيز على المبيعات الكلية، وليس تعظيم الربح، آخذين بعين الاعتبار اهتمام رواد النموذج النيو كلاسيكي بالأهداف وهرميتها، الرشد والسلوك التنظيمي، تنظيم المؤسسة، معدل النمو، إشباع حاجات الأعضاء في ظل النظرة القاضية بأن المؤسسة هي تنظيم معقد، يتكون من جماعات مختلفة ذات أهداف متباينة؛ كذلك فإن كثيراً من نظريات المؤسسة قد مالت إلى تأكيد طابع التكوين الجماعي، وعمليات اتخاذ القرار.

ومن ناحية أخرى، نجد "كوز Coase" يعرف المؤسسة (في مقابل السوق) على أنها شكل نظامي بديل لتخصيص الموارد والتنسيق بين الأنشطة، في حين لم يربط "ليبينشتاين Liebenstein" الكفاية بالعمل ورأس المال فقط، بل أشار إلى أهمية نوعية التنظيم

الداخلي للمؤسسة على أن "تشندر Chandler" قد اتخذ مسارا مختلفا عندما درس التحولات التنظيمية وأبرز أهمية الابتكار التنظيمي في تنمية وتطوير النظام الصناعي.

ولقد دفعه هذا المنحى إلى التركيز على الارتباطات القائمة بين تحولات المؤسسة وتغير النسق التكنولوجي، و الأسواق الموجهة نحو الإنتاج والتوزيع الضخم الى جانب هذا، اهتم "تشندر Chandler" بتحليل دينامية الأشكال التنظيمية الصناعية (في مقابل السوق والفيدرالية) ومحدداتها المرتكزة على استغلال الوفرة الاقتصادية، التنوع، تكاليف التبادل (المعاملات).

على هذا الأساس، ينظر إلى المؤسسة باعتبارها وحدة اقتصادية، تضم مجموعة من الوحدات الوظيفية المتكاملة والعملية، وتسير بواسطة مستويات متدرجة من السلطة، إنها نتاج تطور تقسيم العمل الوظيفي والهرمي، وكذلك نمو الجهاز الإداري الذي يضمن مهام التسيير وإدارة عمليات الإنتاج والتوزيع وغير خاف، إن هذه النظرية تركز على فهم التحولات في هياكل الإنتاج، التاريخ الاقتصادي، تطور الأسواق، وفي نفس الوقت ترجع العوامل التي تشكل جذور الأشكال التنظيمية الجديدة ومنطق تطورها إلى ثنائية التحولات التكنولوجية وتوسيع الأسواق.

ونتيجة لذلك، يبدو جليا إن المؤسسة الحديثة هي الشكل التنظيمي الذي استجاب للتغيرات الأساسية التي ظهرت في مجالات الإنتاج والتوزيع. و مما ساعد أيضا على بروز الأشكال التنظيمية الحديثة هو ظهور مصادر الطاقة الجديدة والتطبيق المتنامي للمعارف العلمية في تكنولوجيا الصناعة، ومن هذه الزاوية، يمكننا القول أن المؤسسة الحديثة قد فرضت أشكالاً تنظيمية أخرى (في سياق تطورها الطويل) تتسم بعدد من الخصائص، لعل أهمها: القدرة على التطور الذاتي، التحكم في عمليات الإنتاج والتوزيع.

ومن هنا تبدو النتائج الحتمية لتطور المؤسسة كشكل نظامي (مؤسسي) مستديم.

هذا وقد اعتبرت نظرية تطور المؤسسة، هذه الأخيرة، تنظيماً دينامياً، ويوجد في "قلب" دينامية المؤسسة ما أطلق عليه رواد هذه النظرية بـ "طاقة التنظيم"، التي تتكون من مجموع العناصر الفيزيائية والقدرات الإنسانية، قابلية الخلق وإعادة التجديد، قابلية التكامل والتنسيق بالطريقة التي تؤدي إلى أن الكل يصبح أكبر من مجموع الأجزاء.

في هذا السياق، ظهرت محاولات أخرى، تحاول الإجابة عن الأسئلة الكلاسيكية في مجال الدراسات التنظيمية:

1. ماهي المؤسسة، ما طبيعتها وخصائصها، ما مبرر وجودها؟

2. لماذا تفرغ أشكالاً للتنظيم الاقتصادي متميزة عن السوق؟

الإجابات التي قدمت تمحورت حول النقاط التالية:

1. عجز السوق، تكاليف التبادل (المعاملات) التجاري، اقتصاد التبادل؛

2. المؤسسة كأسلوب للتخصيص (التوزيع)؛

3. المؤسسة فضاء للإنتاج، ومكان لخلق الثروة والابتكار؛

4. المؤسسة مكان لتنسيق الفاعلين بالآخر؛

5. المؤسسة مكان لإدارة الصراع، المصالح، التبادل؛

6. المؤسسة هي نظام للأفعال المنسقة بين الأفراد والجماعات، بحيث تختلف الاختيارات، المصالح، المعارف، المعلومات؛

7. المؤسسة هي شكل خاص من التنظيم الاقتصادي، ونظام بديل للسوق؛

8. تكون المؤسسة والسوق شكلين بديلين من التنسيق الاقتصادي... الخ.

والواقع إن هذه القضية قد دفعت رواد نظرية تكاليف التبادل والاقتصاد المؤسسي الجديد، وفي مقدمتهم "وليامسون Williamson" إلى التركيز على التعارض القائم بين السوق

والهرمية (المؤسسة)، أنواع التعاقدات، اختيار الترتيبات المؤسسية، الرشد المحدود، الوصلية (السلوك)، التنسيق بين الأفراد، اعتبارات الكفاية، كلفة التبادل، خصوصية الموجودات، رشد الابتكارات (تخفيض تكاليف التبادل، أولوية التنظيم المتعدد الأجزاء)... الخ.

وهناك شواهد حديثة متنوعة تشير إلى أن "وليامسون Williamson" قد أعطى أهمية كبيرة للتكامل الرأسي وحدود المؤسسة، وهذا ما يفسر إمكانية تفضيل التنسيق الإداري عن التنسيق التجاري (السوق)، خاصة إذا علمنا أن التكامل الرأسي هو اتجاه واضح لتطور الهياكل الصناعية، ومن هنا يذهب "وليامسون Williamson" إلى استخدام العديد من المؤشرات التي تدور حول كلفة التعامل وكلفة الإنتاج، ثم يقارن بينهما تبعا للأسلوب التنظيمي المختار.

وفي إطار ما يسمى بالمؤسسة المعاصرة وحقوق الملكية، تلعب الشركات المساهمة دورا مهما و متميزا في الحياة الاقتصادية. إذ تنتظم هذه المؤسسة المعاصرة في المجتمع، من خلال الأسهم، وتتكون من جهاز إداري معقد، من هنا كان التركيز متمحورا حول تحليل العلاقة بين المساهمين والمسيرين.

ومن ناحية أخرى، يشير رواد نظرية الوكالة إلى أهمية تحليل الأشكال التنظيمية الحديثة، وإذا كانت هذه النظرية تنقسم إلى فرعين أساسيين (النظرية المعيارية، والنظرية الوضعية)، فإنها تهتم أساسا بتحليل علاقة الوكالة بالأطراف الأخرى، والنظر إلى المؤسسة كرابطة من التعاقدات المكتوبة وغير المكتوبة بين مالكي وسائل الإنتاج والعملاء.

وبهذا الخصوص، يقترح رواد نظرية اقتصاد حقوق الملكية ونظرية الوكالة فهما للأشكال التنظيمية، باعتبارها أنظمة منسقة وملائمة للمصالح الخاصة، ومن ثم فإن المؤسسة هي عبارة عن نظام من العلاقات التعاقدية التي ترمي إلى إدارة الصراعات المحتملة بين مختلف الوكالات، وتوجيه السلوكات في اتجاه يخدم إسهاما متميزا لفهم

العلاقات التعاقدية الحرة التي تؤدي -في كل الأحوال- إلى اختيار النظام التعاقدى والشكل المؤسسي (النظامي) الأكثر فعالية.

وفي الاتجاه نفسه، قدمت المدرسة التطورية تفسيراً للنمو الداخلي للمؤسسة، وركزت على تطورها عبر ممر محكوم بخصوصية موجوداتها وطبيعة الكفاءات المتراكمة، ولم ينس رواد هذه المدرسة إثارة جملة من القضايا المتمحورة حول ممر التبعية، التدريب والروتين، التطور عبر الزمن، تغير الأنشطة... الخ.

أما نظرية التنظيم فقد عالجت المؤسسة في ضوء التقابل بين رأس المال/العمل، ونظرت إلى المؤسسة على أنها تعبير ومكان لتكوين مجموعة من الممارسات التعاقدية الرسمية، بمعنى أن المؤسسة مكان لتكوين القواعد والمعايير، وتخضع لعدد من المبادئ لتنظيم العمل.

وإذا كانت هذه النظرية تنطلق من العداء الموجود بين رأس المال والعمل، فإنها تقر بان المؤسسة، هي:

1. مقر أو مركز لصراع المصالح؛
2. مكان للتنظيم وزيادة المردودية؛
3. مكان لتحرير التعاقد؛
4. مكان للتكوين والروتين؛
5. مكان لتثبيت مبادئ التنظيم من قواعد وبروتوكولات، تتعلق بأساليب تقسيم العمل، وتنسيق المهام.

وعلى العموم، تشير ثقافة المؤسسة إلى نظام من المعاني المشتركة التي يتمسك بها الأعضاء وتعمل هذه الثقافة على تشكيل سلوكهم وتمنحهم شعوراً بالهوية، وتؤدي إلى خلق الالتزام والتماسك الاجتماعي.

وتنتقل ثقافة المؤسسة من خلال العديد من الطرق والأشكال، مثل: القصص، الطقوس، الرموز المادية، اللغة، وتتكون هذه الثقافة من خصائص ثابتة نسبياً (القيم، الأسلوب القيادي السائد، معايير الاختيار، أساليب الترقية... إلخ)، لكنها تتطور وتتغير عبر الزمن بفعل العديد من العوامل (الأزمات، تغيير القيادات).

و بناء على العرض السابق لمفهوم المؤسسة، يتضح أن مفهوم المؤسسة قد صيغ بطرق متعددة، تعكس في أساسها اختلاف الأطر التصورية والمرجعية، وتطور نظرية التنظيم عبر مراحل متعاقبة، يمكن عرضها على النحو التالي:

- التنظيم العلمي للعمل (تايلور)؛
- التنظيم الإداري للعمل (فايول)؛
- التنظيم البيروقراطي (فايبر)؛

خلاصة الفصل:

تم عرض موضوع المؤسسة من وجهة نظر اقتصادية واجتماعية على أنها عامل اقتصادي يعتبر أساسًا للحياة الاقتصادية، باعتبارها تنظيم فهي مجموعة من العمال تخضع لمسير واحد أو مجموعة مسيرين في إطار منظم من أجل تحقيق أهدافها.

كذلك تم التعرف عليها من خلال عناصرها الأربعة: الأفراد والأفكار والموارد المادية والأهداف، وأيضًا تم التعرف على المؤسسة من حيث طبيعة الحجم والشكل القانوني وطبيعة الملكية وطبيعة النشاط، وأخيرًا معرفة مراحل تطور المؤسسة الجزائرية.

الفصل السابع

جمع وتبويب المعلومات وتحليل النتائج

أولاً: تبويب وتحليل وتفسير البيانات الميدانية.

المحور الأول: محور البيانات الخاصة بالمبحوثين.

المحور الثاني: محور البيانات الخاص بأنواع الإتصال ونجاعته بالمؤسسة.

المحور الثالث: محور البيانات الخاص بتأثير قنوات الاتصال على جماعة

العمل

داخل المؤسسة.

المحور الرابع: محور البيانات الخاص بعوائق الاتصال.

المحور الخامس: محور البيانات الخاص بالتأثير.

ثانياً: النتائج ومناقشة فرضيات الدراسة.

أولاً: تبويب وتحليل وتفسير البيانات الميدانية

المحور الأول: محور خصائص المبحوثين (أفراد العينة)

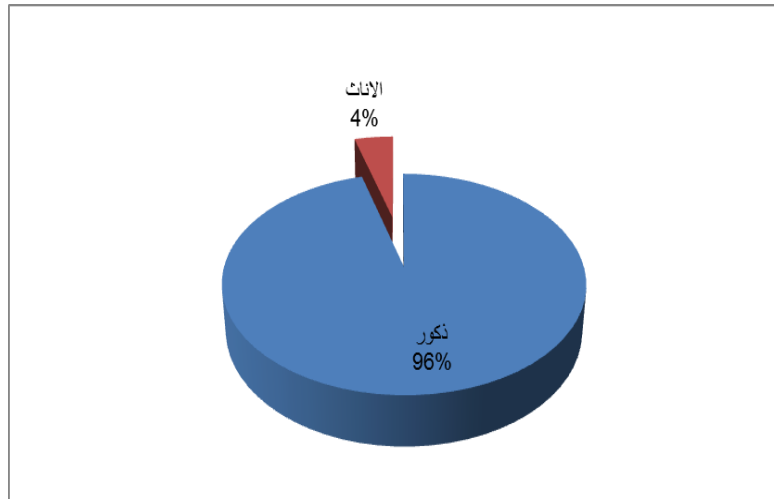
الجدول رقم (04): يوضح جنس أفراد البحث

الجنس	العينة	ت	%
ذكور	90	95.74	
إناث	04	4.26	
المجموع	94	100	

من خلال الجدول المبين أعلاه يتضح أن 95.74% من أفراد العينة من الذكور و4.26% من الإناث، حيث يدل ذلك أن نسبة الذكور العاملين بالمؤسسة تفوق بكثير نسبة الإناث.

ونستنتج من خلال هذه القراءة الاحصائية أن استراتيجية المؤسسة قائمة على توظيف فئة الذكور بالدرجة الأولى، كون النشاط المتبع يتطلب قوة بدنية كبيرة في عدة أقسام وورشات التلحيم والميكانيك،...إلخ.

الشكل رقم (28): يوضح جنس أفراد البحث



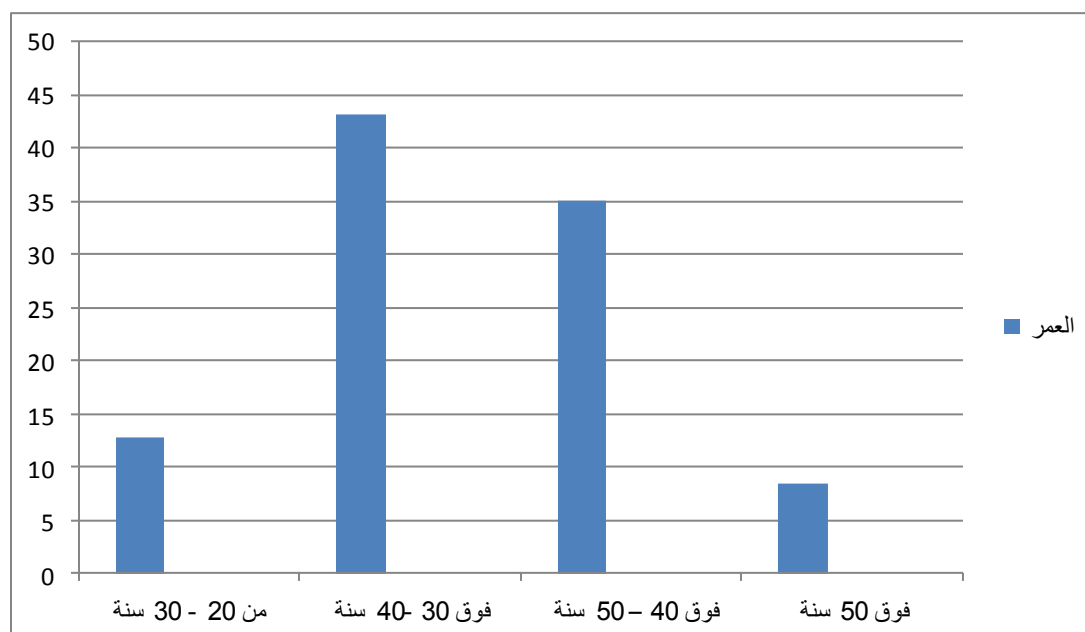
الجدول رقم (05): يوضح فئات العمر لأفراد العينة

العينة	فئات العمر	ت	%
من 20 - 30 سنة	12	12.77	
من 30 - 40 سنة	41	43.61	
من 40 - 50 سنة	33	35.11	
فوق 50 سنة	08	8.51	
المجموع	94	100	

يتضح من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من أفراد العينة تتراوح بين سن فوق 30 إلى 40 سنة وتقدر هذه النسبة بـ 43.61% من أفراد العينة، وتليها نسبة 35.11% المتمثلة في فئة فوق 40 سنة إلى 50 سنة، ثم نسبة 12.77% المتمثلة في فئة من 20 سنة إلى 30 سنة.

وأخيرا أقل نسبة هي 8.51% من أفراد العينة والمتمثلة في فئة فوق 50 سنة.

الشكل رقم (29): يوضح فئات العمر لأفراد العينة



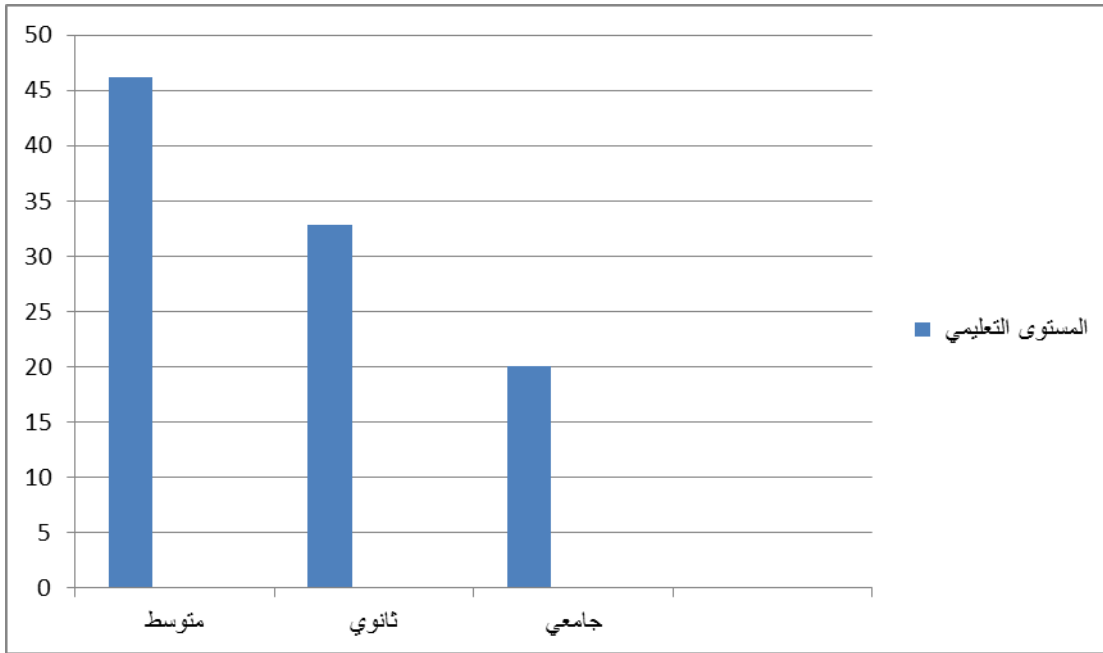
الجدول رقم (06): يوضح المستوى التعليمي لأفراد العينة

العينه	ت	%
المستوى التعليمي		
متوسط	44	46.81
ثانوي	31	32.98
جامعي	19	20.21
المجموع	94	100

يتضح من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من أفراد العينة والتي قدرت بـ 46.81% من ذوي الشهادات المتوسطة، ثم تليها نسبة الثانويين والمقدرة بـ 32.98% وهذا راجع إلى طبيعة العمل داخل المؤسسة حيث يعتمد على الخبرة والتكوين في حين نجد نسبة 20.21% من أفراد العينة من ذوي الشهادة الجامعية.

إن هذه الأرقام التي توضح المستوى التعليمي لمجتمع البحث ترتبط بنوعية العمل الذي يقوم به الأفراد في هذه المؤسسة، فالمؤسسة مجال الدراسة بحكم نوعية العمل لا تحتاج إلى عدد كبير من ذوي المستويات التعليمية العليا إلا في مصالح محددة، كالإدارة، بمختلف مصالحه ومصالحه الميكانيك التي يشرف عليها بعض المهندسين والتقنيين السامين المتخرجين من الجامعة، أما بقية النشاطات فتتطلب عمال مهرة بغض النظر عن المستوى التعليمي.

الشكل رقم (30): يوضح المستوى التعليمي لأفراد العينة

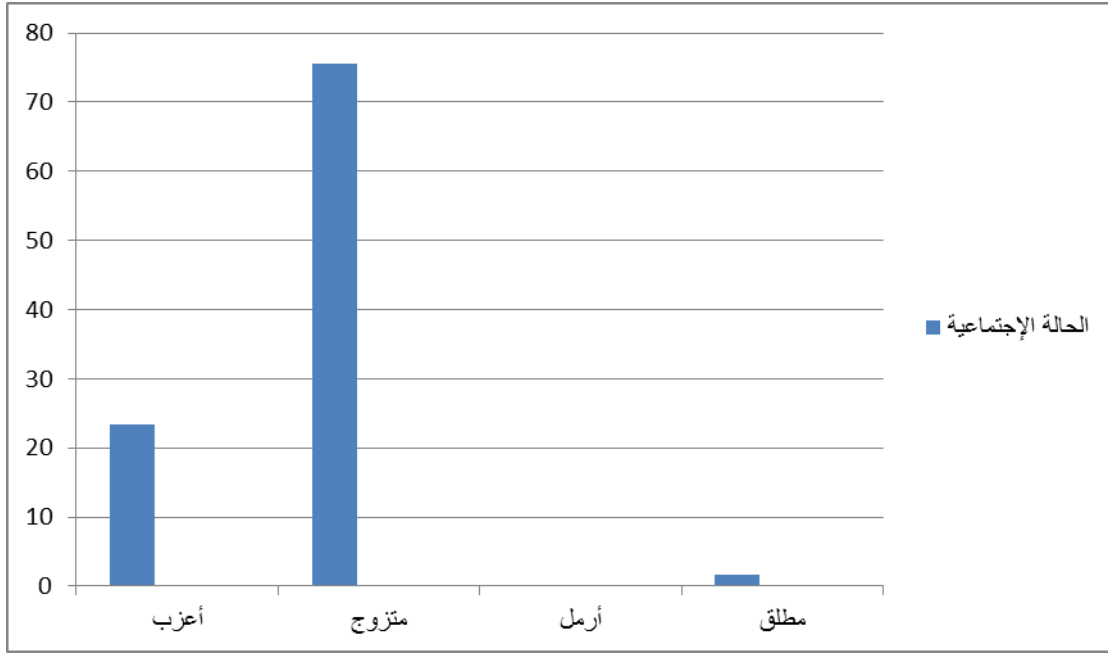


الجدول رقم (07): يوضح الحالة الاجتماعية لأفراد العينة

العينة	ت	%
أعزب	22	23.40
متزوج	71	75.53
مطلق	01	1.07
المجموع	94	100

يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة ب 75.53% من أفراد العينة متزوجون ثم تليها نسبة 23,40% من غير المتزوجون وهذا راجع إلى أن أغلب أفراد العينة من الشباب كما أشرنا إليه سابقا في الجدول رقم (05) في حين نجد نسبة 1.07% مطلقين.

الشكل رقم (31): يوضح الحالة الاجتماعية لأفراد العينة



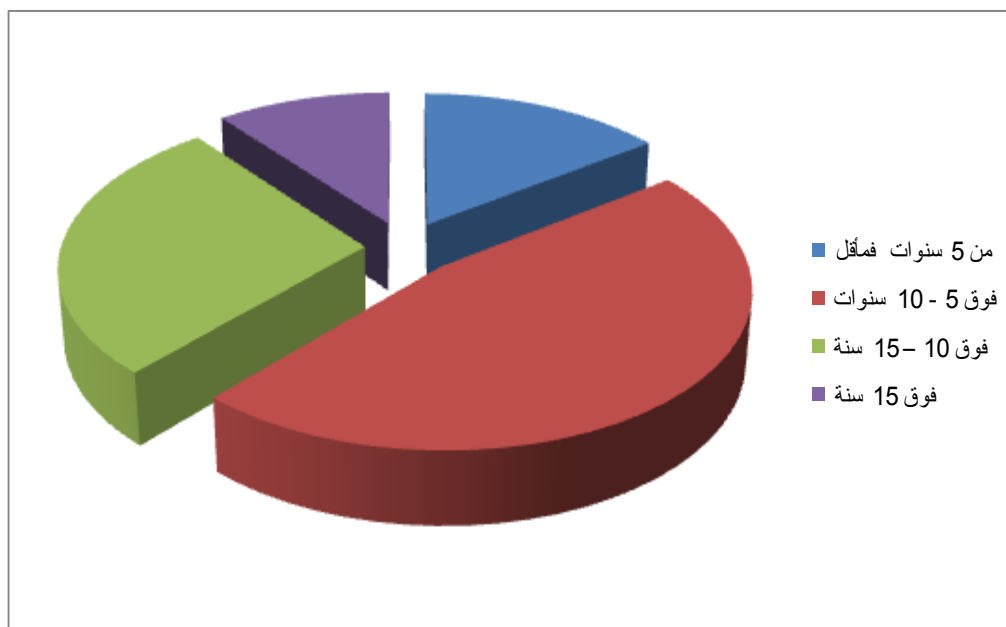
الجدول رقم (08): يوضح مدة الأقدمية في المؤسسة

%	ت	العينة مدة العمل بالمؤسسة
14.90	14	من 5 سنوات فأقل
46.81	44	فوق 5 - 10 سنوات
27.65	26	فوق 10 - 15 سنة
10.64	10	فوق 15 سنة
100	94	المجموع

يبين الجدول أعلاه أن غالبية أفراد العينة قد أمضوا بالمؤسسة فترة من 5 سنوات الى 10 سنوات وذلك بنسبة 46.81% من أفراد العينة وتليها فئة من فوق 10 سنوات إلى 15 سنة عمل بالمؤسسة وذلك بنسبة 27.65% في حين أن أقل من 5 سنوات كانت بنسبة

14.90%، كما ان افراد العينة الاكثر من 15 سنة عمل داخل المؤسسة بلغت نسبة 10.64%.

الشكل رقم (32): يوضح مدة الأقدمية في المؤسسة



المحور الثاني: محور البيانات الخاص بأنواع الإتصال و نجاعته بالمؤسسة

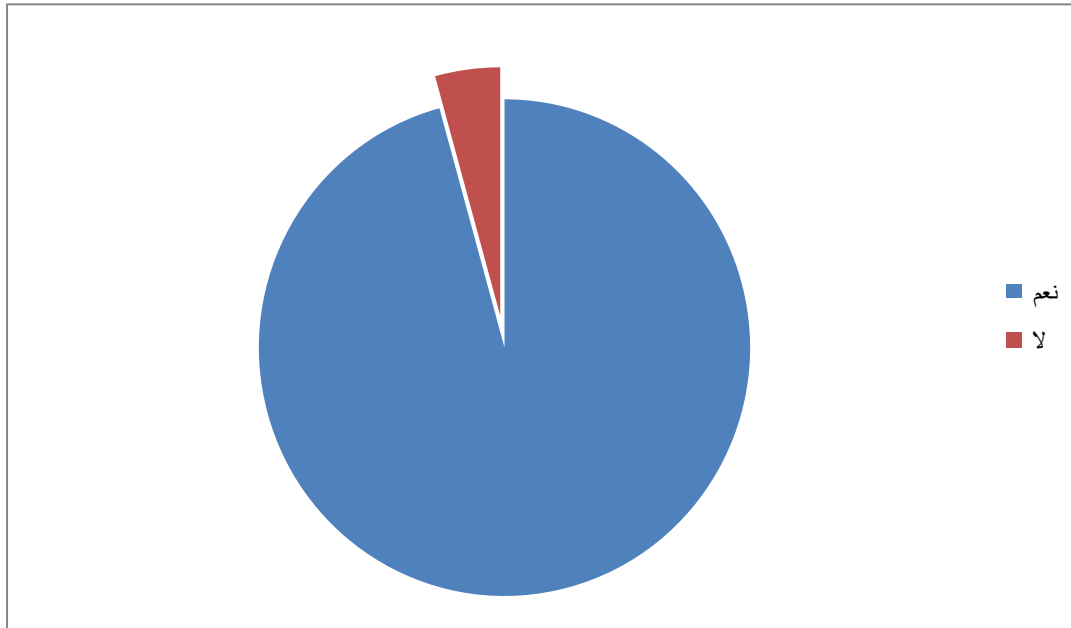
الجدول رقم (09): يوضح إخبار إدارة العمال بالتغيرات الطارئة

%	ت	العينة
		إخبار إدارة بالتغيرات الطارئة
95.74	90	نعم
4.26	04	لا
100	94	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه بأن أكبر نسبة من أفراد العينة والمقدرة بـ 95.74% قد أدلت بأن الإدارة تقوم بإخبار العمال بالتغيرات الطارئة وهذا عن طريق رؤساء الأقسام وهذا ما يفسره الإتصال الرسمي النازل داخل مجتمع الدراسة، في حين يتبين أن 4.26% من أفراد العينة قد أدلت بعدم إخبار الإدارة للعمال بالتغيرات الطارئة في العمل.

من خلال هذه القراءة الاحصائية نستنتج أن الهدف من إخبار الإدارة للعمال فيما يخص التغيرات الطارئة هو محور العملية الاتصالية وهذا من خلال تعريف العاملين بما يجري داخل المؤسسة وهذا يؤدي إلى زيادة التفاهم والثقة مما ينعكس على زيادة الانتاج، ولاشك أن تزويد العاملين بالقدر الكافي من المعلومات يؤدي إلى التقليل من الشائعات بين تضييع الوقت في أحاديث لا تقوم على أساس الصحة.

الشكل رقم (33): يوضح إخبار إدارة العمال بالتغيرات الطارئة



الجدول رقم (10): يوضح كيفية إخبار إدارة العمال بالمعلومات المتعلقة بنشاط العمل

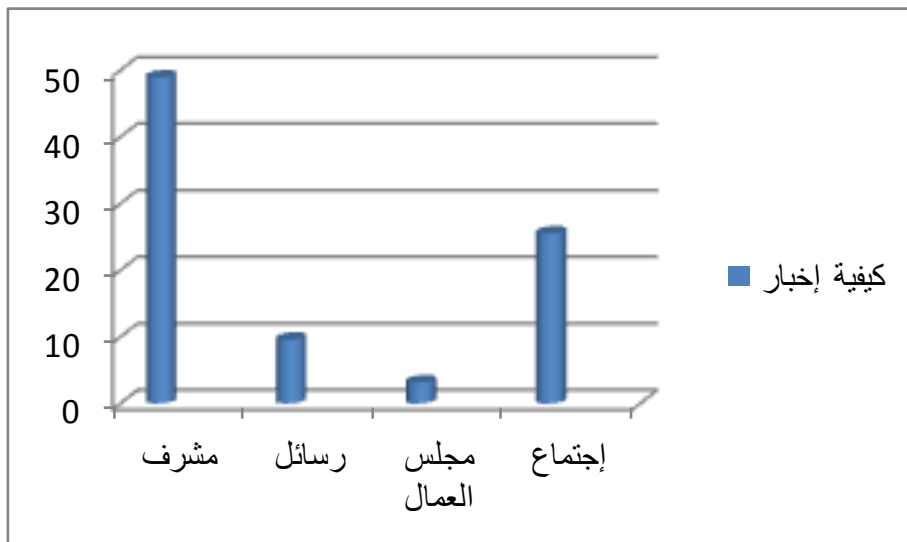
العينة	ت	%
كيفية إخبار إدارة بخطة العمل		
مشرف	46	48.94
رسائل	09	9.57
مجلس العمال	03	3.19
إجتماع	24	25.53
إعلانات	12	12.77
المجموع	94	100

يشير الجدول أعلاه أن أكبر نسبة 48.94% من أفراد العينة قد أدلوا أن الإدارة تستخدم عن طريق المشرف بإخبار العمال بمخطط العمل، وهم العمال الذين يتطلب عملهم

النقاش والتحاوور في حين تليها نسبة 25.53% من أفراد العينة أدلت أن الإدارة تخبرهم بخطة العمل عن طريق الاجتماعات، في حين أن نسبة 12.77% من أفراد العينة يرون أن الأسلوب المستخدم معهم التبليغ عن طريق الاعلانات.

أما الإعتماد على الرسائل في نقل المعلومات كانت بنسبة 9.57% من أفراد العينة في حين اكدت نسبة 3.19% من الفئة المبحوثة على ان مجلس العمال كوسيلة لإخبار العمال بالمستجدات، والملاحظ من خلال الجدول أيضا أن الوسيلة الأكثر اعتمادا بالمؤسسة في إخبار عمالها بخطة العمل هي المشرف.

الشكل رقم (34): يوضح كيفية إخبار إدارة العمال بالمعلومات المتعلقة بنشاط العمل



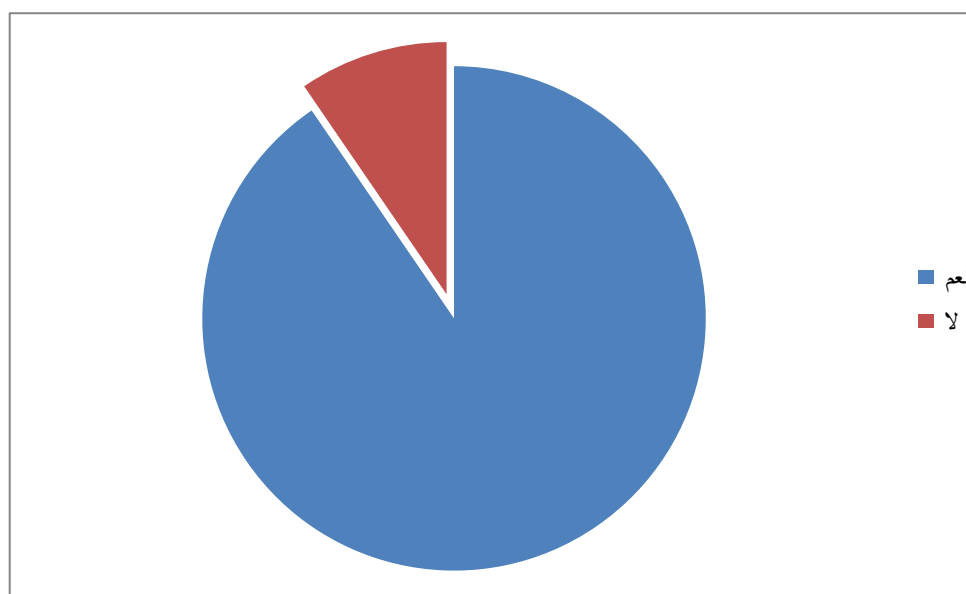
الجدول رقم (11): توضيح المشرف لطريقة العمل

%	ت	العينة
		توضيح المشرف لطريقة العمل
90.43	85	نعم
9.57	09	لا
100	94	المجموع

من خلال الجدول الموضح أعلاه يبين أن أكبر نسبة من أفراد العينة والمقدرة بـ 90.43% قد أدلت بأن المشرف يقوم بإيضاح طريقة العمل للعمال، ويدل ذلك على أن هناك نمط الإتصال الرسمي النازل في المؤسسة.

في حين أن نسبة 9.57% من عدد أفراد العينة قد أدلت بأن المشرف لا يقوم بإيضاح طريقة العمل لهم، وقد تشابهت المعطيات الاحصائية بما توصل إليه الباحث "ناصر العديلي" فيما يخص أنماط الاتصال وذلك لتوافق النتائج على نمط العجلة.

الشكل رقم (35): توضيح المشرف لطريقة العمل



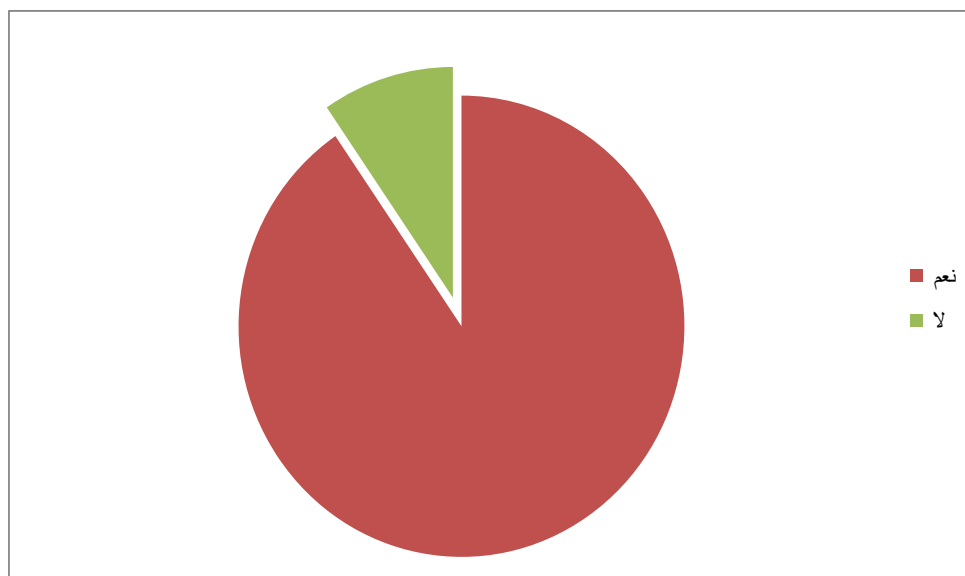
الجدول رقم (12): يوضح إخبار إدارة العمال بخطة العمل

%	ت	العينة
		إخبار إدارة العمال بخطة العمل
84.04	79	نعم
15.96	15	لا
100	94	المجموع

يبين الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة يرون بأن الإدارة تخبرهم بخطة العمل حيث كانت نسبتهم 84.04% وهذا راجع إلى طبيعة العمل داخل المؤسسة الذي يتطلب معرفة العمل التامة والتي تتطلب تخطيط حتى يكون هناك ترابط وتفاهم بين العمال في أداء عملهم، في حين أدلت نسبة 15.96% من أفراد العينة بأن الإدارة لا تخبرهم بخطة العمل وهذه النسبة مهمة باعتبارها تشير إلى نوع من الاختلالات في العملية الاتصالية.

وهذا مؤشر من مؤشرات التنمية المستدامة ببعدها الاجتماعي من خلال المشاركة في نقل المعلومة واتخاذ القرارات.

الشكل رقم (36): يوضح إخبار إدارة العمال بخطة العمل



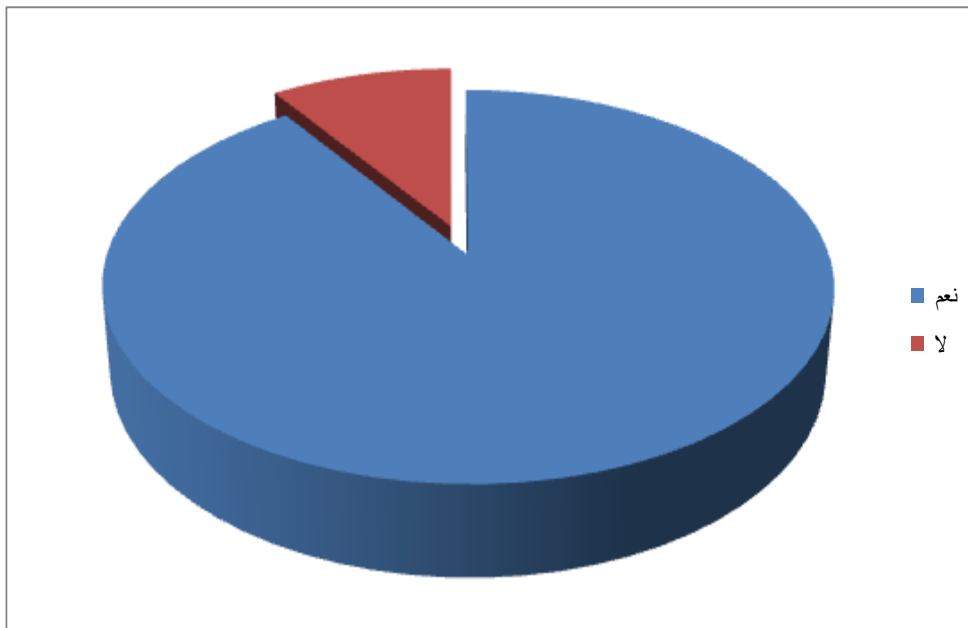
الجدول رقم (13): يوضح تنبيه المشرف لموقع الخطر في مكان العمل

تنبيه المشرف لموقع الخطر	ت	%
نعم	85	90.43
لا	09	9.57
المجموع	94	100

يلاحظ الجدول أعلاه أن نسبة 90,43% من مجموع أفراد العينة أدلت أن المشرف ينبهم بموقع الأخطار في مكان العمل، وهذا لأن طبيعة العمل توجد فيه أخطار مهنية إلا بالنسبة للعاملين في الإدارة داخل المؤسسة، في حين أدلت نسبة 9.57% أن المشرف لا ينبهم على موقع الخطر في مكان العمل.

وهذا مؤشر من مؤشرات التنمية المستدامة لبعدها الاجتماعي، ذلك من خلال المحافظة على ممتلكات المؤسسة وعلى سلامة العنصر البشري.

الشكل رقم (37): يوضح تنبيه المشرف لموقع الخطر في مكان العمل

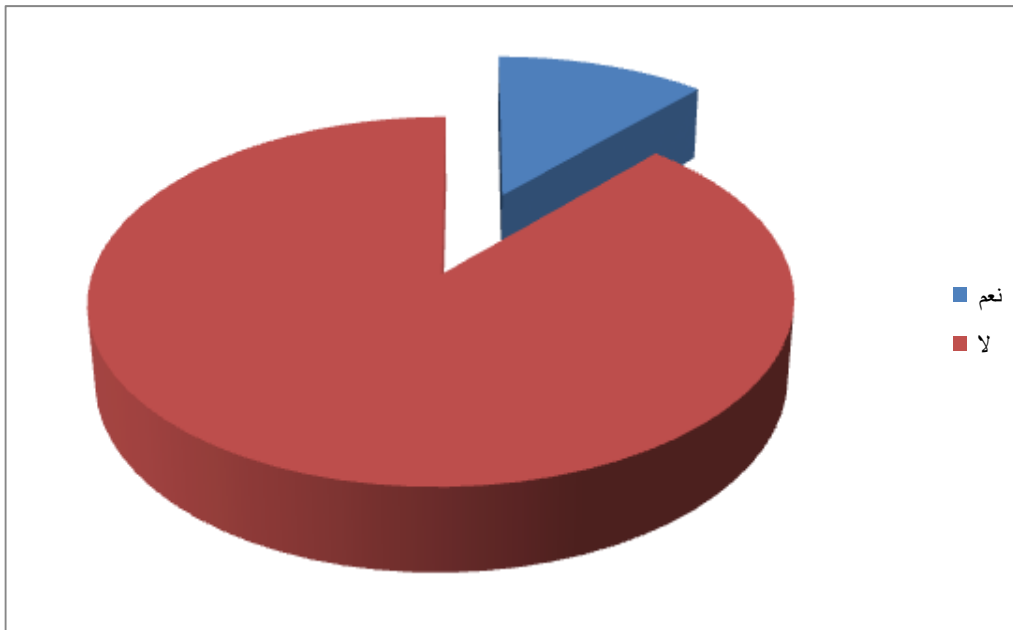


الجدول رقم (14): يوضح إخبار الإدارة بالأرباح المحققة

%	ت	العينة
		إخبار الإدارة بالأرباح
11.70	11	نعم
88.30.	83	لا
100	94	المجموع

يشير الجدول أعلاه، أن نسبة 88.30% من مجموع أفراد العينة أدلت بأن المؤسسة لا تخبرهم بالأرباح المحققة داخل المؤسسة، في حين أن نسبة 11.70% من الفئة المبحوثة اقرت بأن الادارة تخبرهم بالأرباح المحققة للمؤسسة.

الشكل رقم (38): يوضح إخبار الإدارة بالأرباح المحققة



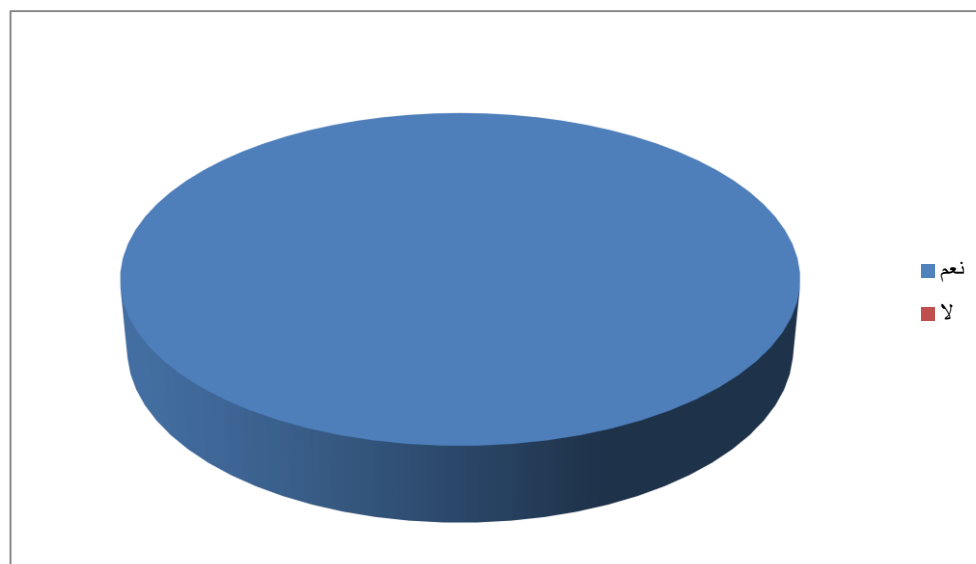
الجدول رقم (15): يوضح إتاحة الإدارة للعمال فرص الإتصال بها

%	ت	العينة
		فرص الإتصال بالإدارة
100	94	نعم
100	94	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه أن كل أفراد العينة أدلت بأن الإدارة تتيح لهم فرصة الإتصال بها وذلك من خلال تحديد ايام الاستقبال على مستوى الادارة العليا وهذا ما يفسر الإتصال الصاعد داخل المؤسسة.

ولكن هذا لا يعني فرص الإتصال بها تتم بألية وفعالية الإتصال (كما تشير إليه الجداول السابقة).

الشكل رقم (39): يوضح إتاحة الإدارة للعمال فرص الإتصال بها



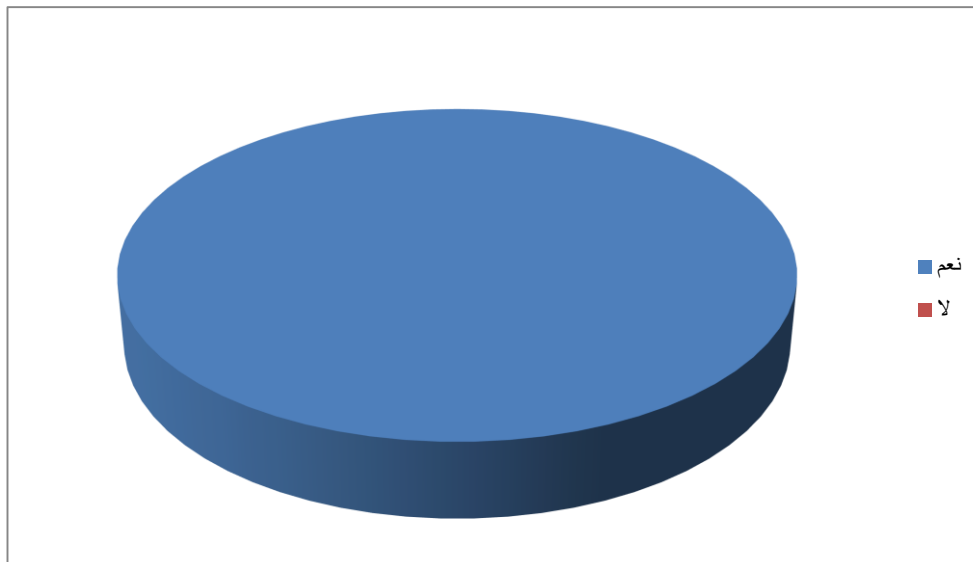
الجدول رقم (16): يوضح تخصيص الإدارة أيام للاستقبال

ت	%	العينة تخصيص أيام للاستقبال
94	100	نعم
94	100	المجموع

يوضح هذا الجدول بأن 100% من أفراد العينة أدلوا بتخصيص الإدارة أيام الاستقبال لهم لأن جل المؤسسات تابعة للدولة مرتبطة بقانون الوظيفة العمومي والذي يسمح للعامل الاتصال بالإدارة كحق من حقوقه المشروعة.

وهذا راجع أنه بالإمكان الاتصال بالإدارة في أي يوم من أيام الأسبوع باعتبارها ليست لديها أيام محددة للاستقبال.

الشكل رقم (40): يوضح تخصيص الإدارة أيام للاستقبال



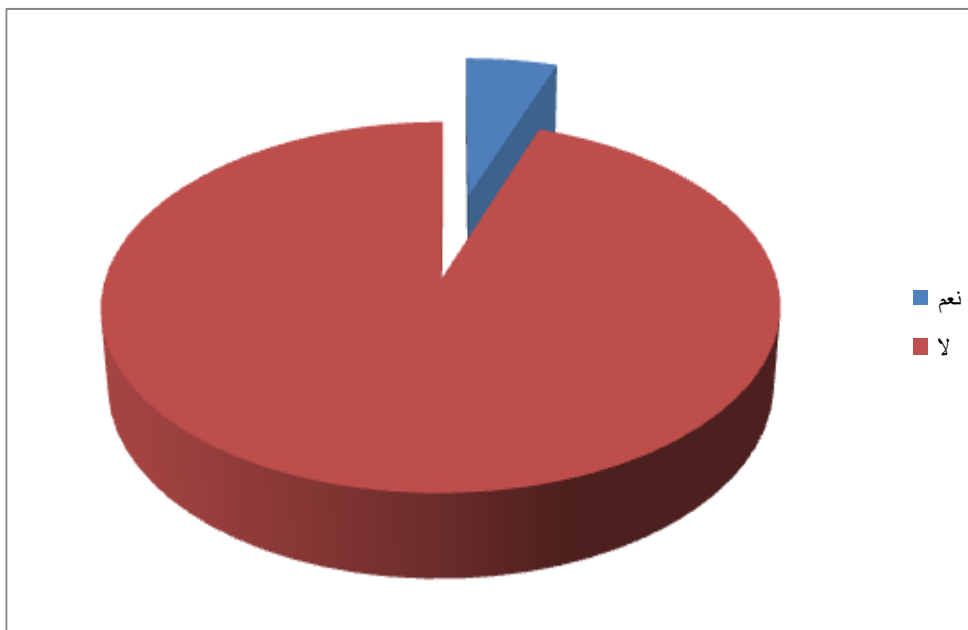
الجدول رقم (17): يوضح مشاركة الإدارة العليا للعمال في إتخاذ القرارات

%	ت	العينة
		السماح بمشاركة اتخاذ القرارات
05.32	05	نعم
94.68	89	لا
100	42	المجموع

يشير الجدول الموضح أعلاه، أن نسبة 94.68% من مجموع عينة البحث أدلت بعدم مشاركة الإدارة معهم في عملية اتخاذ القرارات في حين نسبة 05.32% من أفراد العينة أدلوا باشتراك الإدارة لهم في عملية اتخاذ القرارات.

وهذا النمط أن كل عضو يتصل مباشرة مع المشرف أو الرئيس فقط ولا يستطيع الأعضاء الاتصال فيما بينهم بشكل مباشر، وهكذا تكون سلطة اتخاذ القرارات تتركز في يد المشرف أو الرئيس فقط.

الشكل رقم (41): يوضح مشاركة الإدارة العليا للعمال في إتخاذ القرارات



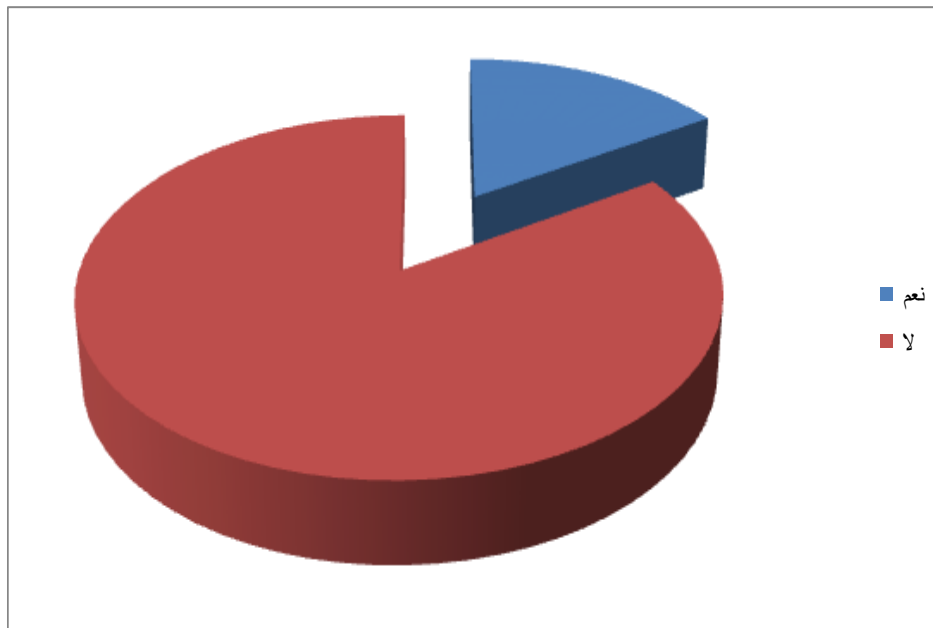
الجدول رقم (18): يوضح قبول الإدارة لمناقشة العمال للقرارات الإدارية

%	ت	العينة
		قبول الإدارة لمناقشة القرارات
15,96	15	نعم
84,04	79	لا
100	94	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه بأن نسبة 84.04% من أفراد العينة قد أدلت بأن الإدارة لا تقبل مناقشة العمال للقرارات الإدارية، في حين نسبة 15.96% من أفراد العينة قد أدلت بسماع الإدارة للعمال بالمشاركة في اتخاذ قراراتها.

من خلال المعطيات نجد أن النتائج تعكس نظرة المسؤولين إلى الآخرين بالمناقشة.

الشكل رقم (42): يوضح قبول الإدارة لمناقشة العمال للقرارات الإدارية



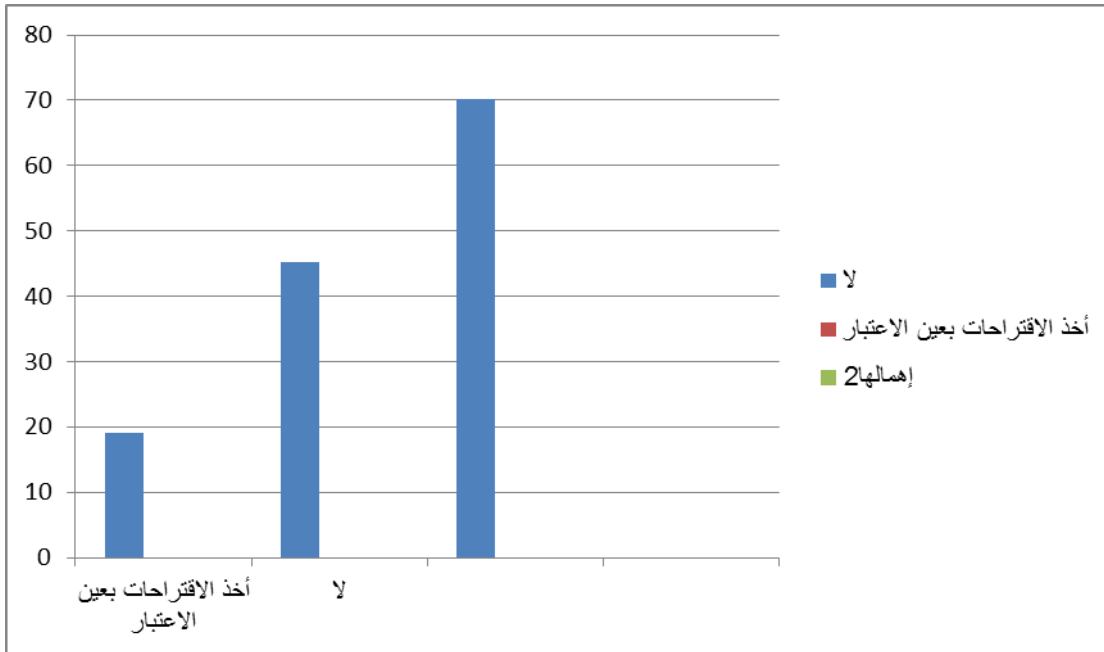
الجدول رقم (19): يوضح تقديم العمال اقتراحاتهم للإدارة

ت	%	تقديم اقتراحات العمال للإدارة
19	45,24	أخذ الاقتراحات بعين الاعتبار
09	19,05	إهمالها
28	29.79	المجموع
66	70.21	لا
94	100	المجموع

يبين الجدول أعلاه، نجد أن نسبة 70.21% قد أدلت بأنها لا تقدم اقتراحات للإدارة بعين الاعتبار، وفي المقابل نسبة 29.79% من عدد أفراد العينة بأنها تقدم اقتراحاتها للإدارة حيث أدلت 45.24% من عدد أفراد العينة أن اقتراحاتها التي تتقدم بها للإدارة تؤخذ بعين الاعتبار ونسبة أدلت بأن اقتراحاتها المقدمة للإدارة محلها الإهمال.

نستنتج أن العمال لديهم دافعية واضحة لعملية المشاركة وذلك من خلال تقديم الاقتراحات وفي المقابل نجد أن اهتمام الإدارة بهذه الاقتراحات ليس كل ما هو مقدم من طرف العمال يؤخذ بعين الاعتبار بمعنى تركيز الإدارة على الاتصال النازل.

الشكل رقم (43): يوضح تقديم العمال اقتراحاتهم للإدارة



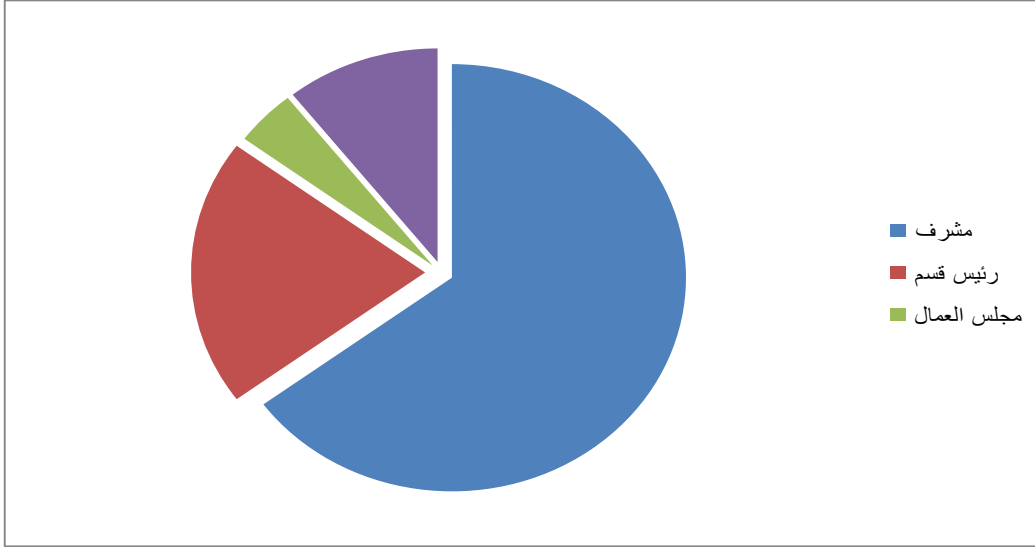
الجدول رقم (20): يوضح إلى أين يلجأ العامل في حالة تعرضه إلى مشكل أثناء العمل

%	ت	العينة
		قبول الإدارة لمناقشة القرارات
90,64	61	مشرف
21,20	19	رئيس قسم
25,4	04	مجلس العمال
64,10	10	اخرى تذكر
100	94	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه، أن نسبة 64.90% من مجموع أفراد العينة قد أدلت بأنها تلجأ إلى المشرف في حالة تعرضها إلى مشكل ما، في حين نجد أن نسبة 20.21% من أفراد العينة تلجأ إلى رئيس القسم في حالة تعرضها لمشكل ما، كما أن نسبة 10.64% من

مجموع أفراد العينة تلجأ إلى النقابة لعرض المشاكل المتعلقة بالعمل، في حين نسبة 4.25% تلجأ الى مجلس الادارة.

الشكل رقم (44): يوضح إلى أين يلجأ العامل في حالة تعرضه إلى مشكل أثناء العمل



الجدول رقم (21): يوضح اتصالات العمال داخل القسم وبين الأقسام الأخرى

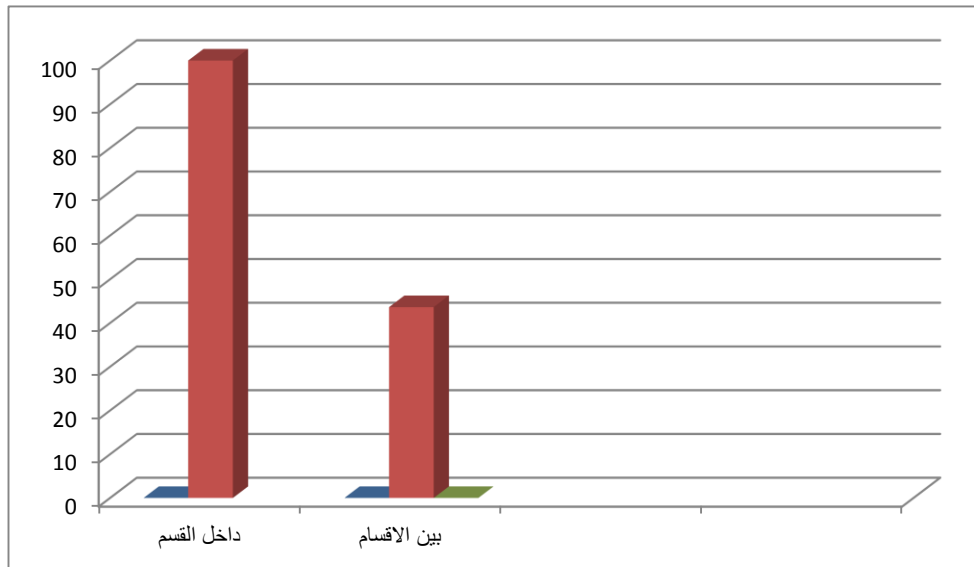
بين الأقسام		داخل القسم		تقديم اقتراحات العمال للإدارة الخيارات
%	ت	%	ت	
43.62%	41	100%	94	نعم
56.38%	53	00	00	لا
100%	94	100%	94	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه يتضح أن نسبة 100% من أفراد عينة البحث أدلت بفعالية الاتصال بين العمال داخل القسم الذي يعملون به، أما اتصالات العمال بين الأقسام ببعضها البعض فكانت النسبة 43.62% التي أدلت بوجود اتصال فعال فيما بينهم وبين

الأقسام الأخرى في حين هناك نسبة 56.38% أدلت بعدم وجود اتصال بين العمال في مختلف الأقسام.

ويشير ذلك بأن هناك اتصالاً أفقياً تاماً بين العمال داخل القسم كذلك هناك اتصالاً أفقياً بنسبة جيدة بين العمال في مختلف الأقسام.

الشكل رقم (45): يوضح اتصالات العمال داخل القسم وبين الأقسام الأخرى



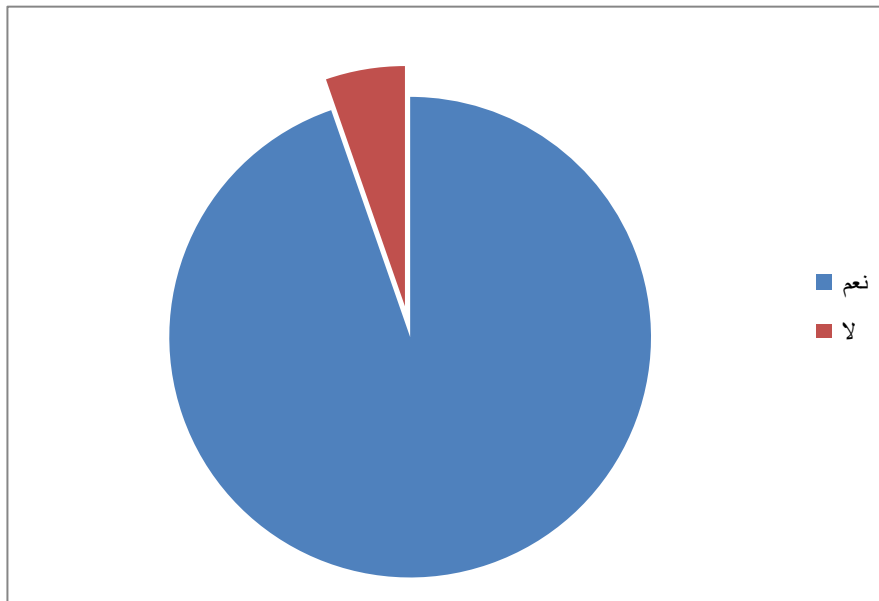
الجدول رقم (22): يوضح استشارة العمال لبعضهم البعض في قضايا العمل المشترك

%	ت	العينة
		استشارة العمال لبعضهم
94.68	89	نعم
05.32	05	لا
100	94	المجموع

يبين الجدول أعلاه أن نسبة 94.68% من أفراد العينة أدلت بوجود استشارات بين العمال في قضايا العمل المشترك وهذا ما يدل على أن هناك اتصال أفقي فعال بين العمال وهذا راجع إلى نوع العمل الممارس داخل المؤسسة الذي يتطلب التعاون بين أعضاء التنظيم لإنجاح أداءه بصورة سلسة.

بينما أدلت نسبة 5.32% من أفراد العينة بعدم استشارتها وهذا راجع إلى وجود نوع من الهوة بين عمالها، وكذلك إلى طبيعة الممارسة في العمل.

الشكل رقم (46): يوضح استشارة العمال لبعضهم البعض في قضايا العمل المشترك



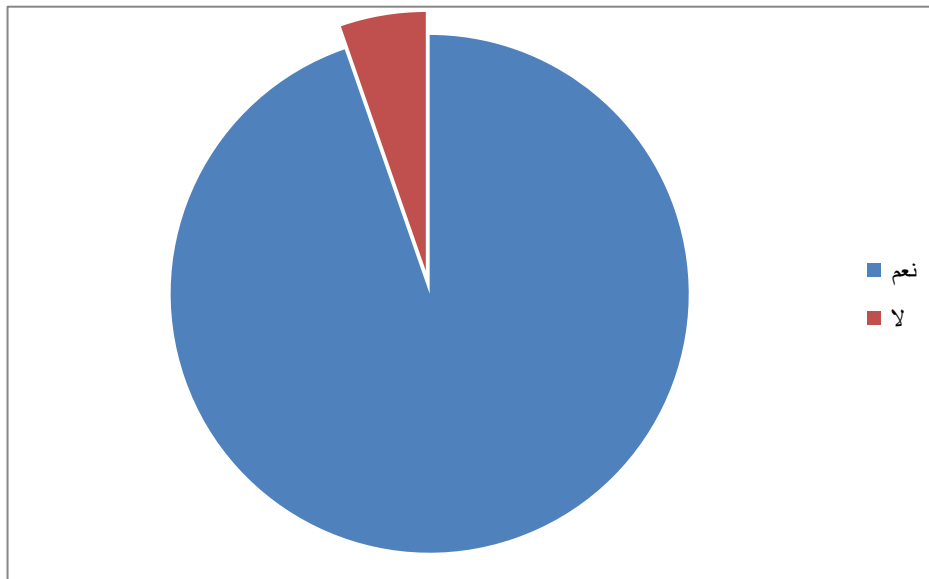
الجدول رقم (23): يوضح تبادل الآراء داخل القسم

%	ت	العينة
		تبادل الآراء داخل القسم
94,68	89	نعم
05,32	05	لا
100	94	المجموع

يشير الجدول أعلاه أن غالبية أفراد العينة والمقدرة بنسبة 94.68% قد أدلت بوجود تبادل الآراء أثناء وجودها بالقسم وهذا يعني بأن هناك اتصالا غير رسمي يسود الأجواء بين أعضاء المؤسسة وهذا إلى جانب الاتصال الرسمي الموضح في الجدول السابق.

في حين أن نسبة 05.32% من أفراد العينة قد أدلت بعدم تبادل الآراء فيما بينهم وهذا راجع إلى طبيعة عملهم بالمؤسسة باعتبارهم من العمال المتعاونين والمؤقتين حيث تنتهي فترة عملهم بانتهاء عقد العمل المبرم مع المؤسسة.

الشكل رقم (47): يوضح تبادل الآراء داخل القسم

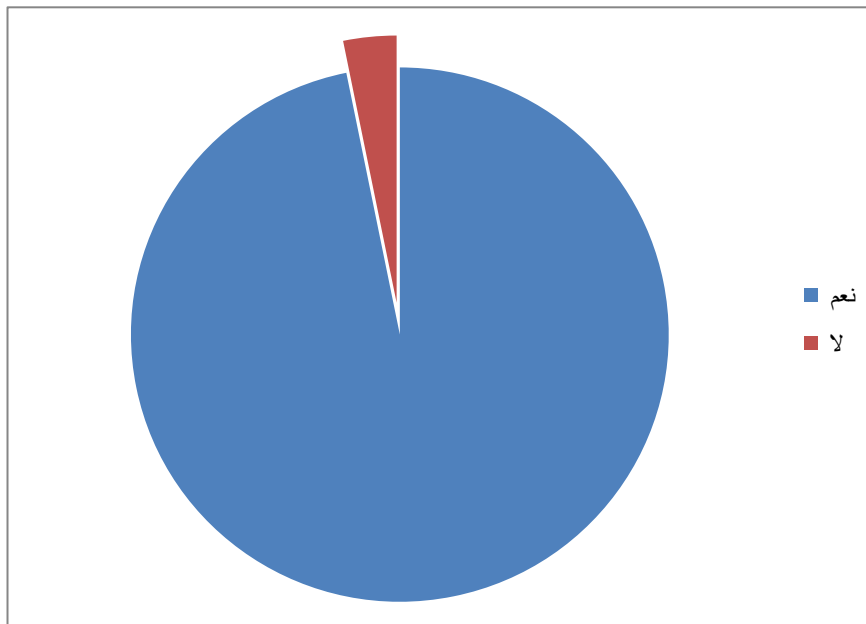


الجدول رقم (24): يوضح تبادل الزيارات خارج فترة العمل

%	ت	العينة
		تبادل الزيارات خارج فترة العمل
96.81	91	نعم
3.19	03	لا
100	94	المجموع

من خلال الجدول أعلاه أن غالبية أفراد العينة والمقدرة بنسبة 96.81% قد صرحت بوجود تبادل الزيارات خارج فترة العمل وهذا يعني وجود علاقة الصداقة والمجاملة وهم يدخلون ضمن الاتصال الغير رسمي في حين نجد نسبة للعمال الذين يتبادلون الآراء داخل القسم كما هو موضح في الجدول السابق، إلا أن نسبة 3.19% من عدد أفراد العينة لا يتبادلون الزيارات خارج فترة العمل لأنهم في الغالب هم من العمال المؤقتين أو المتعاونين حيث ينتهي وجودهم بالمؤسسة بانتهاء عملهم.

الشكل رقم (48): يوضح تبادل الزيارات خارج فترة العمل



المحور الثالث: محور البيانات الخاص بتأثير قنوات الاتصال على جماعة العمل داخل المؤسسة

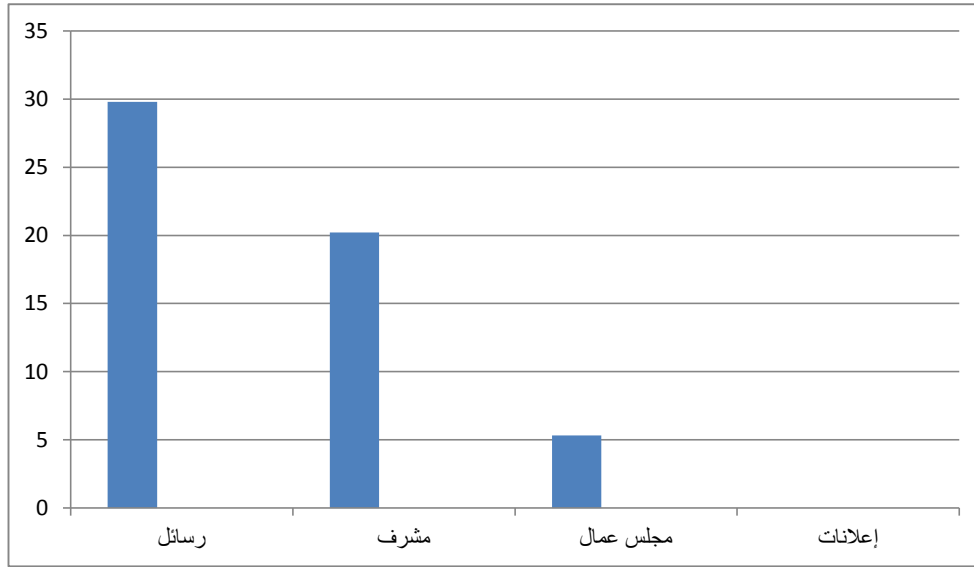
جدول رقم (25): يوضح الوسائل التي تستخدمها الإدارة لإمداد العمال بالمعلومات

الوسائل المستخدمة	العينة	ت	%
رسائل	28	29,79	
مشرف	19	20,21	
مجلس عمال	05	5,32	
إعلانات	36	38,30	
هاتف	06	6,38	
المجموع	94	100	

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن نسبة 38.30% من أفراد العينة قد أدلت أن الإدارة تستخدم الإعلانات كوسيلة إعلامية لإمداد العمال بالمعلومات في حين أن هناك نسبة 29.79% من أفراد العينة أدلت بأن الإدارة تستخدم أسلوب الرسائل لإمداد العمال بالمعلومات، إلا أن نسبة 20.21% من أفراد العينة أدلت بأن الإدارة تخبرهم بالمعلومات عن طريق المشرف المباشر، في حين تطرقت نسبة 6.38% من الفئة المبحوثة الى الهاتف كوسيلة اعلامية ونسبة 05.32% الى مجلس العمال.

وعليه فإن لمؤسسة تستخدم عدة قنوات للتواصل والتعامل مع العمال والذي قد يعود لمصلحة المؤسسة بالدرجة الأولى.

الشكل رقم (49): يوضح الوسائل التي تستخدمها الإدارة لإمداد العمال بالمعلومات



الجدول رقم (26): يوضح تنظيم الاجتماعات واللقاءات

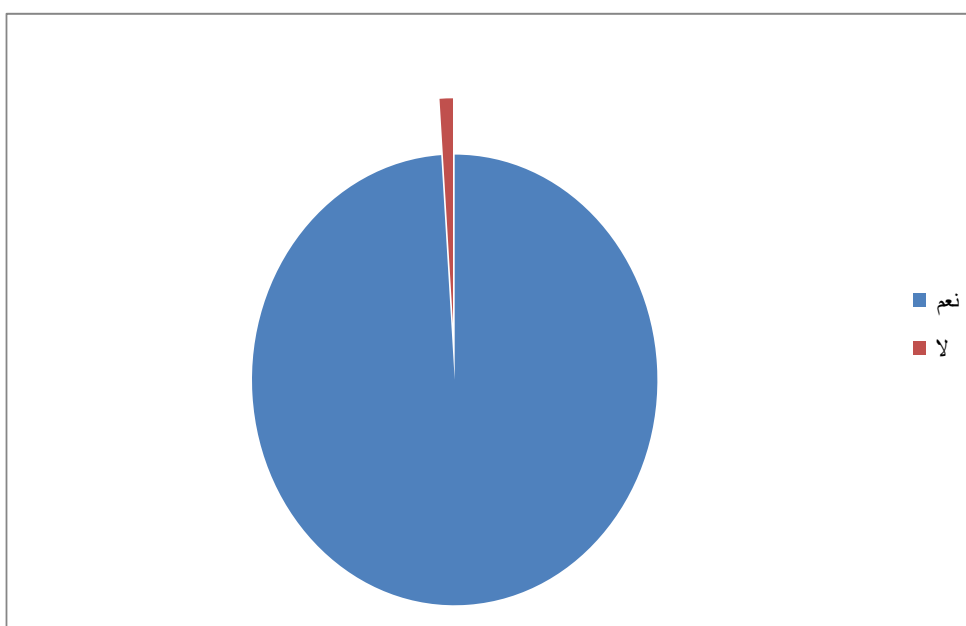
تنظيم الاجتماعات واللقاءات	العينة	
	ت	%
نعم	93	98,94
لا	01	1,06
المجموع	94	100

يوضح الجدول أعلاه، أن نسبة 98.94% من أفراد العينة قد أدلت بأن المؤسسة تنظم الاجتماعات واللقاءات لمناقشة قضايا العمل وهذا راجع إلى طبيعة العمل الممارس والذي يتطلب تضافر الجهود بين العمال والإدارة وتعتبر الاجتماعات إحدى قنوات الاتصال في حين هناك نسبة 1.06% قد أدلت بعدم تنظيم الاجتماعات واللقاءات لمناقشة قضايا العمل.

وقد تكون محصورة هذه النسبة من أفراد العينة، عمال النظافة والسائقين وأعوان الحراسة.

حيث أنهم غير معنيين بشكل مباشر عن طبيعة عملهم لا تتطلب الاجتماعات واللقاءات والمناقشات.

الشكل رقم (50): يوضح تنظيم الاجتماعات واللقاءات



الجدول رقم (27): يوضح تنظيم الإدارة الحفلات في المناسبات

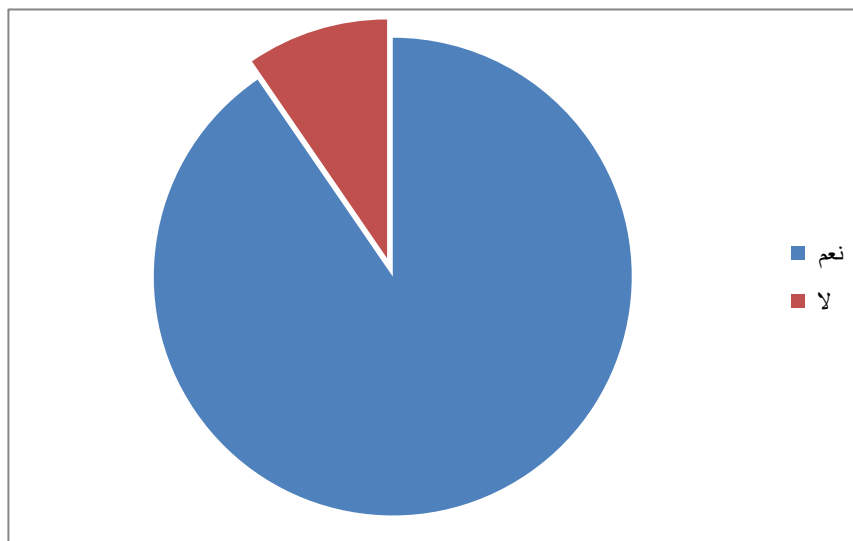
%	ت	تنظيم الحفلات في المناسبات	
		في حالة نعم	تنظيم الحفلات في المناسبات
90.43	85	يلقي المدير كلمة	نعم
9.57	09	لا	
100	94	المجموع	

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة 90,43% من أفراد العينة قد أدلت بتنظيم المؤسسة للحفلات في المناسبات ويلقى فيها المدير كلمة المؤسسة.

في حين أن نسبة 9,52% من أفراد العينة أدلت بعدم تنظيم هذه الحفلات في المناسبات.

بما أن أغلبية أفراد العينة قد أدلوا بأن هناك تنظيم للحفلات من طرف الإدارة، إذا تعتبر الاحتفالات قناة من قنوات الاتصال المتبعة في الإدارة بالتواصل مع العمال.

الشكل رقم (51): يوضح تنظيم الإدارة الحفلات في المناسبات



الجدول رقم (28): يوضح كيفية طرح مشاكل العمال على الإدارة

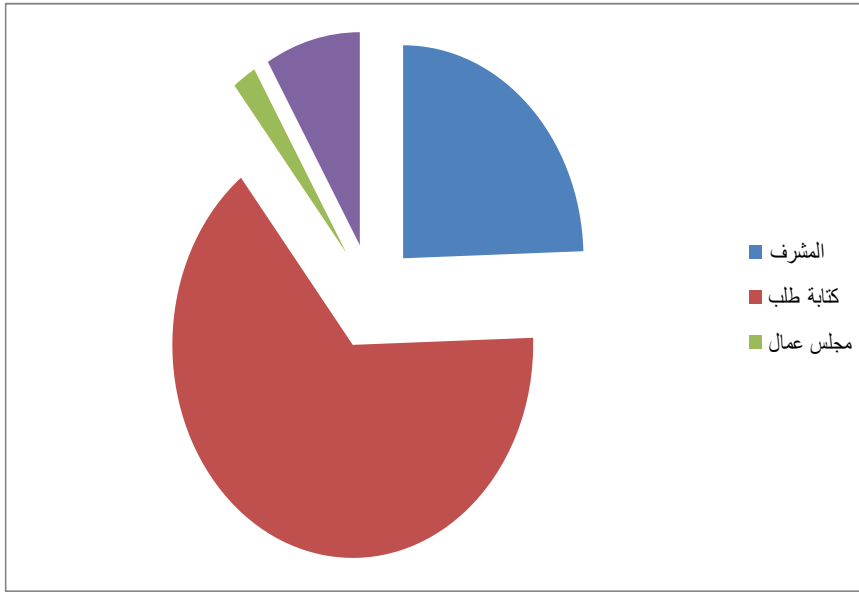
%	ت	العينة
		طرح مشاكل العمال على الإدارة
24,47	23	المشرف
64,89	61	كتابة طلب
2,13	02	مجلس عمال
8,51	08	إتصال شخصي
100	94	المجموع

من خلال الجدول أعلاه تبين أن نسبة 64.89% من مجموع أفراد العينة قد أدلت بأنها تطرح مشاكلها إلى الإدارة عن طريق كتابة طلب وتعتبر القناة المفضلة في الاتصال مع الإدارة وأنها قناة اتصال رسمية صاعدة في حين نجد نسبة 24.47% من أفراد العينة يفضلون المشرف، بينما نجد نسبة 8.51% من أفراد العينة تطرح مشاكلها عن طريق كاتصال شخصي ونسبة 2.13% عن طريق مجلس العمال، وهذا يعني وجود تعدد لقنوات الاتصال لدى العمال باتصالهم وطرح مشاكلهم على الإدارة.

كما هو الحال بتعدد قنوات الاتصال لدى الإدارة باتصالها مع العمال كما هو موضح في جدول السابق.

ومن خلال هذه النتائج المتحصل عليها تبين أن العمال لديهم العديد من الآليات والقنوات في طرح مشاكلهم مع الإدارة ويمكن اختيار الوسيلة والكيفية المناسبة لتوصيل الرسالة سواء كان اتصال مباشر أو غير مباشر، وفي هذه الحالة يكون هناك تنوع في القنوات منها الرسمية وغير الرسمية، وقد تكون صاعدة ونازلة وجانبية، وهذا مؤشر من مؤشرات التنمية المستدامة.

الشكل رقم (52): يوضح كيفية طرح مشاكل العمال على الإدارة

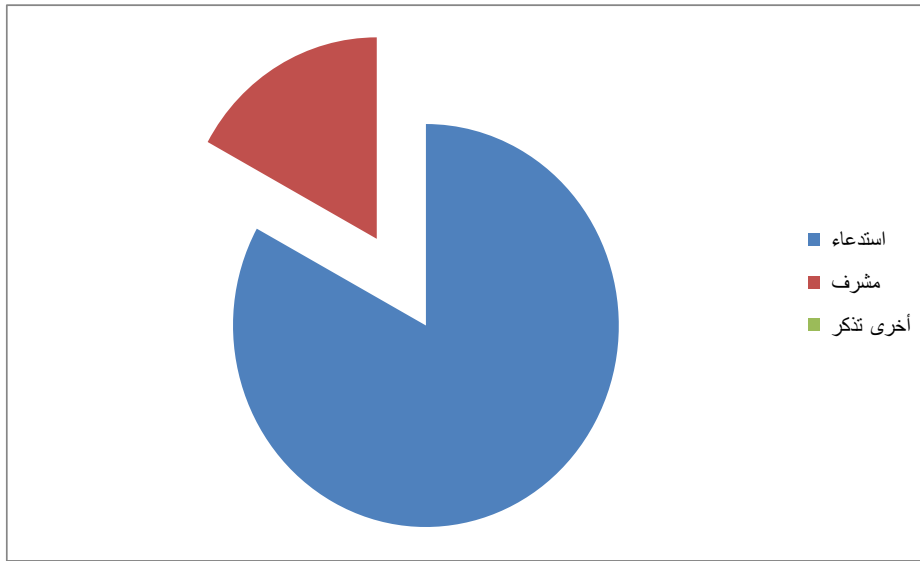


الجدول رقم (29): يوضح الكيفية التي تتصل بها الإدارة مع العمال

%	ت	العينة
		كيفية اتصال الإدارة بالعمال
82,98	78	استدعاء
17,02	16	مشرف
100	94	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن بنسبة 82.98% من أفراد العينة قد أدلت أن الطريقة التي تنتهجها الإدارة في الاتصال مع العمال هو استخدام أسلوب الاستدعاء بينما هناك نسبة 17.02% من أفراد العينة قد أدلت بأن الإدارة تستخدم أسلوب المشرف بالاتصال مع العمال وبهذا تكون الإدارة قد استخدمت الأسلوب المباشر والغير مباشر في آن واحد مع الفرق في النسب.

الشكل رقم (53): يوضح الكيفية التي تتصل بها الإدارة مع العمال

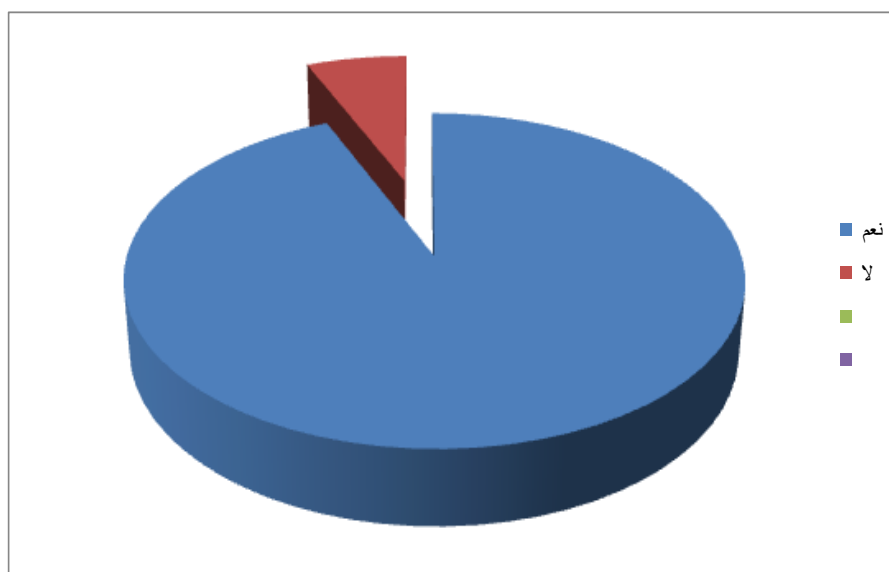


الجدول رقم (30): يوضح فهم مضمون المنشورات والملصقات الإدارية

%	ت	العينة	
		فهم مضمون المنشورات والملصقات	
93.61	88	نعم	
6.38	06	لا	غموض في الأسلوب
100	94	المجموع	

من خلال الجدول أعلاه، يتضح أن نسبة 93.61% من أفراد العينة أدلت بفهمها لمضمون المنشورات و الملصقات الإدارية، الذي يوضح المستوى التعليمي لأفراد العينة. في حين أن نسبة 6.38% من أفراد العينة أدلت بعدم فهمها لمضمون المنشورات والملصقات وهذا يدل على ضعف المستوى التعليمي لهذه الفئة من العينة.

الشكل رقم (54): يوضح فهم مضمون المنشورات والملصقات الادارية



الجدول رقم (31): يوضح قنوات الاتصال المفضلة لدى العمال

العينات	ت	%
قنوات الاتصال المفضلة		
مناشير ومعلقات	20	21,28
اجتماعات	23	24,47
محادثات شفوية	51	54,25
المجموع	94	100

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 54.25% من أفراد العينة تفضل الاتصال عن طريق محادثات شفوية نظرا لمستواها التعليمي في حين أن 24.47% تفضل الاتصال عن طريق الاجتماعات كوسيلة فعالة، إلا أن نسبة 21.28% من أفراد العينة تفضل قناة مناشير ومعلقات.

الشكل رقم (55): يوضح قنوات الاتصال المفضلة لدى العمال



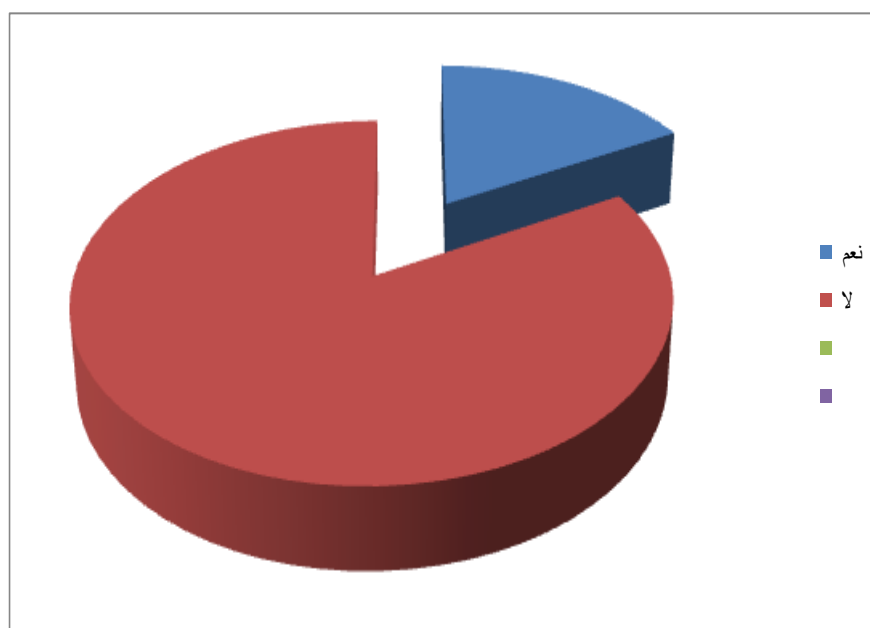
الجدول رقم (32): يوضح إطلاع الإدارة للعمال بمستجدات الأمور

العينة		
%	ت	إطلاع الإدارة للعمال بمستجدات الأمور
17,02	16	نعم
82,98	78	لا
100	94	المجموع

يشير الجدول أعلاه أن نسبة 82.98% من مجموعة أفراد العينة قد أدلت بأن الإدارة لا تقوم بإبلاغ المستجدات الخاصة بالمؤسسة، في حين أن هناك 17.02% أدلت أن الإدارة تطلعهم على بعض مستجدات الأمور

وهذا يشير على أن المؤسسة مازالت حكرة على الصفاة والنخبة من العمال ذوي الخبرة والذين يحتلون مناصب عليا في المؤسسة، كما انه ليس بالضرورة إطلاع الإدارة للعمال بمستجدات الأمور وهذا خاص لمصلحة المؤسسة.

الشكل رقم (56): يوضح إطلاع الإدارة للعمال بمستجدات الأمور

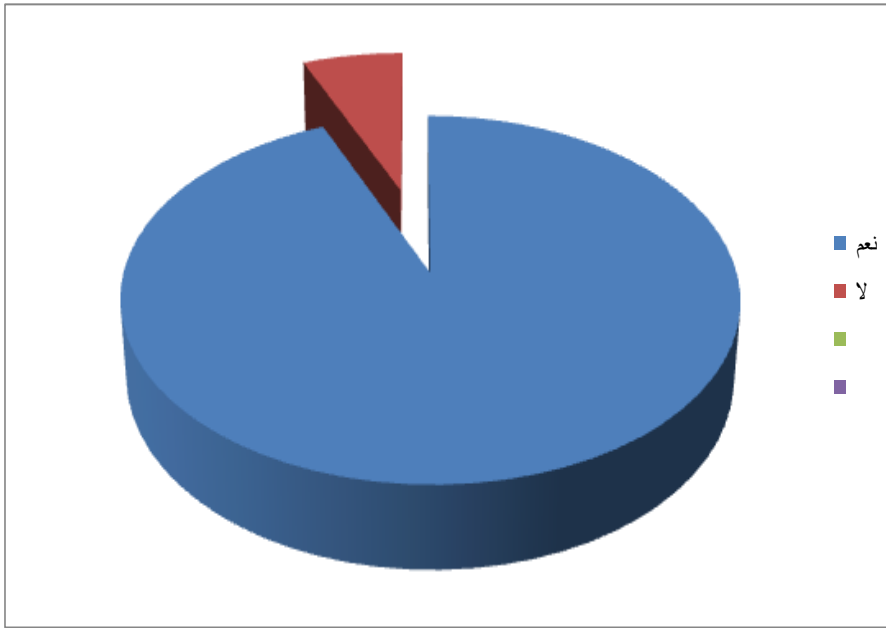


الجدول رقم (33): يوضح زيارات المدير للعمال ومدى إتاحة فرصة التحدث معه

%	ت	العينة		
		زيارات المدير		
93,62	88	نعم	فرصة التحدث مع المدير	نعم
6,38	06	لا		
100	94	المجموع		

يلاحظ من الجدول أعلاه، أن نسبة 93.62% من أفراد العينة قد أدلت بأن المدير يزورهم من حين إلى آخر حيث تعتبر بأنها قناة مباشرة للاتصال بالمدير وهذا ما يتاح لهم فرصة التحدث مع المدير ويرجع ذلك إلى صغر حجم التنظيم وبساطته الذي يسهل الاتصال بين القمة والقاعدة. في حين أدلت 6.38% من أفراد العينة أدلت بأن مدير المؤسسة لا يقوم بزيارة العمال وهذه النسبة من فئة العمال والحراس وعمال النظافة.

الشكل رقم (57): يوضح زيارات المدير للعمال ومدى إتاحة فرصة التحدث معه



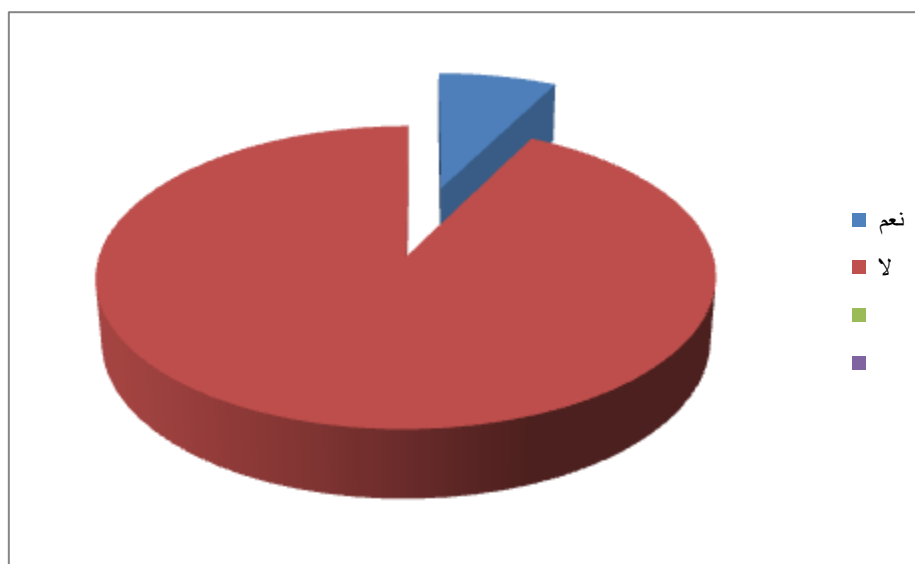
الجدول رقم (34): يوضح تقديم شروحات للقرارات التي تصدرها الإدارة

%	ت	العينة
		تقديم شروحات التي تصدرها الإدارة
7,45	07	نعم
92,55	87	لا
100	94	المجموع

يلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة 92.55% من أفراد العينة أدلت بعدم تقديم الإدارة شروحات لقراراتها الصادرة بينما أدلت نسبة 7.45% من أفراد العينة بأن الإدارة تقدم لهم شروحات للقرارات التي تصدرها.

يدل هذا على أن الإدارة لا تقدم شروحات حول القرارات التي تصدرها لجميع عمال المؤسسة وعليهم التنفيذ فقط دون مناقشتها، لكن المؤسسة تقدم الشروحات إلى فئة بسيطة في المؤسسة لتصبح حكرا على أصحاب المناصب العليا في المؤسسة.

الشكل رقم (58): يوضح تقديم شروحات للقرارات التي تصدرها الإدارة



الجدول رقم (35): يوضح طبيعة الاتصال بين العمال والمشرفين

%	ت	العينة	
		طبيعة الاتصال بين العمال والمشرفين	
68,08	64	مرنة	
7,45	07	صعوبة الأسلوب	المتصلبة
6,38	06	ضعف في اللغة	
18,09	17	تصلب المشرف	
31,92	30	المجموع	
100	94	المجموع العام	

يلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة 68.08% من أفراد العينة أدلت بأن الاتصال بينهم وبين مشرفيهم تتصف بالمرونة مما يؤكد على أن هناك فعالية في الاتصال داخل المؤسسة وأن هناك قنوات متعددة في الاتصال.

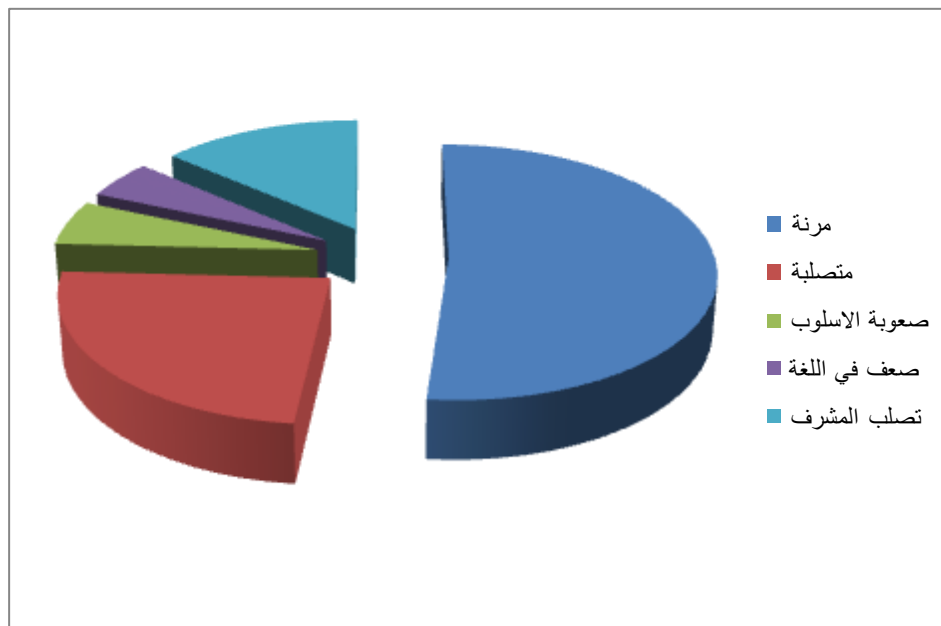
في المقابل نجد أن نسبة 31.92% من أفراد العينة أدلت بأن الاتصال متصلب ويرجع ذلك إلى:

أ. تصلب المشرف وهذا بنسبة 18.09% ذلك يعني تعامل المشرف بشكل متصلب وتعنت وتعامله بشكل بيروقراطي ووضع حواجز وعراقيل بينه وبين العمال ربما القصد منه الإحتكار لأكبر قدر ممكن من قنوات الاتصال وقد يكون الهدف فيه المصلحة الشخصية.

ب. صعوبة الاسلوب أيضا بنسبة 4,76% ذلك يعني أن لغة تكوين العامل لا تتطابق مع اللغة تتعامل بها المؤسسة مع العمال، أو تكون مدة تكوين العامل غير كافية لفهم جميع الرسائل الواردة من الإدارة.

ت. ضعف في اللغة وذلك بنسبة 6.38%.

الشكل رقم (59): يوضح طبيعة الاتصال بين العمال والمشرفين



المحور الرابع: محور البيانات الخاص بعوائق الاتصال

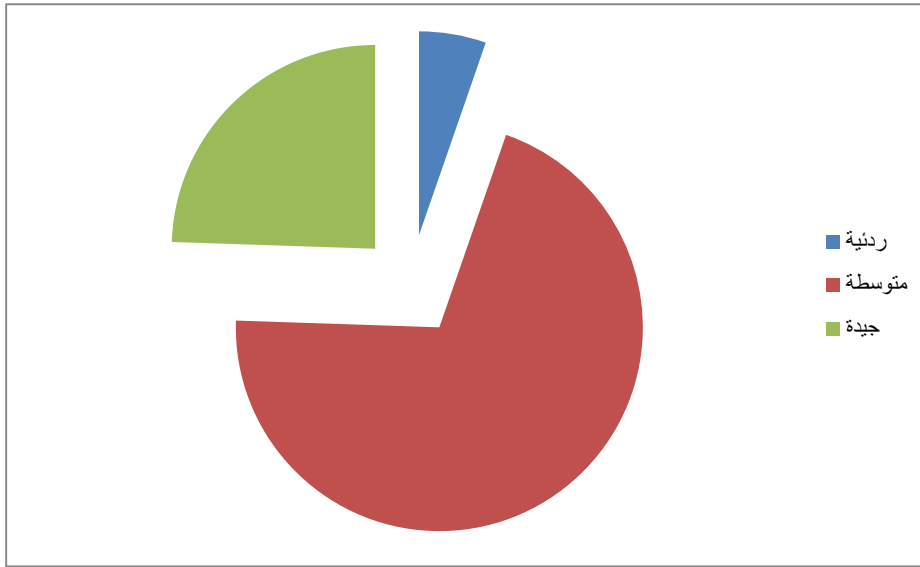
الجدول رقم (36): يوضح رأي العمال في عملية الاتصال داخل المؤسسة

العينة	ت	%
رأي العمال في الاتصال		
رديئة	05	5,32
متوسطة	66	70,21
جيدة	23	24,47
المجموع	94	100

يلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة 70.21% من أفراد العينة أدلت بأن عملية الاتصال داخل المؤسسة متوسطة وهذا يدل على فعالية لنسق السلطة والإشراف الشيء الذي يساعد على إيجاد قنوات فعالة لعملية الاتصال مما يؤدي إلى تقليل عوائق الاتصال.

في حين أن 24.47% من أفراد العينة أدلت بأن عملية الاتصال جيدة، بينما نسبة الإدلاء برداءة عملية الاتصال الى 5.32%، ويعني هذا أن الاتصال في المؤسسة وعملياته المستخدمة تتراوح من متوسطة إلى جيدة وهذا يؤكد على فعالية الاتصال وانعدام على عوائقه العملية كما هو موضح بالجدول.

الشكل رقم (60): يوضح رأي العمال في عملية الاتصال داخل المؤسسة



الجدول رقم (37): يوضح رأي العمال في القرارات التي تصدرها الإدارة

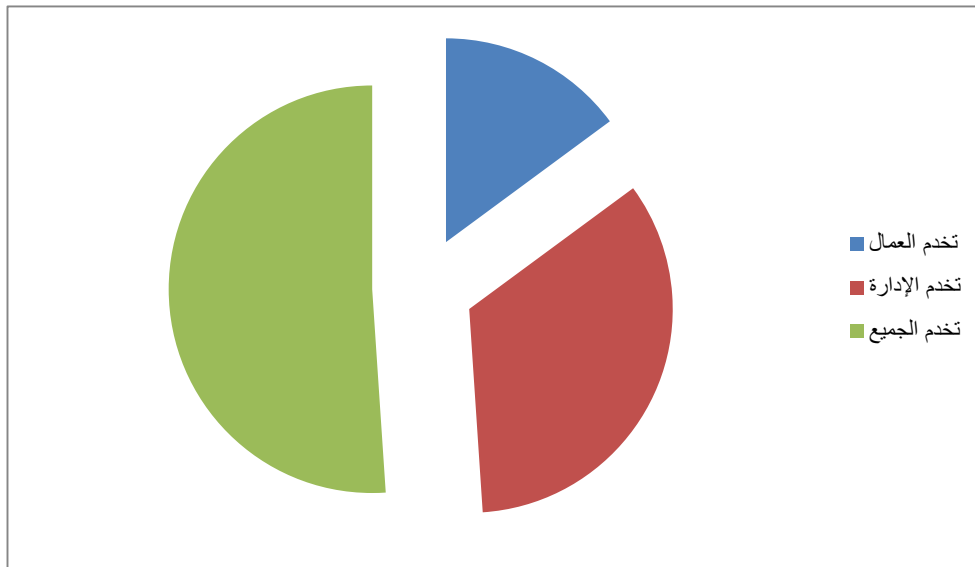
العينة	ت	%
رأي العمال في القرارات الإدارية		
تخدم العمال	14	14,90
تخدم الإدارة	32	34,04
تخدم الجميع	48	51,06
المجموع	94	100

يشير الجدول أعلاه أن نسبة 51.06% من أفراد العينة قد أدلت بأن القرارات التي تصدرها الإدارة تخدم الجميع أي العمال والإدارة، بينما أدلت نسبة 34.04% من مجموع أفراد العينة بأن القرارات الصادرة تخدم الإدارة في حين نجد أن نسبة بنسبة 14.90% من أفراد العينة قد أدلت بأن القرارات الصادرة تخدم العمال. وهذا يدل على أن النسب متقاربة

ذلك يعني التقليل من عوائق الاتصال بالدرجة الأولى وثانياً فعالية الاتصال بالمؤسسة واتساعها بالطابع الرسمي أي مصلحة المؤسسة أولاً ثم العمال ثانياً.

وهذا ما أشار إليه سيمون في نظريته على عملية اتخاذ القرار والأثر المتبادل بين أعضاء التنظيم والتفاعل بينهم كمتغير أساسي يؤثر في تكويناتهم النفسية.

الشكل رقم (61): يوضح رأي العمال في القرارات التي تصدرها الإدارة



الجدول رقم (38): يوضح طبيعة علاقة العامل بأفراد المؤسسة

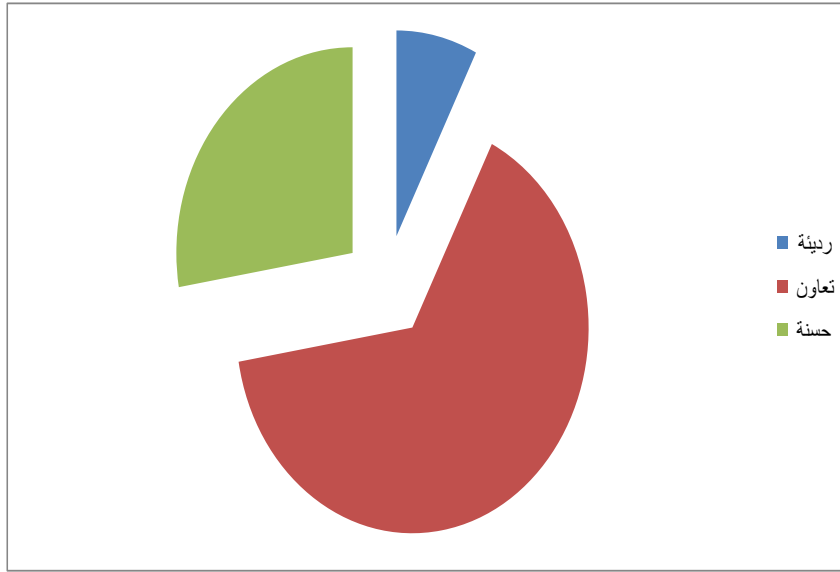
%	ت	العينة
		علاقة العامل بأفراد المؤسسة
7,45	07	رديئة
64,89	61	تعاون
27,66	26	حسنة
100	94	المجموع

يشير الجدول الموضح أعلاه أن نسبة 64.89% من أفراد العينة أدلت بأن طبيعة العلاقة بين العامل وأفراد المؤسسة يسودها التعاون ويرجع ذلك إلى فعالية الاتصال وانعدام عوائق الاتصال هذا بالإضافة إلى مدة العمل بالمؤسسة ترتب عليه إقامة علاقات إنسانية بين العمال تمثلت في الصداقة والمحبة وهذا ما أكدت عليه البنائية الوظيفية في تظافر الجهود من أجل البناء الكامل بينما نجد نسبة 27.66% من أفراد العينة قد أدلت بأن العلاقة علاقة حسنة ويمكن تفسير ذلك من خلال الاحتمالين التاليين:

الاحتمال الأول: تكون العلاقة حسنة وذلك لمحاولة أفراد المؤسسة بالظفر بمنصب عمل أفضل مما كانوا عليه.

الاحتمال الثاني: احتمال أن تكون هذه الفئة من العمال المؤقتين أو المتعاقدين حيث تكون العلاقة تنافسية وذلك من أجل تجديد عقودهم أو انضمامهم إلى فئة الدائمين في المؤسسة.

الشكل رقم (62): يوضح طبيعة علاقة العامل بأفراد المؤسسة



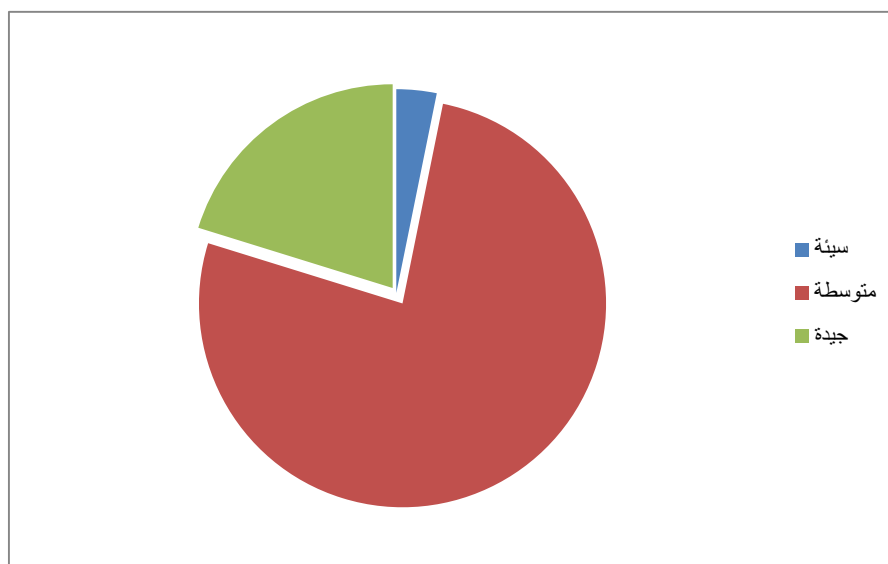
الجدول رقم (39): يوضح معاملة المدير للمجموعة العاملة

معاملة المدير للعمال	العينة	ت	%
سيئة		03	3,19
متوسطة		72	76,59
جيدة		19	20,22
المجموع		94	100

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة 76.59% من مجموع أفراد عينة البحث والتي أدلت بأن معاملة المدير لهم معاملة متوسطة وهذا يدل على أن هناك قناة مباشرة للاتصال بين المدير والعاملين بالمؤسسة وهذا من خلال زيارات المدير لهم، بينما أدلت نسبة 20.22% من أفراد العينة أن معاملة المدير لهم جيدة ذلك راجع إلى قلة احتكاك المدير بهم بشكل مباشر وهذه الفئة من فئة عمال النظافة والحراسة التي لا تؤدي العمل الذهني، بينما نسبة

3.19% من أفراد العينة بأن العلاقة سيئة مع المدير وذلك يرجع إلى عدم وجود قناة اتصال بينها وبين المدير قد تكون لأسباب ذاتية.

الشكل رقم (63): يوضح معاملة المدير للمجموعة العاملة



الجدول رقم (40): يوضح اهتمام المشرف المباشر بالعامل

%	ت	العينة
		اهتمام المشرف بالعامل
93.62	88	نعم
6.38	06	لا
100	94	المجموع

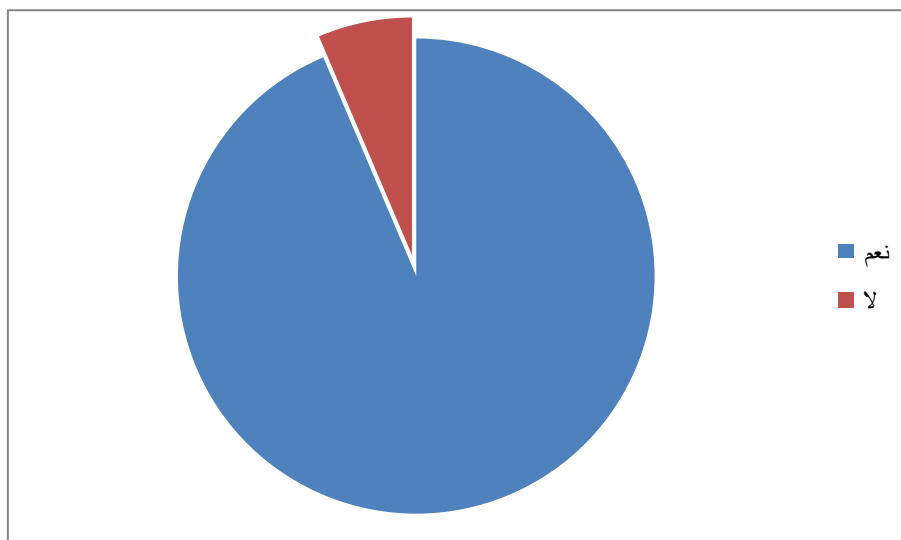
يلاحظ من الجدول أعلاه أن بنسبة 93.62% من مجموع أفراد العينة قد أدلت بأن المشرف يوليها الاهتمام المباشر وهذا يبين نوع من العلاقة في التفاعل معها في مجال

العمل حيث تكون العلاقة مرنة بين العمال ومشرفيهم والذي يبين بأن نمط الإشراف الديمقراطي.

بينما نجد أن نسبة 6.38% من أفراد العينة قد أدلت بعدم اهتمام المشرف بهم وهو ما يظهر نمط الإشراف التسلطي الذي يتفق مع موقف الإدارة العلمية حيث ترى بأن العلاقة والاتصال على وجه الخصوص وأن صلته بمصلحة التنظيم.

وعليه فإن المؤسسة وجد بها نمطين من الإشراف، الإشراف الديمقراطي وهو السائد بالمؤسسة وذلك لصغر حجم التنظيم، ونمط الإشراف التسلطي الذي يعد العلاقات والاتصالات داخل التنظيم يكملان بعضهما البعض داخل المؤسسة.

الشكل رقم (64): يوضح اهتمام المشرف المباشر بالعامل

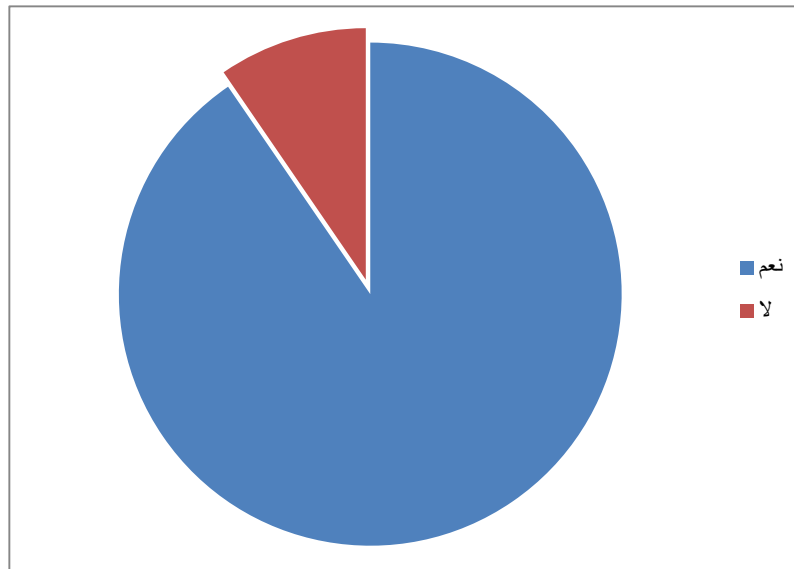


الجدول رقم (41): يوضح رضا العمال على أسلوب المشرف في المعاملة

%	ت	العينة
		رضا العمال على أسلوب المشرف
90,42	85	نعم
9,57	09	لا
100	94	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن 90,42% من أفراد العينة أدلت بالرضا عن أسلوب المشرف داخل المؤسسة وهذا ما يدل على المعاملة الجيدة التي يتلقاها العمال وعلى الانسجام التام بينهم وبين المشرف والذي يدل على أنه نمط ديمقراطي ومرن كما هو مبين في الجداول السابقة، في حين نجد هناك نسبة 9,57% من أفراد العينة أدلت بعدم رضاها عن نمط الإشراف وذلك راجع إلى ضعف في قناة الاتصال بين العامل والمشرف.

الشكل رقم (65): يوضح رضا العمال على أسلوب المشرف في المعاملة

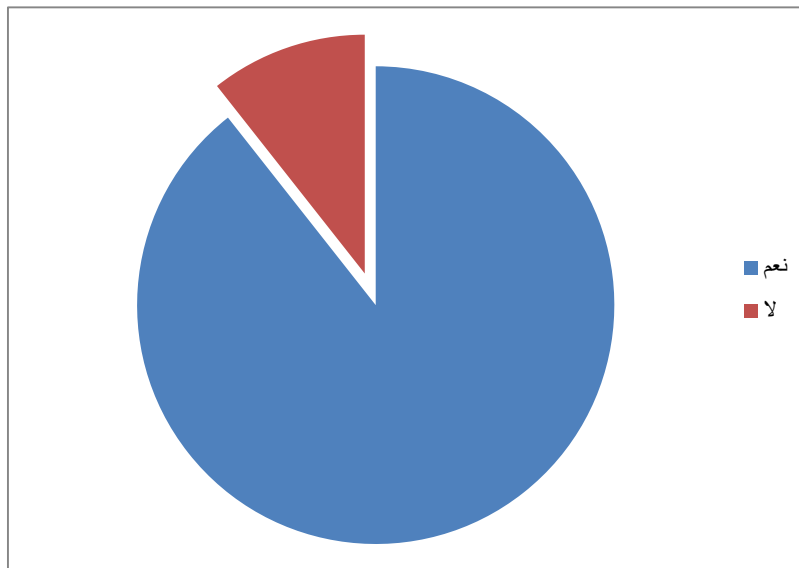


الجدول رقم (42): يوضح قيام الإدارة بواجبها نحو العمال

العينه	قيام الإدارة بواجبها	ت	%
نعم	84	89,37	
لا	10	10,63	
المجموع	94	100	

يلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة 89.37% من مجموع أفراد العينة قد أدلت بأن الإدارة تقوم بواجبها نحو العمال وهذا مؤشر على الروح المعنوية والرضا الوظيفي وعلى الفعالية لقنوات الاتصال بين العمال والمشرف سواء كانت قنوات اتصال صاعدة أو نازلة. في حين نجد نسبة 10.63% من أفراد العينة أدلت بضعف قيام الإدارة بواجبها وقد يدل ذلك على تصلب العلاقة مع المشرف والذي بدوره يؤدي إلى ضعف قنوات الاتصال.

الشكل رقم (66): يوضح قيام الإدارة بواجبها نحو العمال



المحور الخامس: محور البيانات الخاص بالتأثير

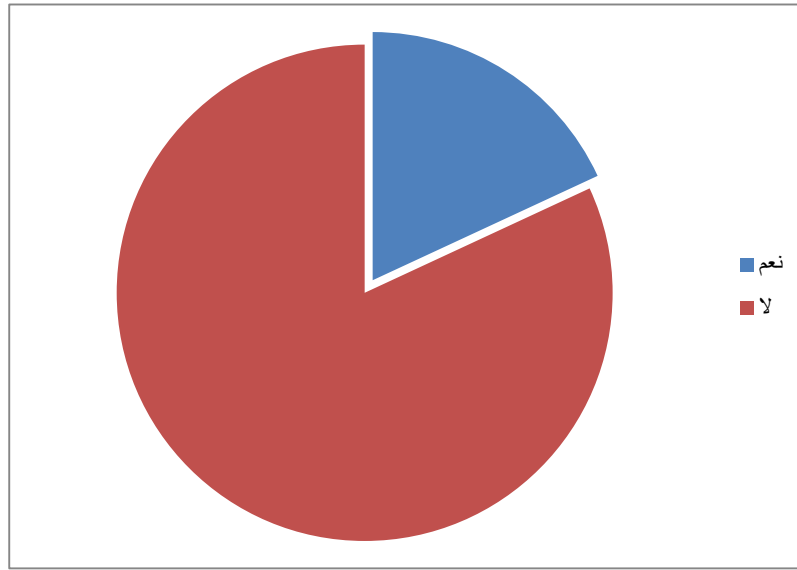
الجدول رقم (43): يوضح تأثير العامل على المشرف

%	ت	العينة
		تأثير العامل على المشرف
18,09	17	نعم
81,91	77	لا
100	94	المجموع

يلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة 81.91% من أفراد العينة أدلت بأنه ليس هناك تأثير العامل على المشرف من خلال تقديم التقارير والاستفسارات الخاصة بسير العمل بينما أدلت نسبة 18.09% من أفراد العينة بأن هناك تأثير العامل على المشرف من خلال تقديم التقارير والاستفسارات.

وهذا يعني أن كل من التقارير والاستفسارات والشكاوى التي تصل إلى المشرف لا يأخذها كلها بعين الاعتبار بل ينتقي المشرف ما يناسبه أو ما يراه مناسب لمصلحة المؤسسة وبهذا يكون التأثير نسبي وأن تأثير العامل على المشرف فهو راجع إلى نظرية الاختلافات الفردية والتي هي جزء من نظريات التأثير الانتقائي.

الشكل رقم (67): يوضح تأثير العامل على المشرف



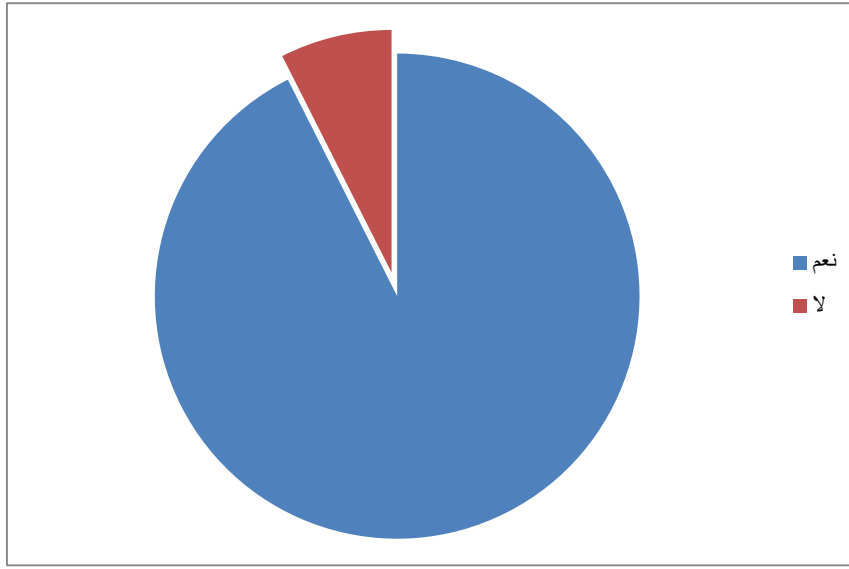
الجدول رقم (44): يوضح رضا العامل على زملائه في القسم

%	ت	العينة
		تأثير العامل على زملائه في القسم
92,55	87	نعم
7,45	07	لا
100	94	المجموع

يشير الجدول أعلاه أن نسبة 92.55% من مجموع عينة البحث أدلت بوجود تأثير بين الزملاء داخل القسم وهذا راجع إلى طبيعة العلاقة التي تربطهم ببعض مما يوجد تأثير بين العمال داخل القسم والتي هي عبارة عن علاقة صداقة نشأت بين العمال لها تأثير العامل على الزملاء داخل القسم وهذا وفقا لنظرية البنائية الوظيفية اي تأثير الجزء على الكل والعكس صحيح بما يتماشى ذلك مع تحديد الحاجيات والدوافع.

في حين أدلت نسبة 7.45% من أفراد العينة بـ لا وهذا يفسر بان علاقتهم علاقة عمل وزمالة فقط ولا تتوصل إلى الصداقة وذلك ضمن العلاقة التعاقدية بين العمال والمؤسسة.

الشكل رقم (68): يوضح رضا العامل على زملائه في القسم



الجدول رقم (45): يوضح تأثير العامل على زملائه في الأقسام الأخرى

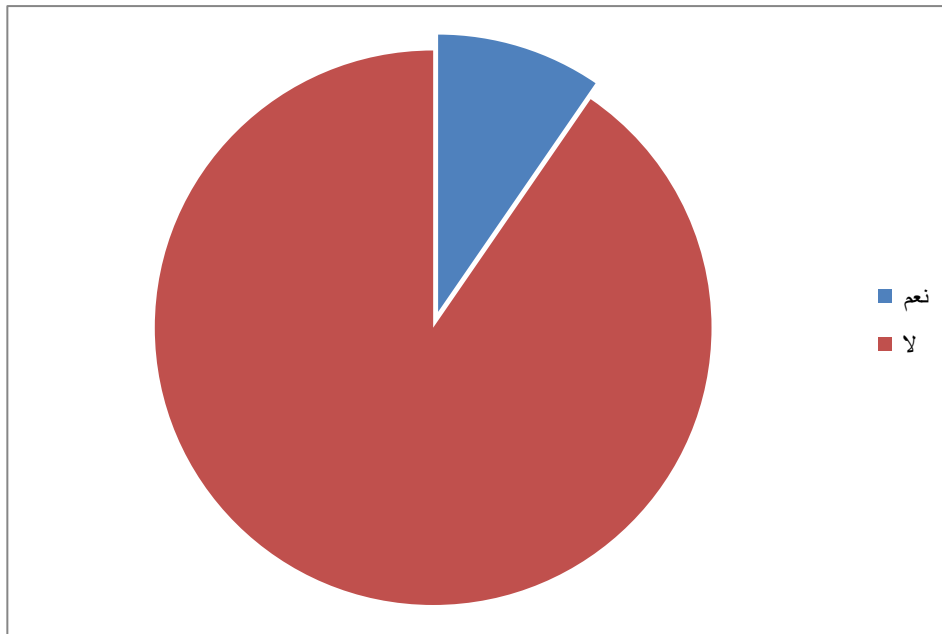
العينة	ت	%
تأثير العامل على زملائه في الأقسام الأخرى		
نعم	09	9,57
لا	85	90,42
المجموع	94	100

إلى جانب الاتصال الأفقي بين الزملاء في الأقسام الأخرى ومن خلال الجدول الموضح أعلاه يتبين أن أكبر نسبة والمقدرة بـ 90.42% من أفراد العينة أدلت بعدم وجود

تأثير بين العمال في الأقسام الأخرى وذلك بسبب محدودية العلاقة بين العمال والتي لا تتعدى علاقة العمل والزمالة ذلك ضمن مصلحة المؤسسة فقط.

بينما نجد نسبة 9.57% من أفراد العينة أدلت بوجود تأثير في الأقسام الأخرى ودليل ذلك علاقتهم تعدت الزمالة والتي هي علاقة صداقة من عمر المؤسسة ويكون فيها التأثير مطابقا لنظرية الاستخدامات والاشباعات؛ أي أن العامل عندما يؤثر على زميله، فإن زميله يستوعب ويتقبل ما يناسبه فقط.

الشكل رقم (69): يوضح تأثير العامل على زملائه في الأقسام الأخرى



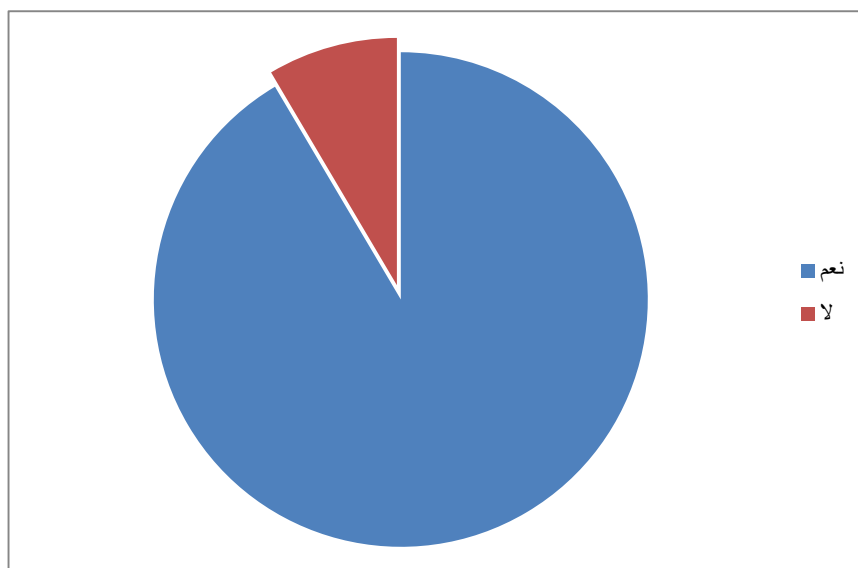
الجدول رقم (46): يوضح تأثير المشرف على العمال من خلال القرارات والتعليمات والأوامر

%	ت	العينة
		تأثير المشرف على العمال
91,49	86	نعم
8,51	08	لا
100	94	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة 91.49% من أفراد مجتمع البحث قد أدلت بوجود تأثير المشرف عليهم من خلال القرارات والتعليمات والأوامر الصادرة على العمال وهذا التأثير يعد بمثابة الحقنة تحت الجلد حيث يكون التأثير بشكل مباشر على العمال وعليهم تقبله وليس لديهم خيار آخر في المؤسسة وأن العمال يتلقون الرسائل والقرارات والأوامر بشكل مباشر كالقذيفة السحرية.

في حين نرى هناك نسبة 8.51% من أفراد العينة أدلت بعدم وجود التأثير لأنهم رؤساء أقسام وأن المشرف يعد بالنسبة لهم هو المدير مباشرة، أين تكون القرارات واللوائح والتعليمات داخل المؤسسة بمشاركتهم في تحديد مضامينها.

الشكل رقم (70): يوضح تأثير المشرف على العمال من خلال القرارات والتعليمات والأوامر



ثانياً: النتائج ومناقشة فرضيات الدراسة

بعد عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها ورصدها باستخدام الأدوات المنهجية المعتمدة في الدراسة وذلك من خلال (الملاحظة واستمارة المقابلة) التي تم توزيعها على عمال مؤسسة صناعة السيارات سوناكوم ورقلة وهذا من أجل التحقق من الفرضيات التي تم وضعها منذ بداية البحث، حيث تم التوصل إلى ما يلي بعد إعادة عرض الفرضيات:

تنص الفرضية الأولى على: "كلما تعددت أنواع الاتصال كلما أدى ذلك إلى تحقيق التنمية المستدامة داخل المؤسسة".

توصلت الدراسة الى ان أكبر نسبة من أفراد العينة والمقدرة بـ 95.74% قد أدلت بأن الإدارة تقوم بإخبار العمال بالتغيرات الطارئة وهذا عن طريق رؤساء الأقسام وهذا ما يفسره الإتصال الرسمي النازل داخل مجتمع الدراسة كما هو موضح في الجدول رقم 09.

كما توصلت الى أن أكبر نسبة 48.94% من أفراد العينة قد أدلوا أن الإدارة تستخدم وسيلة المشرف لإخبار العمال بمخطط العمل كما هو موضح في الجدول رقم 10.

في حين بينت الدراسة أن أكبر نسبة من أفراد العينة والمقدرة بـ 90.43% قد أدلت بأن المشرف يقوم بإيضاح طريقة العمل للعمال، ويدل ذلك ايضا على أن هناك نمط الإتصال الرسمي النازل في المؤسسة.

وبينت النتائج من خلال الجدول رقم 12، أن أغلبية أفراد العينة يرون بأن الإدارة تخبرهم بخطة العمل حيث كانت نسبتهم 84.04% وهذا راجع إلى طبيعة العمل داخل المؤسسة الذي يتطلب معرفة العمل التامة والتي تتطلب تخطيط حتى يكون هناك ترابط وتقاوم بين العمال في أداء عملهم.

كما توصلت الدراسة الى أن نسبة 90,43% من مجموع أفراد العينة أدلت أن المشرف ينبهم بموقع الأخطار في مكان العمل، وهذا لأن طبيعة العمل توجد فيه أخطار مهنية من خلال الجدول رقم 13.

ويوضح الجدول رقم 15، أن كل أفراد العينة أدلت بأن الإدارة تتيح لهم فرصة الاتصال بها وذلك من خلال تحديد ايام الاستقبال على مستوى الادارة العليا وهذا ما يفسر الاتصال الصاعد داخل المؤسسة.

ولقد بينت الدراسة بأن 100% من أفراد العينة أدلوا بتخصيص الإدارة أيام الاستقبال لهم لأن جل المؤسسات تابعة للدولة مرتبطة بقانون الوظيف العمومي والذي يسمح للعامل الاتصال بالإدارة كحق من حقوقه المشروعة.

وهذا راجع أنه بالإمكان الاتصال بالإدارة في أي يوم من أيام الأسبوع باعتبارها ليست لديها أيام محددة للاستقبال وهذا ما يوضحه الجدول رقم 16.

وقد بينت النتائج، أن نسبة 94.68% من مجموع عينة البحث أدلت بعدم مشاركة الإدارة معهم في عملية اتخاذ القرارات كما هو موضح في الجدول رقم 17.

ويتضح من الجدول رقم 18، بأن نسبة 84.04% من أفراد العينة قد أدلت بأن الإدارة لا تقبل مناقشة العمال للقرارات الإدارية.

ومن خلال الدراسة، اتضح أن نسبة 100% من أفراد عينة البحث أدلت بفعالية الاتصال بين العمال داخل القسم الذي يعملون به، أما اتصالات العمال بين الأقسام ببعضها البعض فكانت النسبة 43.62% التي أدلت بوجود اتصال فعال فيما بينهم وبين الأقسام الأخرى.

ويشير ذلك بأن هناك اتصالاً أفقياً تاماً بين العمال داخل القسم كذلك هناك اتصالاً أفقياً بنسبة جيدة بين العمال في مختلف الأقسام كما هو موضح في الجدول رقم 21.

بينت الدراسة أن نسبة 94.68% من أفراد العينة أدلت بوجود استشارات بين العمال في قضايا العمل المشترك وهذا ما يدل على أن هناك اتصال أفقي فعال بين العمال وهذا راجع إلى نوع العمل الممارس داخل المؤسسة الذي يتطلب التعاون بين أعضاء التنظيم لإنجاح أداءه بصورة سلسلة من خلال الجدول رقم 22.

أما فيما يخص الاتصال الغير رسمي فقد بنت الدراسة ان غالبية أفراد العينة والمقدرة بنسبة 94.68% قد أدلت بوجود تبادل الآراء أثناء وجودها بالقسم وهذا يعني بأن هناك اتصالا غير رسمي يسود الأجواء بين أعضاء المؤسسة وهذا إلى جانب الاتصال الرسمي الموضح في الجدول 23.

من خلال الجدول 23، اكدت أن غالبية أفراد العينة والمقدرة بنسبة 96.81% قد صرحت بوجود تبادل الزيارات خارج فترة العمل وهذا يعني وجود علاقة الصداقة والمجاملة وهم يدخلون ضمن الاتصال الغير.

نستنتج من هذا المحور بأن الاتصال السائد في المؤسسة هو الاتصال الرسمي بكل اشكاله النازل والصاعد والافقي، الى جانب الاتصال الغير الرسمي من خلال روح التعامل والتضامن وكلاهما مكملان لبعضهما حيث هذا التكامل يؤدي الى تدعيم متطلبات التنمية المستدامة داخل المؤسسة وعليه تحققت الفرضية.

تنص الفرضية الثانية على "كلما تعددت قنوات الاتصال كلما أدى ذلك بالارتياح لدى جماعة العمل".

يتضح من خلال النتائج الدراسة أن نسبة 38.30% من أفراد العينة قد أدلت أن الإدارة تستخدم الإعلانات كوسيلة إعلامية لإمداد العمال بالمعلومات وعليه فإن المؤسسة تستخدم عدة قنوات للتواصل والتعامل مع العمال والذي قد يعود لمصلحة المؤسسة بالدرجة الأولى كما هو موضح في الجدول رقم 25.

كما يوضح الجدول 26، أن نسبة 98.94% من أفراد العينة قد أدلت بأن المؤسسة تنظم الاجتماعات واللقاءات لمناقشة قضايا العمل وهذا راجع إلى طبيعة العمل الممارس والذي يتطلب تظافر الجهود بين العمال والإدارة وتعتبر الاجتماعات إحدى قنوات الاتصال. كذلك وضحت الدراسة أن نسبة 90,43% من أفراد العينة قد أدلت بتنظيم المؤسسة للحفلات في المناسبات ويلقى فيها المدير كلمة المؤسسة من خلال الجدول رقم 24، وبما أن أغلبية أفراد العينة قد أدلوا بأن هناك تنظيم للحفلات من طرف الإدارة، إذا تعتبر الاحتفالات قناة من قنوات الاتصال المتبعة في الإدارة بالتواصل مع العمال.

في حين الجدول رقم 28، بين أن نسبة 64.89% من مجموع أفراد العينة قد أدلت بأنها تطرح مشاكلها إلى الإدارة عن طريق كتابة طلب وتعتبر القناة المفضلة في الاتصال مع الإدارة وأنها قناة اتصال رسمية صاعدة، وقد بينت النتائج الدراسة، أن بنسبة 82.98% من أفراد العينة قد أدلت أن الطريقة التي تنتهجها الإدارة في الاتصال مع العمال هو استخدام أسلوب الاستدعاء بينما هناك نسبة 17.02% من أفراد العينة قد أدلت بأن الإدارة تستخدم أسلوب المشرف بالاتصال مع العمال وبهذا تكون الإدارة قد استخدمت الأسلوب المباشر وغير مباشر في آن واحد مع الفرق في النسب كما هو موضح في الجدول رقم 29.

ومن خلال الجدول رقم 30، يتضح أن نسبة 93.61% من أفراد العينة أدلت بفهمها لمضمون المنشورات والملصقات الإدارية، الذي يوضح المستوى التعليمي لأفراد العينة، في حين يلاحظ من خلال الجدول 31 أن نسبة 54.25% من أفراد العينة تفضل الاتصال عن طريق محادثات شفوية نظرا لمستواها التعليمي.

أما الجدول رقم 32 بين أن نسبة 82.98% من مجموعة أفراد العينة قد أدلت بأن الإدارة لا تقوم بإبلاغ المستجندات الخاصة بالمؤسسة، وهذا يشير على أن المؤسسة مازالت حكرة على الصفوة والنخبة من العمال ذوي الخبرة والذين يحتلون مناصب عليا في المؤسسة،

كما انه ليس بالضرورة إطلاع الإدارة للعمال بمستجدات الأمور وهذا خاص لمصلحة المؤسسة.

ومن خلال الجدول 33 نستنتج أن نسبة 93.62% من أفراد العينة قد أدلت بأن المدير يزورهم من حين إلى آخر حيث تعتبر بأنها قناة مباشرة للاتصال بالمدير وهذا ما يتاح لهم فرصة التحدث مع المدير ويرجع ذلك إلى صغر حجم التنظيم وبساطته الذي يسهل الإتصال بين القمة والقاعدة.

وتم التحقق من خلال الجدول رقم 34، أن نسبة 92.55% من أفراد العينة أدلت بعدم تقديم الإدارة شروحات لقراراتها الصادرة، ويدل هذا على أن الإدارة لا تقدم شروحات حول القرارات التي تصدرها لجميع عمال المؤسسة وعليهم التنفيذ فقط دون مناقشتها، لكن المؤسسة تقدم الشروحات إلى فئة بسيطة في المؤسسة لتصبح حكرا على أصحاب المناصب العليا في المؤسسة، ولذلك نستنتج من الجدول رقم 35، أن نسبة 68.08% من أفراد العينة أدلت بأن الاتصال بينهم وبين مشرفيهم تتصف بالمرونة مما يؤكد على أن هناك فعالية في الاتصال داخل المؤسسة وأن هناك قنوات متعددة في الاتصال.

وعليه نستنتج بأن طبيعة الاتصال تؤدي بالارتياح لدى جماعة العمل والذي بدوره يؤدي الى سهولة العملية الاتصالية وعدم احتكار قنواتها في حالة قلتها أو عدم توفره، وقد تحققت الفرضية.

الفرضية الثالثة: كلما تم التغلب على عوائق الاتصال كلما أدى ذلك إلى تحقيق التنمية المستدامة.

من خلال الجدول رقم 36 نجد أن نسبة 70.21% من أفراد العينة أدلت بأن عملية الاتصال داخل المؤسسة متوسطة وهذا يدل على فعالية لنسق السلطة والإشراف الشيء الذي يساعد على إيجاد قنوات فعالة لعملية الاتصال مما يؤدي إلى تقليل عوائق الاتصال، ويعني هذا أن الاتصال في المؤسسة وعملياته المستخدمة تتراوح من متوسطة إلى جيدة وهذا يؤكد

على فعالية الاتصال وانعدام على عوائقه العملية، ويشير الجدول 37 أن نسبة 51.06% من أفراد العينة قد أدلت بأن القرارات التي تصدرها الإدارة تخدم الجميع اي العمال والادارة، وهذا يدل على أن النسب متقاربة ذلك يعني التقليل من عوائق الاتصال بالدرجة الأولى وثانيا فعالية الاتصال بالمؤسسة واتساعها بالطابع الرسمي أي مصلحة المؤسسة أولا ثم العمال ثانيا.

كما وضحت النتائج من خلال الجدول 38، أن نسبة 64.89% من أفراد العينة أدلت بأن طبيعة العلاقة بين العامل وأفراد المؤسسة يسودها التعاون ويرجع ذلك إلى فعالية الاتصال وانعدام عوائق الاتصال هذا بالإضافة إلى مدة العمل بالمؤسسة ترتب عليه إقامة علاقات إنسانية بين العمال تمثلت في الصداقة والمحبة، في حين بين الجدول رقم 36 أن نسبة 76.59% من مجموع أفراد عينة البحث والتي أدلت بأن معاملة المدير لهم معاملة متوسطة وهذا يدل على أن هناك قناة مباشرة للاتصال بين المدير والعاملين بالمؤسسة.

ولقد بين الجدول رقم 40 أن بنسبة 93.62% من مجموع أفراد العينة قد أدلت بأن المشرف يوليها الاهتمام المباشر وهذا يبين نوع من العلاقة في التفاعل معها في مجال العمل حيث تكون العلاقة مرنة بين العمال ومشرفيهم والذي يبين بأن نمط الإشراف الديمقراطي اي الاتصال الغير رسمي، في حين وضح الجدول 41 أن 90,42% من أفراد العينة أدلت بالرضا عن أسلوب المشرف داخل المؤسسة وهذا ما يدل على المعاملة الجيدة التي يتلقاها العمال وعلى الانسجام التام بينهم وبين المشرف والذي يدل على أنه نمط ديمقراطي ومرن (الاتصال الغير رسمي).

وعليه فان اهتمام المشرف المباشر بالعامل ورضا العمال على اسلوب المشرف في المعاملة وقيام الادارة بواجبها على احسن وجه ، يتبن بان هناك انعدام تام للعوائق الاتصال بالمؤسسة وهذا مطلب من مطالب تحقيق التنمية المستدامة.

ومنه تحققت الفرضية.

الفرضية الرابعة: كلما كانت فعالية التأثير داخل المؤسسة ايجابية كلما أدى إلى تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة.

من خلال الجدول رقم 40 نجد أن نسبة 81.91% من أفراد العينة أدلت بأنه ليس هناك تأثير العامل على المشرف من خلال تقديم التقارير والاستفسارات الخاصة بسير العمل وهذا يعني أن كل من التقارير والاستفسارات والشكاوى التي تصل إلى المشرف لا يأخذها كلها بعين الاعتبار بل ينتقي المشرف ما يناسبه أو ما يراه مناسب لمصلحة المؤسسة وهو مطلب من مطالب تحقيق التنمية المستدامة، في حين يشير الجدول 44 أن نسبة 92.55% من مجموع عينة البحث أدلت بوجود تأثير بين الزملاء داخل القسم وهذا راجع إلى طبيعة العلاقة التي تربطهم ببعض مما يوجد تأثير بين العمال داخل القسم والتي هي عبارة عن علاقة صداقة نشأت بين العمال لها تأثير العامل على الزملاء داخل القسم.

كما بينت الدراسة ومن خلال الجدول 45 أن أكبر نسبة والمقدرة بـ 90.42% من أفراد العينة أدلت بعدم وجود تأثير بين العمال في الأقسام الأخرى وذلك بسبب محدودية العلاقة بين العمال والتي لا تتعدى علاقة العمل والزمالة ذلك ضمن مصلحة المؤسسة فقط. ويوضح الجدول 46 أن نسبة 91.49% من أفراد مجتمع البحث قد أدلت بوجود تأثير المشرف عليهم من خلال القرارات والتعليمات والأوامر الصادرة على العمال.

وعليه فإن فعالية التأثير سائدة أكثر عند المشرفين ثم تليها الفاعلية بين العمال وهذا ما يحقق احد مطالب التنمية المستدامة ومنه تحققت الفرضية.

خاتمة

خاتمة:

يؤثر الاتصال من خلال فعاليته على التنمية المستدامة بالمؤسسة وذلك من خلال نظام الاتصال الجيد مع العاملين والادارة.

ولقد أصبح تحقيق التنمية المستدامة هو مطلب وهدف رئيسي في جل الاستراتيجيات التنموية في القرن الواحد والعشرين وفي كل الدول سواء كانت الدول المتقدمة أو الدول النامية وبأبعادها الثلاث الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، بالإضافة إلى البعد المؤسساتي.

وعليه فإن الدراسة التي تم القيام بها والتي ارتبطت بتأثيرات الاتصال بالمؤسسة الوطنية لصناعة السيارات -سوناكوم ورقلة- موزعة على الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: كلما تعددت أنواع الاتصال كلما أدى ذلك إلى تحقيق التنمية المستدامة داخل المؤسسة.

من خلال الدراسة الميدانية التي قادتنا الى مؤسسة صناعة السيارات سوناكوم بورقلة تبين ان هناك تعدد لأنواع الاتصال وتعدد اتجاهاته فهناك الاتصال الصاعد والنازل والأفقي بالإضافة إلى الاتصال الغير رسمي والذي عادة ما يكون موازيا ومكملا للاتصال الرسمي من أجل الوصول إلى تحقيق مطلب من مطالب التنمية المستدامة، ومنه تحققت الفرضية الأولى.

الفرضية الثانية: كلما تعددت قنوات الاتصال كلما أدى ذلك بالارتياح لدى جماعة العمل.

يتضح من خلال جداول الدراسة الميدانية بان المؤسسة استخدمت قنوات اتصال متنوعة ومن خلال ذلك نؤكد بأن طبيعة الاتصال تؤدي إلى الارتياح لدى جماعة العمل والذي بدوره يؤدي إلى سهولة العملية الاتصالية وعدم احتكار القنوات الاتصالية في حالة قلتها أو عدم توفرها، وقد تحققت الفرضية.

الفرضية الثالثة: كلما تم التغلب على عوائق الاتصال كلما أدى إلى تحقيق التنمية المستدامة.

نستنتج من خلال نتائج الجزئية انه تحققت الفرضية من اهتمام المشرف العامل ورضا العمال على اسلوب على أسلوب المشرف وقيام الإدارة بواجبها على أحسن وجه يتضح بأنه تم التغلب على عوائق الاتصال وهو مطلب من مطالب التنمية المستدامة وعليه فقد تحققت الفرضية.

الفرضية الرابعة: كلما كانت فعالية التأثير داخل المؤسسة ايجابية كلما أدى إلى تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة.

إن عملية التأثير القائمة على فعالية التأثير المشرف على العمال بالدرجة الأولى، ثم التأثير النسبي أو المحدود من العمال على المشفق وكذلك من خلال التأثير المتوازن العمال على بعضهم والذي هو مطلب من مطالب التنمية المستدامة، وذلك من خلال نتائج الجزئية للدراسة الميدانية وعليه تحققت الفرضية.

ومن خلال تحقيق نتائج الفرضية الأولى والثانية والثالثة والرابعة فان الفرضية الرئيسية والتي تنص على -كلما كان الاتصال مؤثرا في المؤسسة كلما أدى ذلك إلى تحقيق التنمية المستدامة-، وقد تحققت الفرضية الرئيسية.

وعليه يتم الاجابة على التساؤل الرئيسي للإشكالية وهو: كيف يؤثر الاتصال على التنمية المستدامة في مؤسسة صناعة السيارات سوناكوم ورقلة؟

وتعتبر دراسة مكملة ومشابهة لدراسات سابقة تناولت موضوع الاتصال والتنمية المستدامة، ومواصلة الباحث الدراسات والأعمال في نفس السياق.

فائفة المصاحف والمراسم

أولاً: قائمة المراجع باللغة العربية

1/ الكتب:

- 1) أحمد عكاش: الاستقلالية والديمقراطية، المجلة الجزائرية للعمل، عدد 20، سبتمبر، 1989.
- 2) أحمد عيساوي: منهجية البحث في عملية الاتصال الدعوي، دار الكتاب الحديث، ط1؛ القاهرة، مصر، 2012.
- 3) أحمد ماهر: كيف ترفع مهاراتك الإدارية في الاتصال، الدار الجامعية، مصر، 1998.
- 4) إسماعيل بن محمد بن قانة: اقتصاد التنمية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012.
- 5) إسماعيل عراجي: اقتصاد وتسيير المؤسسة، ط3، دار موفم للنشر، الجزائر، 2013.
- 6) إسماعيل قيرة، علي غربي: في سوسيولوجية التنمية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- 7) أميرة علي محمد: مهارات الإدارة التربوية والمدرسية، ط1، الدار العالمية، 2008.
- 8) أميرة منصور علي: وسلوى عثمان الصديقي، الاتصال والخدمة الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2005.
- 9) باتر محمد علي وردم: العالم ليس للبيع مخاطر العولمة على التنمية المستدامة، الأهلية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2003.
- 10) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية البشرية، 2003.
- 11) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية البشرية، النمو الاقتصادي والتنمية البشرية، 1996.

- 12) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية البشرية، النمو الاقتصادي والتنمية البشرية، 2008/2007.
- 13) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية البشرية، ما هو أبعد من الندرة: القوة والفقر وأزمة المياه العالمية، 2006.
- 14) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية البشرية، محاربة تغير المناخ، التضامن الإنساني في عالم منقسم، 2008.
- 15) بلقاسم سلاطنية واسماعيل قيرة: التنظيم الحديث للمؤسسة التصور والمفهوم، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط2، الجزائر، 2008.
- 16) البنك الدولي: تقرير عن التنمية في العالم، التنمية المستدامة في عالم متغير، 2003.
- 17) بوحنية قوي: الاتصالات الإدارية داخل المنظمات المعاصرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 18) جمال الدين لعويصات: مبادئ الإدارة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
- 19) جمال حلاوة، علي صالح: مدخل علم التنمية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
- 20) جمال محمد أبو الشنب: الاتصال الإعلام والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003.
- 21) حسن عماد مكاوي، ليلي حسين السيد: الاتصال ونظرياته المعاصرة، الدار المصرية اللبنانية، ط2، مصر، 2002.

- (22) خالد حامد: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والانسانية، جسور للنشر والتوزيع، ط2، الجزائر، 2012.
- (23) خبايا عبد الله: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية لتحقيق التنمية المستدامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2013.
- (24) خبايا عبد الله، بوقرة رابح: الوقائع الاقتصادية، العولمة الاقتصادية - التنمية المستدامة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2009.
- (25) خضير شعبان، مصطلحات في الإعلام والاتصال: دار اللسان العربي للترجمة والتأليف والنشر، ط1، الجزائر، 2001.
- (26) خيرى خليل الجميلي: الاتصال ووسائله في المجتمع الحديث، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1997.
- (27) الدسوقي عبده إبراهيم: وسائل وأساليب الاتصال الجماهيرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصر. د س ن.
- (28) دوجلاس موسشيت: ترجمة بهاء شاهين، مبادئ التنمية المستدامة، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية ش.م.م، ط1، مصر الجديدة، القاهرة، 2000.
- (29) رابح تركي: مناهج البحث في علوم التربية وعلم النفس، م وك، الجزائر، 1984.
- (30) رابح كعباش: سوسيولوجيا التنمية، مخبر علم الاجتماع والاتصال للبحث والترجمة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007.
- (31) راكان عبد الكريم حبيب وآخرون: مهارات ووسائل الاتصال، مكتبة دار جدة، السعودية 2004.
- (32) راوية حسن: السوق في المنظمات، الدار الجامعية، مصر، 1999.

- (33) ربحي مصطفى عليان: عدنان محمود الطوباس، ط1، الاتصال والعلاقات العامة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
- (34) رشيد واضح: المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق، دار هومة، الجزائر، 2002.
- (35) رضوان بلخيري: مدخل إلى الاتصال المؤسساتي، دار قرطبة للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2015.
- (36) رعد حسن الصرن: نظريات الإدارة والأعمال، ط1، دار الرضا للنشر، سوريا، 2004.
- (37) زهير إحدادن: مدخل لعلوم الإعلام والاتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- (38) زيدان عبد الباقي: قواعد البحث الاجتماعي، ط2، مطبعة السعادة، القاهرة، 1974.
- (39) سعد طه علام: التنمية والدولة، دار طيبة للنشر والتوزيع والتجهيزات العلمية، مطابع الدار الهندسية، ط2، القاهرة، 2004.
- (40) سليمان مهنا ريده ديب: التخطيط من أجل التنمية المستدامة، مجلة جامعة دمشق للعلوم والهندسة، العدد الأول، سوريا، 2009.
- (41) صالح أبو إصبع وتيسير أبو عرجه: الاتصال والعلاقات العامة، منشورات جامعة القدس المفتوحة، المكتبة الوطنية، الأردن، 1999.
- (42) صالح بن نوار: الاتصال الفعال والعلاقات الإنسانية، فعالية الملتقى الوطني الثاني، مخبر علم الاجتماع الاتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2003.
- (43) صالح مصطفى الفوال: مناهج البحث في العلوم الاجتماعية، دار غريب للطباعة، القاهرة، د.ت.

- (44) الطاهر بن خرف الله وآخرون: الوسيط في الدراسات الجامعية، ج4، دار هومه للنشر، الجزائر، 2003.
- (45) طلعت مصطفى: التنمية الاجتماعية من الحداثة إلى العولمة، المكتب الجامعي الحديث، حلوان، مصر، 2009.
- (46) طه عبد العاطي نجم: الاتصال الجماهيري في المجتمع العربي الحديث، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2004.
- (47) عامر قنديلج: الاتصالات، جامعة المستنصرية، بغداد، العراق، 1988.
- (48) عامر مصباح: الإقناع الاجتماعي خلقه النظرية وآلياته العملية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- (49) عبد الرحيم تمام أبو كريشة: علم اجتماع التنمية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2003.
- (50) عبد الرزاق محمد الدليمي: الاعلام والتنمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2011.
- (51) عبد القادر قندوز: محمد الطيب الزاوي، المدخل إلى علوم الاعلام والاتصال، المطبعة العربية، الجزائر.
- (52) عبد القادر محمد عبد القادر عطية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003/2002.
- (53) عبد الله ساقور: محاضرات في التنمية بالمشاركة، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2007-2008.
- (54) عبد المطلب عبد الحميد: التمويل المحلي والتنمية المحلية، المكتب الجامعي الحديث، حلوان، مصر، 2009.

- (55) عبد النور جبور وسهيل إدريس: قاموس المنهل، دار الآداب ودار العلم للملايين، لبنان، 1980.
- (56) عثمان محمد غنيم، ماجدة أحمد أبو زنت: التنمية المستدامة-فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
- (57) عز الدين الأشول وآخرون: مقدمة في علم النفس سلسلة شوم، ط5، الدار الدولية للإستثمارات الثقافية، مصر، 2005.
- (58) على عبد الرزاق جليبي: علم الاجتماع والتنمية المستدامة المقومات والمؤشرات، دار المعرفة الجامعية، جامعة الإسكندرية، مصر، 2013.
- (59) علي الشرقاوي: وظائف منشأة الأعمال، دار الجامعات المصرية، مصر، 1979.
- (60) علي عبد الرزاق جليبي: علم الاجتماع والتنمية المستدامة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ط1، مصر، 2013.
- (61) عمار بوحوش: دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، م وك، 1985.
- (62) عمر صخري: اقتصاد المؤسسة، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
- (63) فريال مهنا: علوم الاتصال والمجتمعات الرقمية، دار الفكر، دمشق، ط1، 2002.
- (64) فضيل دليو وآخرون: أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 1996.
- (65) فضيل دليو: الاتصال-مفاهيمه-نظرياته-وحالاته، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2003.
- (66) الفضيل رتيمي: النظم الصناعية بين التنشئة والعقلانية، دار بن مرابط، ط1، الجزائر، 2009.

- (67) كامل خورشيد مراد: الاتصال الجماهيري والإعلام، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2011.
- (68) لجنة التنمية المستدامة: برنامج عمل لجنة التنمية المستدامة المعنى بمؤشرات التنمية المستدامة، الدورة التاسعة، الأمم المتحدة، 16-27 أبريل 2001.
- (69) محفوظ لشعب: دراسات في القانون الاقتصادي، المطبعة الرسمية، الجزائر، 1990.
- (70) محمد الصالح: النظرية الاجتماعية، دار الفيصل، القاهرة، د ط، 2000.
- (71) محمد بالريح: آفاق التنمية في الجزائر، مختبر تطبيقات علوم النفس وعلوم التربية من أجل التنمية في الجزائر، جامعة وهران، الجزائر، 2007.
- (72) محمد سعيد أوكيل وآخرون: استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1995.
- (73) محمد سلامة غباري والسيد عبد الحميد عطية: الاتصال ووسائله بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1991.
- (74) محمد عبد الحميد: نظريات الإعلام وإتجاهات التأثير، ط2، عالم الكتب، مصر، 2000.
- (75) محمد علي محمد: علم الاجتماع والمنهج العلمي، ط3، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1983.
- (76) محمد غربي، سفيان فوكة، مشري مرسي: التحولات السياسية وإشكالية التنمية، ابن النديم للنشر والتوزيع، المحمدية، وهران، الجزائر، دار الروافد الثقافية- ناشرون، ط1، الحمراء بيروت، لبنان، 2014.
- (77) محمد فتحي: 766 مصطلح إداري، دار التوزيع والنشر الإسلامية، مصر، 2003.

- (78) محمد محمود مهدي: الاتصال الاجتماعي في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2005.
- (79) محمد مزيان: القيم والاتجاهات في عالم الاعلام والاتصال، منشورات دار لالة سكيينة، ط1، الجزائر، 2003.
- (80) محمد مزيان: مدخل إلى نظريات الإتصال المعاصرة، منشورات دار لالة سكيينة، الجزائر، 2002.
- (81) محمد مصطفى الهمشري: نحو مفهوم للتنمية المستدامة من خلال بناء القدرات في عملية الارتقاء بالبيئة المعمارية والعمرانية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2008.
- (82) محمد منير وسحر محمد وهبي: المداخل الأساسية للعلاقات العامة، المدخل للاتصال، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 1995.
- (83) محمود فتحي ومحمد شفيق زكي: مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1997.
- (84) مصطفى كمال طلبة: قضايا وتحديات البيئة للتنمية "البيئة والتنمية"، أوراق غير دورية، مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة، العدد التاسع، نوفمبر 1999.
- (85) مصطفى كمال طلبة، أسامة الخولي، إبراهيم عبد الجليل: البيئة والتنمية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم السياسية، مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة، جامعة القاهرة، مصر، 2000.
- (86) معمر داود: مقارنة ثقافية للمجتمع الجزائري، دار طليطلة، الجزائر، 2009.
- (87) موسى خميس: التنمية البشرية المستدامة، المجلة الثقافية، عمان، الأردن، د.ت.

- (88) ميرفت الطرابيش، عبد العزيز السيد: نظريات الاتصال، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
- (89) ناصر العديلي: إدارة السلوك التنظيمي، ط1، السعودية، 1414 هـ.
- (90) ناصر دادي عدون: إقتصاد المؤسسة للطلبة الجامعيين، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998.
- (91) ناصر دادي عدون: المؤسسة الاقتصادية، موقعها في الاقتصاد، وظائفها وتسييرها، دار المحمدية العامة، الجزائر.
- (92) ناصر قاسيمي: الاتصال في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
- (93) نيكولا تيما شيف: نظرية علم الاجتماع، ترجمة محمود عوده وآخرون، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999.
- (94) الهادي خالدي: المرشد المفيد في المنهجية وتقنيات البحث العلمي، دار هومه، الجزائر، 1996.
- (95) هالة منصور: الاتصال الفعال مفاهيمه وأساليبه ومهاراته، المكتبة الجامعية، مصر، 2000.
- (96) ياسين عامر: الاتصالات الإدارية والمدخل السلوكي لها، دار المريخ، الرياض، السعودية، 1986.

2/ المراجع باللغة الأجنبية:

- 97) Abdel hak lamiri: *les formes de communication*, Paris, Bordas, 1981.
- 98) Antoine Virat: *L'efficacité de l'encadrement un impérative pour l'entreprise* Chatard et associés éditeurs, Paris, 1982.

- 99) Baldwin. R. F, (1967) Etal: **Economic Development**, Theory, Policy Willy And Sons New York.
- 100) Barry Dalal-Clayton and Stephen Bass: **Stutainable Development Strategies**, OECD and UNDP, 2002.
- 101) Brigitte Livy, Maxime, Agrener et Jerome Dourtriaux: **principe d'economiemanageriale, questions, exercices, et theme**, G Deton Morin, Quebec, 1992.
- 102) C. Bussenailt et M. Pretet: **Organisation et gestion de l'entreprise**, Editions, Paris, 1990.
- 103) Charles Henri Besseyre Des Horres: **Gérer, les ressources humaines dans l'entreprise concepts et outils**, les edition d'organisation, Paris, 1990.
- 104) Desta Mebratu, **Sustainability and development: Historical and Conceptual Review**, International Institute for Industrial Environmental Economics, Lund University, Elsevier Science Inc., 1998.
- 105) Division for Sustainable Development: **Global Trends and status of indicators of Sustainable Development**, Background Papers No. 2, 2006.
- 106) Division for Sustainable Development: UNDESA, **Guidance in preparing A nAational Sustainable Development Strategy: Managing Sustainable Development in the New Millienium**.
- 107) Education for Sustainable Development: **Cultural Studies of Encyclopédie Universels France S.A 200 sur cdrom voir influence**.
- 108) Frode Brunvoll, Julie Hass and Henning Hoie: **Overview of Sustainable Development Indicators Used By National And International Agencies**, OECD Statistics Working papers 2002/2, OECD, 2003.

- 109)** Glyn Everett and Alex Wilks: **The world Bank's Genuine Savings Indicator, A useful Measure of Sustainability?**, World Bank and IMF, October 1999.
- 110)** Jaques Durnat: **les formes de communication**, Paris, Bordas, 1981.
- 111)** Joachim H. Spangenberg: **Indicator of Sustainable Development. Guidelines And, Methodologies**, Third Edition, October 2007.
- 112)** José I. dos R. Furtado and others: **Economic Development and Environmental Sustainability**, policies and principles for A Durable Equilibrium, world bank, February, 2000.
- 113)** Markku Lehtonen: **The environmental–social interface of sustainable development: capabilities, social capital, institutions** , 2004, France.
- 114)** Philippe Dérrie et catherine messin – Boryez: **la communication interne au service de management**, édition liaison, 1995.
- 115)** Pierre. G. Bergeron: **la Gestion moderne théories et cas Gaëtan Morin**, éditeur, Québec, 1989.
- 116)** Roger Mucher: **communication et Réseaux de communication**, E.S.F , Paris, 1973.
- 117)** Roland Code: **comment fonctionne l'entreprise**, ED centurion, Paris, 1976.
- 118)** Russ. Jacqueline: **Les théories du pouvoir librairie générale française**, 1994.
- 119)** Science Education: vol. 4 (n° 3), pp. 657-687. ISSN 1871-1502
- 120)** Simonneaux Jean and Simonneaux Laurence (2009): Students' socio-scientific reasoning on controversies from the viewpoint.

121) United Nation: **Indicator of Sustainable Development, Guidelines And Methodologies**, Third Edition, October 2007.

122) Virginie Durand, **Les métiers de la communication d'entreprise**, P.U.F, Paris 1999.

123) World Bank, **Where is The Wealth of Nations? Measuring Capital For The 21 ST Century**, 2006.

3/ المواقع الالكترونية:

124) ألقى 15 فبراير 2004، ألقى في شكل منقح 31 مارس 2004، قبلت 31 مارس 2004، متوفر على الإنترنت 18 مايو 2004، على الموقع:

www.elsevier.com/locate/ecolecon

125) http://www.mddep.gouv.qc.ca/development/reperes_en.htm#1972

126) This is an author-deposited version published in:

<http://oatao.univ-toulouse.fr/>

127) <http://www.sustainability.ed.org/pages/what-1.htm>

128) <http://www.springerlink.com/>

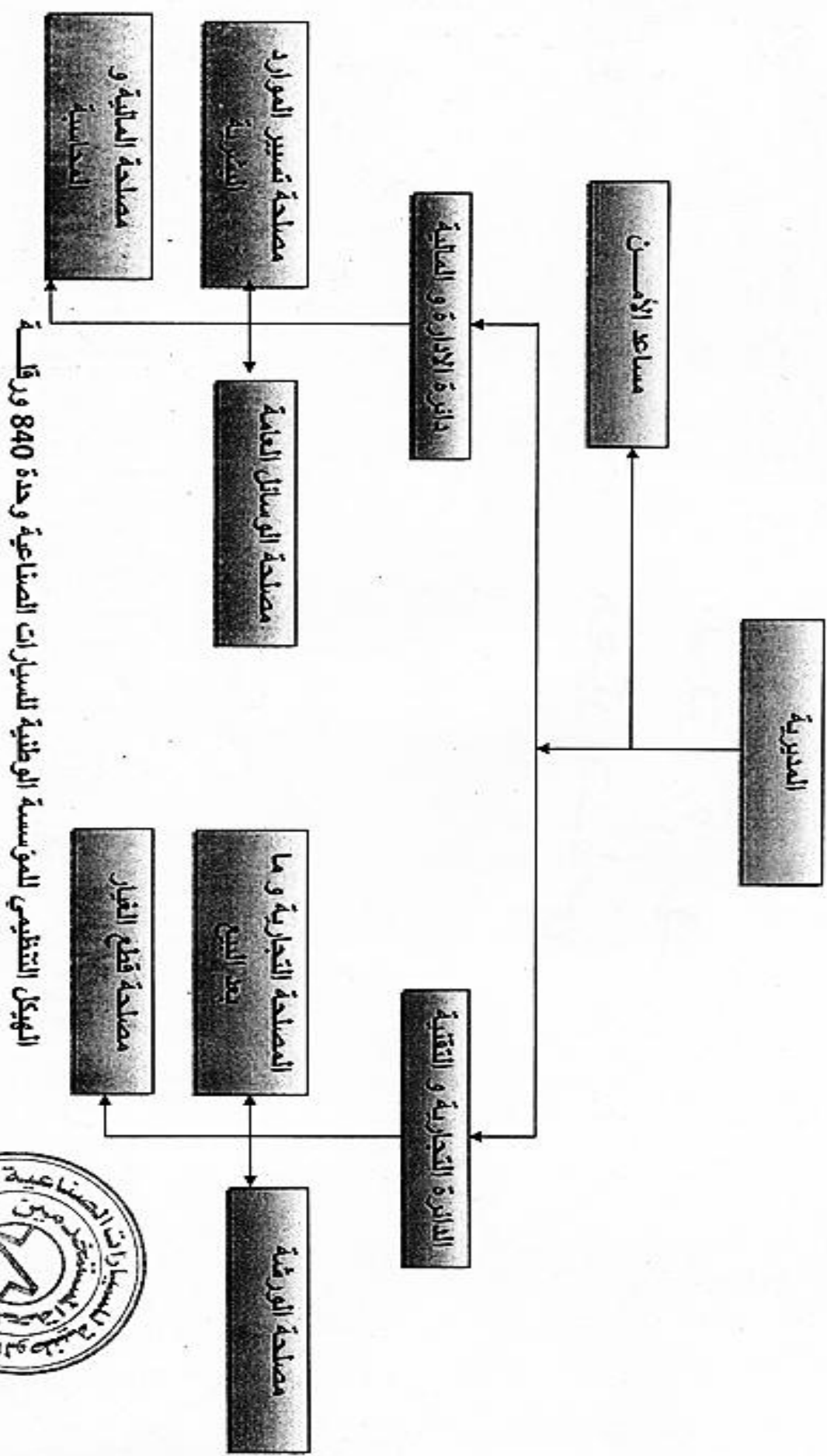
129) World Bank, **World development Indicators, 2006, Web site:**

http://devdata.worldbank.org/wdi2006/contents/section3_1.htm

دعوات

الملاحق رقم (02)

الهيكل التنظيمي للمؤسسة



الملاحق رقم (03)

صورة للمؤسسة

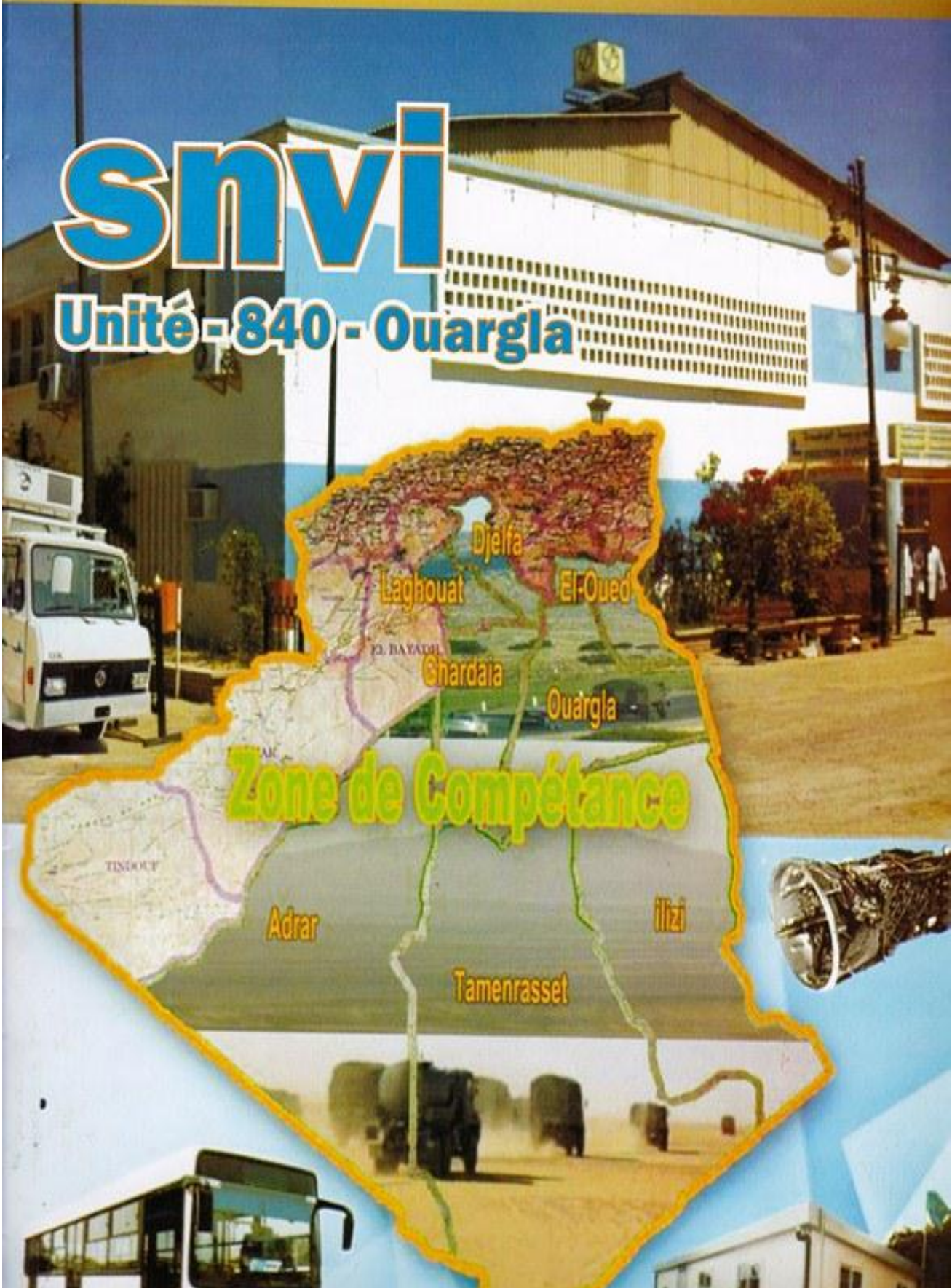


المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية
Entreprise Nationale des Véhicules Industriels



snvi

Unité - 840 - Ouargla



الملاحقہ رقم (04)

جہاز اللہ سال

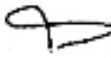
الرقم :/502/2019 التاريخ :/...../2019	جدول الإرسال	م.و.س.ص الوحدة التجارية بورقلة
المرسل إليه :		المرسل : مصلحة الموارد البشرية
ملاحظة	العدد	التعيين
مع أطيب تحيات مسؤول مصلحة تسيير الموارد البشرية		
نرجو منكم الإشعار بالوصول في النسخة الثانية تعاد إلينا		

Zone Industrielle Boite Postale N° 52 Ouargla

Tél. : 029.71.28.74/78

الملاحه رقم (05)

البريد الوارو - مراسلة واخلية -

SNVI/ DCAG DF	NOTE INTERNE	Réf.: 56 /2017 26/06/2017
Emetteur : Service études et planification		Destinataires : <u>Services formation</u> Filiales : VIR-GIR-FOR Unités Commerciales DRVI-TDT-FERROVIAL
Compte Rendu: Directeur de la formation		
Objet : Programmation des cours		
<p>Nous vous informons que vos stagiaires qui sont inscrits pour les cycles de formation ci-dessous sont programmés pour les périodes suivantes :</p> <p>* Du 01/07/2017 Au 04/07/2017</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Contremaitre 33 ➤ TN Contrôle 12 ➤ Cadre Maintenance ➤ TN Ordonnancement 27 ➤ Chef d'équipe 66 ➤ TS Ordonnancement 03 <p>* Du 09/07/2017 Au 13/07/2017</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Chef d'équipe 62 ➤ TN Fabrication 18 ➤ TS Finance ➤ TS Ordonnancement 02 ➤ Contremaitre 35 ➤ Contremaitre 34 ➤ TN GRH ➤ TN Contrôle 13 <div style="text-align: right; margin-top: 20px;">  </div>		

S.N.V.I
 Unité 840 QUAROLA
 SÉCRÉTARIAT de Direction
 Date de Réception: 29/06/2017
 N° de Réception: 333

الملحوظ رقم (06)

جدول حضور الموظفين

ملخص الدراسة

ملخص:

الموضوع: التنمية والتنمية المستدامة في ظل تأثير الاتصال بالمؤسسة.

دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لصناعة السيارة -ورقلة-

اشراف: الأستاذ الدكتور مقراني الهاشمي.

نوع الشهادة المحضرة: دكتوراه علوم في علم الاجتماع -تنظيم وعمل-

تهدف الدراسة إلى معرفة دور الاتصال وكيف يؤثر على التنمية المستدامة من خلال أنواع الاتصال المعتمدة بالمؤسسة، وهل لقنواته تأثير على جماعة العمل بالمؤسسة وهل هناك عوائق للعملية الاتصالية ومدى فعالية التأثير بين العمال من خلال العملية الاتصالية بأكملها يتم تحقيق مطلب التنمية المستدامة للمؤسسة، حيث من مؤشرات التنمية المستدامة البيئة، الاقتصاد، المؤسسة.

انطلقت هذه الدراسة من خلال السؤال الرئيسي التالي: كيف يؤثر الاتصال على التنمية المستدامة في المؤسسة الصناعية؟

وننتج عنها الأسئلة الفرعية التالية:

1/ ما هي أنواع الاتصال الأكثر نجاعة داخل المؤسسة لتحقيق التنمية المستدامة؟

2/ كيف تؤثر قنوات الاتصال على جماعة العمل داخل المؤسسة لتحقيق التنمية المستدامة؟

3/ هل توجد معوقات للعملية الاتصالية داخل المؤسسة في ظل آليات التنمية المستدامة؟

4/ ما فعالية تأثير الاتصال بين العمال داخل المؤسسة لتحقيق التنمية المستدامة؟

ومن أجل التمكن من الاجابة على تساؤلات الاشكالية تم وضع الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

كلما كان الاتصال مؤثرا في المؤسسة كلما أدى ذلك إلى تحقيق التنمية المستدامة.

الفرضيات الفرعية:

- 1/ كلما تعددت أنواع الاتصال كلما أدى ذلك إلى تحقيق التنمية المستدامة داخل المؤسسة.
- 2/ كلما تعددت قنوات الاتصال كلما أدى ذلك بالارتياح لدى جماعة العمل.
- 3/ كلما تم التغلب على عوائق الاتصال كلما أدى إلى تحقيق التنمية المستدامة.
- 4/ كلما كانت فعالية التأثير داخل المؤسسة ايجابية كلما أدى إلى تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة.

حيث قسمت دراستنا لموضوع البحث على الفصول التالية:

الفصل الأول: الاطار المنهجي للدراسة، الفصل الثاني: التنمية، الفصل الثالث: التنمية المستدامة، الفصل الرابع: تأثير الاتصال، الفصل الخامس: الخلفية النظرية للاتصال، الفصل السادس: المؤسسة، الفصل السابع: جمع وتبويب المعلومات وتحليل النتائج.

Résumé:

Objet: Développement et développement durable sous l'influence de la communication avec l'institution.

Une étude de terrain à l'établissement national de l'industrie automobile
-Ouargla-

Supervision: Prof. Dr. Mokrani Al Hachmi.

Type de diplôme préparé: Ph.D. en sociologie

L'étude a pour objectif de connaître le rôle de la communication et son incidence sur le développement durable à travers les types de communication approuvés par l'institution, et de déterminer si ses canaux ont un impact sur le groupe de travail de l'institution. Le processus de communication est entravé.
Développement durable Environnement, Economie, Entreprise.

Cette étude a commencé par la question clé suivante: Comment la communication affecte-t-elle le développement durable dans l'établissement industriel?

Cela a abouti aux sous-questions suivantes:

- 1/ Quels sont les types de communication les plus efficaces au sein de l'institution pour parvenir au développement durable?
- 2/ Comment les canaux de communication affectent-ils le groupe de travail au sein de l'institution pour parvenir au développement durable?
- 3/ Existe-t-il des obstacles au processus de communication au sein de l'institution dans le cadre des mécanismes de développement durable?
- 4/ Quelle est l'efficacité de la communication entre les travailleurs de l'institution pour parvenir à un développement durable?

Afin de pouvoir répondre aux questions du problème a été posé les hypothèses suivantes:

L'hypothèse principale:

Plus la communication est efficace dans l'organisation, plus le développement sera durable.

Sous-hypothèses:

1/ La multiplicité des types de communication chaque fois que cela permet d'atteindre un développement durable au sein de l'institution.

2/ Plus il y aura de canaux de communication, plus le groupe de travail sera à l'aise.

3/ Plus les obstacles à la communication sont surmontés, plus ils conduiront au développement durable.

4/ Plus l'impact au sein de l'institution est efficace, plus il est positif de parvenir à un développement durable de cette institution.

Où notre étude sur le sujet de la recherche est divisée en chapitres suivants:

Chapitre 1: Cadre méthodologique de l'étude, Chapitre 2: Développement, Chapitre 3: Développement durable, Chapitre 4: Impact de la communication, Chapitre 5: Contexte théorique de la communication, Chapitre 6: Institution, Chapitre 7: Collecte et mise en tableau de l'information et analyse des résultats.