

الاتصال و التنمية المحلية

د.رمضان هجيرة

جامعة لوئيسي علي-البليدة -02-

الملخص:

يشهد العالم في ظل العولمة تطورا عميقا و سريعا على المستوى الاقتصادي و السياسي والاجتماعي و التكنولوجي، ونتيجة لعمق هذا التطور و سرعته في مجال تكنولوجيا المعلومات دخل العالم عصر مجتمع المعلومات، وفي الوقت الراهن و في ظل التنافس الدولي الحاد أصبحت المعلومات و المعلوماتية المادة الأولية لأي نشاط إنساني، فنجد معظم دول العالم المتقدم تتسابق فيما بينها لوضع استراتيجياتها و خطط لتطوير تكنولوجيا المعلومات حيث شهد العالم خلال القرن الماضي ظهور تطورات على جميع الأصعدة و في كل المجالات(اقتصادية، الاجتماعية و التكنولوجية، وهذا ما أدى إلى البحث عن نموذج تنموي مستدام يقوم على ثلاث اعتبارات رئيسة هي : الاعتبارات الاقتصادية، الاجتماعية و البيئية و يهدف ذلك إلى تحقيق حاجيات الأجيال الحالية دون المساس بمتطلبات الأجيال المستقبلية.

Abstract:

The world is witnessing in the context of globalization deeply sophisticated and quickly on the economic level and the political, social, technological, and as a result of the depth of this development and its speed in the field of information technology world has entered the era of the information society, and at the present time and in light of the sharp international competition has become the information and the information raw material for any human activity, we find most of the developed world are racing with each other to develop strategies and plans

for the development of information technology, where the world has seen over the past century the emergence of developments at all levels and in all fields (economic, social, technological, and this is what led to the search for a development model sustainable based on three main considerations are: economic considerations, social, environmental, and it aims to achieve the needs of current generations without compromising the requirements of future generations.

تمهيد:

إن الاتصال بمفهومه الواسع هو عملية تتم بواسطتها نقل وتبادل المعلومات والأفكار والإرشادات والمهارات والميول والقيم من فرد إلى آخر، أو من مجموعة من الأفراد إلى مجموعة أخرى و الاتصال يعتبر المحرك للعملية التفاعلية لمختلف مناحي حياة الفرد في المجتمع و في الوسط الاجتماعي الذي يحيط به و الذي تصب فيه مجالات مختلفة تؤثر و تتأثر بالفرد عينه، ونظرا لأهمية الاتصال البالغة التي لا تقتصر على اللفظ أو كلمة فقط بل على الرمز و المعنى و الحركة و الإيماءة، أصبح احد المواضيع الهامة التي تستقطب الباحثين و الدارسين للبحث في ما وراء الاتصال وتأثيراته على الفرد خاصة في مجال العلوم الاجتماعية و الإنسانية. و الاتصال عنصر أساسي لتكيف و تفاعل الفرد في مجتمعه العام أو الخاص أي حياته الاجتماعية و حياته المهنية و هذا التكيف يحقق له الاستمرار الأمن و يوفر له امتياز المشاركة في العمليات الاجتماعية من تعاون و تضامن و تآزر أو صراع ونزاع و تصادم لذا كان لابد لنا من التطرق إلى ماهية الاتصال.

I. الاتصال المؤسسي:

1- مفهوم الاتصال:

الاتصال هو أكثر من الإعلام وهو يضع الأفراد في علاقات فيما بينهم لتسهيل الفصل الجماعي، فهو إذا فعل مشترك¹.

-الاتصال هو عملية نقل المعلومات والآراء والأفكار من شخص إلى آخر أو داخل شخص واحد بغرض

خلق الفهم اللازم في تفكير الشخص الذي يتلقى التبليغ².

- يرى ريكارد أن الاتصال يقصد به المصدر النوعي بواسطتها إشارة استجابة نوعية لدى مستقبل نوعي أي أنها عملية مقصودة هادفة و ذات عناصر محددة³.

- و يرى عالم الاجتماع تشارلز كولي بأنه: «ذاك الميكانيزم الذي من خلاله توجه العلاقات الإنسانية وتنمو و تتطور رموز العقلية بواسطة وسائل نشر هذه الرموز عبر المكان واستمرارها عبر الزمن.»
و الاتصال عملية تفاعل بين طرفين تحقق المشاركة في الخبرة بينهما فعملية الاتصال بين البشر عملية أساسية، نحس و نفهم من خلالها بيئتنا بما فيها من أفراد و جماعات ونضفي عليها و عليهم معاني معينة من خلال ذلك يتم التفاعل و يمكننا ذلك من تأثير و تأثر من خلال التعامل عن طريق الاتصال بكل أنواعه و أشكاله.

و اتصال عملية تفاعل بين الطرفين تحقق المشاركة في الخبرة التفاعلية بينهما فتفاعل هو التأثير فرد على آخر برؤية معينة و تأثيرات الأفراد تحكمها ميولا تهتم و اتجاهاتهم فهو خاضع للتفكير أي تأثير عقل على عقل آخر⁴، نتيجة لموقف اجتماعي الذي هو فيه، و ما يقوي حجته و راية منطق فكر ذاته وشخصيته و خبرته و ليتم التعديل أفكار قديمة و استنتاج أخرى جديدة لابد من عرض الأفكار بكل حرية لتعدل من الجمهور المتفاعلين ليملى جانب فراغها.

كما أنه حسب التعاريف السابقة الاتصال يستهدف تحقيق الذبوع و الانتشار أي العمومية عن طريق نقل المعلومات و الأفكار و الاتجاهات من شخص أو جماعة أو أشخاص و جماعات باستخدام رموز ذات معنى موحد و مفهوم بنفس الدرجة و المعنى لكل أطراف المتفاعلة (الفاعلين الاجتماعيين في موقف).

ومن مميزات الاتصال الجيد هو عملية نقله للأفكار و عدم الاكتفاء بالنقل بل مناقشتها بهدف البحث عن الفهم و بناء الثقة وبذلك يحدث تبادل الاتجاهات و الميول و الآراء بين أعضاء الجماعة محققا بذلك التقارب الفكري و محو الالتباس و سوء الفهم و الاتصال مدخل للتغيير السلوك البشري.

- وهو الطريقة التي تنتقل بها الأفكار وبالتالي انتقال المعرفة من شخص لآخر حتى تعطي لها طابع الذبوع و الانتشار و التي تساهم في نشر المعنى الذي يقلل من الصراع و الصدام نتيجة سوء الفهم

عملية إنتاج وتوفير أو تجميع المعلومات الضرورية و نقلها أو تبادلها أو إذاعتها (بثها) بحيث تمكن الفرد من الاطلاع و الإحاطة بالأخبار و الحقائق التي تؤثر في سلوكه.⁵

- لقد عرفه STEVENS : S.S: «الاتصال أنه استجابة الكائن الحي المميز إزاء محرض.»⁶ شمل تعريف ستيفن الاتصال كل الكائنات الحية و لم يقتصر على الاتصال الإنساني فقط و الاتصال يرتبط بطبيعة الإنسان و ثقافته و القصد منه و الهدف المراد تحقيقه من ورائه.

3- أهمية الاتصال المؤسسي:

- الاتصال يتيح الفرصة لتنسيق الفعّال الذي يتولد نتيجة سيولة و الاتصال، الذي يعتبر أساس و محرك لكل تنظيم و كل العلاقات على اختلافها حيث يرى morve: «الاتصال أساس لكل تنظيم ناجح»⁷
- والاتصال دور كبير في ربط المؤسسة بجمهورها الداخلي و الخارجي و ذلك لتحقيق أهدافها و استراتيجياتها و لظمان بقاءها فيربط الاتصال بين عملية التخطيط و التنفيذ و الرقابة و التحسين.⁸
- الاتصال يوضح الدور الاجتماعي للمؤسسة و يرفع من معدات المشاركة في بناء الاستراتيجية داخلياً و خارجياً و يساهم في تحسين أداء المؤسسة.⁹
- يوفر المعلومات عن محيط المؤسسة، الذي يفتح لها مجالاً واسعاً الاستثمار و الانفتاح على المجتمع.¹⁰
- نقل إشارات و معاني و معلومات واتجاهات.¹¹

4- إستراتيجية الاتصال المؤسسي:

تتأثر المؤسسة بالتغيرات في المحيط خاصة ما تعلق بالجانب التقني و التكنولوجي، حيث أصبحت تتبنى إطار استراتيجي لاتصال لا يتعارض مع الإستراتيجية العامة لسير المؤسسة إستراتيجية الاتصال تتضمن مجموعة من المعايير و المبادئ و الخبرات التي تخططها المؤسسة في مجال الاتصال وفق نوع تسييري معين، وليمكن وضعها إلا من خلال جمع كل المعطيات حول وضعية المؤسسة و إمكانياتها المادية و البشرية و المالية، و معرفة الواقع المحيط بشكل موضوعي معمق حول جماهير و منافسين

وموردين، مستثمرين، لذا نجد بعض المؤسسات تخصص حصص مالية معتبرة لدراسة و تحليل كل ما يرتبط و ماله علاقة بالاتصال. وتطبق كل إستراتيجية وفقاً لخطه معينة قابلة للتعديل و التكملة بعد تقييمها باظافة النواقص المستخرجة و التخلص من الزوائد غير ضرورية و غير فعالة ولتحقيق ذلك لابد من:

- توليد التكامل و التنسيق بين الاتصال الداخلي و الخارجي.
- استعمال و توظيف كل أنواع الاتصال الرسمية و غير رسمية.
- تحديد طرق سير و تنقل المعلومات و الأفكار أي وضع قنوات سير الاتصال. 12.
- تشخيص وضعية المحيط من جمهور و فاعلين اجتماعيين.
- اختيار وسائل الاتصال الفعالة و المناسبة.
- توافق الرسالة مع الجمهور المستهدف.

*وتعمل إستراتيجية الاتصال على بناء صورة المؤسسة داخليا و خارجيا و ذلك بتحسين صورتها الذهنية لدى جماهيرها.

و أشار الباحثون في الاتصال إلى انه لتحقيق الفعالية في إستراتيجية الاتصال لابد من رسم خطة تنظم مجالات أخرى خارجة عن المؤسسة مرتبطة بالمحيط الذي تتواجد به، فهي عملية مكونة من قرارات ومبادئ و تحدد نظام الاتصال و عناصره و توفر له الإمكانيات البشرية و المادية و التكنولوجية و بذلك كله تتحدد إستراتيجية الأعمال الاتصالية. 13

وفي هذا الإطار لابد من المرور بعملية تشخيص الاتصال كوسيلة لتحليل و تقييم وضعية المؤسسة و تعتبر هذه مرحلة أولى لإعادة تشكيل خطته من خلال التقييم و تسمح بإعادة النظر في نظام الاتصال الموجود داخل المؤسسة، وكما يساهم في بناء قرارات المؤسسة، فهذا يكشف المحيط الاجتماعي و الثقافي في المؤسسة و محيطها الداخلي و الخارجي و بعد تحليل نصل إلى نتائج التي تمهّل لاتخاذ الحلول و المواقف المناسبة التي تؤدي إلى توفير أفضل الطرق لتسيير الفعال لنظام الاتصالي المتبنى في المؤسسة.

5-العوامل المؤثرة في الاتصال المؤسسي:

تتبع المؤسسات على اختلافها نوع و نمط اتصالي،و يرجع أساس اختيار النمط الاتصالي لأي مؤسسة إلى عوامل نوجزها في العناصر التالية:

- حجم المؤسسة: يتأثر نوع و نمط الاتصال في المؤسسة بحجمها سواء كانت صغيرة أو كبيرة الحجم،وكما توسع حجم المؤسسة من حيث الفروع وتشعب الوحدات أي تعدد المستويات الإدارية و نتج عن ذلك بالضرورة توسيع خطوط الاتصال و تشعب قنواته و هذا يتطلب تنظيم و إستراتيجية الاتصال للإرسال و استقبال المعلومات و لتحقيق أهداف المؤسسة أما المؤسسات صغيرة الحجم أو ذات الحجم المتوسط فعمليات الاتصال المتبعة بها تتميز بالبساطة و المباشرة بين الفاعلين في عملية الاتصال . 14 و كبر حجم المؤسسة يعقد عملية الاتصال و التواصل بين الأفراد العاملين بالمؤسسة و أكثر صعوبة.
- عمر المؤسسة: عندما تكون المؤسسة قديمة النشأة فهذا يعني ان لها تاريخ لسياستها علي اختلاف أهدافها لذي تكون عملية الاتصال المتبعة واضحة من البداية فتقاليد تسيرها موجودة لدى الموظفين خاصة القدامى منهم أما بالنسبة لمؤسسات الحديثة النشأة معقدومضطرب فهي عملية ضيقة و محصورة لتحديد دور كل فرد من المؤسسة بشكل واضح و دقيق و يتطور بالممارسة و بالخبرة.15
- طبيعة العمل: فاختلاف المؤسسات من حيث النشاط و العمل يؤثر ذلك على طبيعة النمط الاتصالي المتبع الذي لابد و إن يتنافس مع هذا النشاط و أهداف المؤسسة.
- نوعية الرؤساء واتجاهاتهم: بمعنى يختلف نمط الاتصال حسب الاتجاه الفكري لرؤساء فمثلا إن كان الرئيس ذو نزعة تشاركيه و ديمقراطية يسمح بالمشاركة و إبداء الرأي و التعبير الحر و الاستماع و تنمية الحوار إلي الأطراف الفاعلين بالمؤسسة أي يفتح قنوات الاتصال و التواصل و الحوار، أما أن كان ديكتاتوري فهو منفرد القرار لا يسمح بإبداء الرأي و التدخل في شؤون تسير المؤسسات و صلاحياته هذا ما يجعل الاتصال محصور في نقل القرارات من الرؤساء إلي المرؤوسين و نقل التقارير في الاتجاه المعاكس فقط.16 .

• درجة التنظيمي بالمؤسسة: تؤثر عدد الوحدات والأقسام و الفروع الإدارية للمؤسسة وتوزيعها أي حجم المؤسسة في الاتصال فكلما كثرت زاد التعقيد في الاتصال و السلمية تطلب أكثر وقت و جهد و تشارك في بناءه أطراف متعددة من جمهور المؤسسة (الأفراد الفاعلين بها). أما أن كانت المؤسسة صغيرة الحجم و التقسيم الإداري أدى ذلك إلي سهولة المهام الاتصالية و بساحتها و قلة الوقت و الجهد في انجازها.

II. التنمية:

1- مفهوم التنمية : التنمية هي كل التغيرات التي تحدث على مستوى المجتمع ويكون هذا التغيير ماديا يهدف إلى رفع من المستوى الاقتصادي والتكنولوجي لهذا المجتمع، ويكون أيضا تغييرا معنويا بحيث يسعى لتغيير معتقدات وتقاليد الناس وتوجهاتهم¹⁷.

• لكن يبقى مفهوم التنمية مرتبطا بعدة أبعاد فمثلا علماء الاقتصاد يسمونها الزيادة السريعة في الإنتاج وهذا من خلال رفع من مؤشرات الناتج الداخلي الخام، في حين يعتبرها علماء الاجتماع التغيير الاجتماعي الذي يستهدف الممارسات والمواقف، وهذا ما يدل على عدم وجود مفهوم أساسي للتنمية فكل يعبر عنها حسب مجال اختصاصه¹⁸، إذن الاختلاف في إيجاد مفهوم محدد للتنمية وهذا ما أوجد دمج بين العديد من المفاهيم ومن هذا المنطلق نتوجه لاقتراب أكثر من مفهومي التنمية المستدامة والتنمية المحلية.

2- المتطلبات الدفاعية للتنمية:

إن وضع القوانين يساهم بشكل أساسي في تجنب الوقوع في عدد من المشكلات الاجتماعية وتجنب من ارتكاب الأخطاء. وتتطلع المنظمات النقابية في المجتمع إلى تحسين أحوالهم في مختلف المجالات بالإضافة إلى الدفاع عن أعضاءها، وهذا لا يتحقق إلا من خلال جملة من المتطلبات وهي كالتالي:19

I. المتطلبات المادية: إن المنظمة النقابية تقوم بعدة أنشطة مختلفة ونذكر منها:

1. خدمات اجتماعية: وذلك من خلال بناء عيادات و مستوصفات لعلاج العمال وعائلاتهم وإنشاء صيدلية عمالية، وتقديم المساعدة و الدعم للعمال في حالات الزواج و الولادة والمرض.

2. نشاطات الثقافية: وذلك بإنشاء المدارس والمعاهد لثقافة العمالية وفتح المكتبات لخلق جو مناسب للاطلاع على الكتب، تنظيم الندوات و محاضرات ثقافية و الإشراف على برامج محو الأمية.

3. علاقات خارجية: وذلك بتنظيم علاقات مع المنظمات النقابية الأخرى وتأمين المشاركة الفعالة في المؤتمرات و الندوات.

II. المتطلبات البشرية والتنظيمية: وذلك من خلال إيجاد الترابط والتلاحم بين جميع الرؤى والأفكار، ومنح الفرع النقابي الصلاحيات الكافية لتكون له المساهمة الفعالة في التخطيط والإنتاج والإدارة والعمل على تحقيق مصالح العمال، إذن التنمية الشاملة هي كل ما له علاقة بالتفكير الواعي والهادف لأفراد المجتمع التي تطمح لتحقيق التغير والتقدم والرقي، ولكن هذا التطور لا يتحقق إلا بوجود عديد من دوافع منها الوعي الأفراد المجتمع والعمل على تفعيل قدراتهم و وجود التعاون مع الإدارات والمواطنين وبذل جميع جهود والإمكانات المتاحة دون نسيان حاجات ورغبات وطموحات الأفراد وجعلها كمنطلق وأساس للتنمية.

III. المتطلبات الفنية: من أجل إنجاح الحركة النقابية يتطلب وجود جهاز إعلامي وطاقم فني يعمل على تغطية برامجه الإذاعية والتلفزيونية.

من أجل ضمان التحكم الأمثل في التكنولوجيا يشترط وجود نظام يمكنه التعرف على المخاطر المهنية التي يمكن التعرض لها والعمل على الوقاية منها وتحسين مستوى النتائج المتوصل إليها من طرف المؤسسة وبإمكان الدولة المساهمة في التنمية من خلال توفير حوافز مختلفة إما أن تكون حوافز مباشرة وغير مباشرة

— المساعدة والحوافز المباشرة: وهذا لا يكون إلا من خلال تقديم مساعدات مالية التي تتخذ شكل أموال وقروض وتقديم المساعدات للمبادرات الإنمائية، وتشجيع الصناعات التي تستعمل التكنولوجيات المبدعة وقيام بتقديم الدعم والتمويل للأعمال المبدعة وللأنشطة التي لها علاقة بالتنمية.

المساعدات والحوافز غير مباشرة: وهذا من خلال تقديم الإعانات والمساعدات إلى المؤسسات وقد يكون هذا من خلال العروض التشجيعية المختلفة كالإعفاء الجبائي للشركات ذات طابع استثماري لفترة زمنية محددة، ووضع بعض التسهيلات في متناول بعض المؤسسات فيما يخص بعض الأنواع من أنشطتها

3-معوقات التنمية المحلية :

1. على مستوى الولايات:

- عدم وجود الدعم المالي الكافي الموجه للولاية الذي يساعد في تطوير الريف من أجل أن يواكب حركة التنمية التي تعرفها المدن وبالتالي فإنه هناك دوما فجوة بين الريف والمدينة وبالتالي وجود بعض المصاعب في تحقيق أهداف التنمية.
- عدم وجود هيئات فاعلة في المجتمع التي من شأنها المساهمة بشكل كبير في تحقيق التنمية المحلية.
- القلة في المورد المالي الذي يوجه إلى المنشآت وعدم وجود قواعد ومعايير واضحة في هذا الشأن.

2. على مستوى المديرية:

- ضعف وعدم كفاءة الموارد البشرية المتوفرة.
- وجود النزاعات والصراعات في ما بين الموظفين حول تولى المناصب.
- عدم التنسيق بين التدخلات المركزية لتلبية احتياجات وأولويات التنمية المحلية.
- عدم وجود آليات لتقليص الهوة الموجودة بين الريف والمدينة في ما يخص التنمية المحلية.

3. على مستوى المجتمع المحلي:

- بقيت مشاركة المجتمع المحلي غير فاعلة في التنمية المحلية كون أن لها دور بسيط لا يمكنها من تقييم ومراقبة الخطط التنموية.
- ضعف قدرات المجتمع المحلي في التصرف على الإمكانيات المتاحة له واستغلالها.

– إن التنمية المحلية تتطلب مشاركة فاعلة للمجتمع المحلي من أجل أن تدوم لذا يقع على عاتق الدولة إشراك المجتمع المحلي في مخططات التنمية وإعطاء له الفرصة في التعبير عن أفكاره التنموية التي قد تساعد كثيرا في تحقيق التنمية. إن كل هذا سيساهم بالتأكيد في تحقيق التنمية في المجتمع المحلي وسيساعد في استغلال الأمثل لقدراته وإمكاناته المتاحة وعلى بذل الجهد أيضاً لتوفير البنية التحتية للاستثمار الخاص يمكنه من خلق فرص عمل جديدة ووضع حد البطالة.

1. الشركاء العاملون في تنمية المجتمع المحلي:

شهدت البدايات الأولى لعمل شركاء التنمية في المجتمعات المحلية أعمال غير منسقة تماما وهذا ما خلق لهم جملة من الصعوبات في توحيد الآراء ولقيت نفس الوضع المشاريع التنموية التي يتم طرحها من أجل تجسيدها على أرض الواقع، وهذا ما يسبب في ضياع اللقدرات وعدم استغلال الإمكانيات المتاحة بشكل الصحيح، ومن أجل حل هذا المشكل وحله تم اتخاذ قرارات تهدف إلى تحقيق التنسيق بين شركاء التنمية والمجتمع المحلي والسلطة المحلية.

لكن الصعوبات كثيرة ويصعب تحديدها من غياب مفهوم واضح للتنمية المحلية وصولا إلى انعدام التنسيق بين الجهود التنموية ومرورا بنقص الموارد المحلية وعدم كفايتها، ورغم هذه الصعوبات التي تعترض التنمية المحلية هناك عدة عوامل تقف إلى جانبها فنجد هناك بعض النصوص دستورية تهتم بالتنمية كما أن قانون السلطة المحلية يعطي صلاحيات جديدة لسلطات المحلية من أجل تدعيم المبادرات التي يعبر عنها الجمهور والتي تهتم بالخطط التنموية، ويتمثل دور التنمية المحلية في ما يلي:

- العمل على توفير التمويل اللازم للمشاريع وحرص على تنفيذها في الآجال المحددة.
- تعبر عن احتياجات المجتمع وتعمل على ضمان مشاركة أفرادها في اختيار وتنفيذ المشاريع. وتتلخص أهم الصعوبات في:
- عدم وجود كفاءات التي تهتم بتسيير موارد المتوفرة.

- يجب على الكل معرفة بأن الطبقات المجتمع كلها بالضرورة يجب أن تكون مشاركة في مشاريع التنمية.
 - عدم إعطاء أولويات لأدنى المستويات فيما يخص إعداد الخطط التنموية. وبالمقابل هذا يوجد هناك عدد من الفرص والإمكانات التي تساعد على تنمية المجتمعات المحلية ومنها:
 - اعتماد على تدريب الموارد البشرية من أجل بناء القدرات.
 - العمل على لاستفادة بشكل الصحيح من الموارد المتوفرة عمل على تطوير المشاريع وديمومتها.
 - ضرورة مشاركة جميع الأفراد المجتمع في إعداد السياسات التنموية وكذا الخطط والمشاريع.
 - العمل على توعية الجميع بأهمية المشاركة في التنمية وذلك لا يتم إلا من خلال وسائل الإعلام.
- 4-الاتصال و التنمية المحلية:

تعتبر وسائل الإعلام أهم الوسائل الاتصالية التي تتيح لأخصائيين في العلاقات العامة العمل لإبراز التنمية المحلية التي تسعى الإدارة المحلية بلوغها، و كقاعدة أساسية و تمكنا من التعامل الجيد بالوسائل الإعلام هي تميز رجل العلاقات العامة بالأمانة في كتاباته وأحاديثه وكما أنه يتمتع بالموضوعية والصدق ويعرف كيف يستغل الفرص المتاحة له بشكل الصحيح كما عليه أن يهتم بالمواضيع التي تلقى اهتمام واسع لدى رجال الإعلام، ويرى 'شوارتز' في هذا المجال أنه يجب أن يكون الإشهار مسموعا لدى الجماهير وتكون مهتمة به ليتمكن من نشر أخبار والمعلومات حول التنمية المحلية، لذا على رجل العلاقات العامة أن يعرف كيف يجذب الجمهور ويجعل منه شخص أساسي وفعال ومساهم بشكل كبير في التنمية20.

وإذا أردنا معرفة دور العلاقات العامة بشكل أوسع علينا الخوض في اختصاصاتها في مجال التنمية فهي تهتم بربط العديد من الاتصالات بين الجمهور سواء خارجياً أو داخلياً من أجل أن يكون على علم بكل المراحل التي تمر بها التنمية، خلق وتنمية جو من الوعي لدى الجمهور بأهمية التنمية وما تجلبه من نفع على المدى القصير، المتوسط وحتى البعيد على أفراد المجتمع، إعداد برامج العلاقات العامة بما يتوافق وبرامج التنمية وأهدافها وبما يخدم الجماهير وعمل على تزويدهم بالمعلومات وتنويرهم بدل التركيز على الكيفية التي تجعلهم يؤثرون عليهم ومن مهمتها أيضاً متابعة كل ما يكتب أو يقال أو ينشر وترجمته وتحليله وإعادة نشر إن كانت له فائدة تعود على نشاطات التنمية والرد عليه إن كان ضدها²¹.

الخاتمة

الاتصال هو العملية التي يتم بها نقل المعلومات والمعاني والأفكار من شخص إلى آخر أو آخرين بصورة تحقق الأهداف المنشودة في المنشأة أو في أي جماعة من الناس ذات نشاط اجتماعي . إذن هي بمثابة خطوط تربط أوصال البناء أو الهيكل التنظيمي لأي منشأة ربطاً ديناميكياً . فليس من الممكن أن نتصور جماعة أياً كان نشاطها دون أن نتصور في نفس الوقت عملية الاتصال التي تحدث بين أقسامها وبين أفرادها وتجعل منهما وحدة عضوية لها درجة من التكامل تسمح بقيامهما بنشاطهما .

و الاتصال يعتبر المحرك للعملية التفاعلية لمختلف مناحي حياة الفرد في المجتمع و في الوسط الاجتماعي الذي يحيط به و الذي تصب فيه مجالات مختلفة تؤثر و تتأثر بالفرد عينه، ونظراً لأهمية الاتصال البالغة التي لا تقتصر على اللفظ أو كلمة فقط بل على الرمز والمعنى والحركة والإيماءة، أصبح احد المواضيع الهامة التي تستقطب الباحثين و الدارسين للبحث في ما وراء الاتصال وتأثيراته على الفرد خاصة في مجال العلوم الاجتماعية و الإنسانية. و الاتصال عنصر أساسي لتكيف وتفاعل الفرد في مجتمعه العام أو الخاص أي حياته الاجتماعية و حياته المهنية و هذا التكيف يحقق له الاستمرار والأمن ويوفر له امتياز المشاركة في العمليات الاجتماعية من تعاون و تضامن و تآزر أو صراع ونزاع وتصادم، و ما سبق يمكننا القول بأن التنمية ورغم التطور الذي عرفته فهي ستبقى من دون مفهوم محدد فهي تعرف حسب مجالات عديدة وكم أنها تؤثر على العديد من التدخلات ولكن يبقى لكل

مجتمع آلياته في تطبيق وتحقيق التنمية فيه وهذا استنادا لإمكاناته، وهذا ما يجعلها تأخذ شكل عملية معقدة فنتائجها غير محسوسة وقد تظهر على أرض الواقع بشكل متأخر.

الهوامش :

- 1 المرجع نفسه، ص.09
- 2 عبد الغفور يونس، نظرية التنظيم والإدارة. الإسكندرية، مصر، المكتب العربي الحديث، 1997، ص200.
- 3- حسن عماد مكاوي، ليلي حسن السيد، الاتصال ونظرياته المعاصرة. القاهرة، مصر، الدار المصرية اللبنانية، ط2، 2001، ص120.
- 4 المرجع نفسه، ص14 .
- 5 ربحي مصطفى، عدنان محمود الطباسي، الاتصال و العلاقات العامة .عمان، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، 2005، ص30 .
- 6 السيد عبد الحميد عطية، محمد محمود مهدي، الاتصال الاجتماعي و ممارسة الخدمة الاجتماعية . الإزريطة، مكتب الجامعي الحديث . الإسكندرية، ب ط، 2003، ص12 .
- 7 هناء حافظ بدوي، الاتصال بين النظرية و التطبيق. المرجع المذكور سابقا، ص248.
- 8ALEX Mucheilli, communication interne et mangement et crise. Paris, édition d'organisation, s.a, p72.
- 9 محمد فهمي العطروري، العلاقة الإدارية في المؤسسة العامة و الشركات .القاهرة، عالم الكتاب، 1996، ص469 .
- 10 صالح بن نوار، الاتصال الفعال و العلاقات الإنسانية .مجالات العلوم الإنسانية. قسنطينة، العدد 22/12/2004، ص118-130 .
- 11 غريب سيد أحمد، علم الاجتماع و الاتصال و الإعلام . الإسكندرية، المعرفة الجامعية، 2002، ص34 .
- 12-SCHNEIDER(c), communication nouvelle fonction stratégique de l'entreprise. Édition delamas, paris, 1993, p : 75.
- 13-NGUZEN Thamh (f) ,la communication stratégique au service de l'entreprise. édition economic, paris, 1991, p :26.
- 14-BEAU (D) et DAUDEL(S), stratège d'entrepris et communication. Edition Dunod, paris, 1992, p : 81.-
- 15 احمد مصطفى خاطر، محمد بهجت كشك، المرجع المذكور سابق، ص.289
- 16 صالح بن نوار، الاتصال الفعال و العلاقات الإنسانية .مرجع المذكور سابقا، ص117-130.
- 17 احمد مصطفى خاطر بهجت كشك، مرجع المذكور سابقا، ص290.
- 18- شاكِر إبراهيم، الإعلام والتنمية. طرابلس، ليبيا، المنشأة الشعبية، ط2، 1980، ص133.

- 19- فريدريك هاريسون، الموارد البشرية والتنمية. (تر: سعيد عبد العزيز)، القاهرة، مصر، معهد التخطيط القومي، 1984، ص68.
- 20 محمد بالراح، آفاق التنمية في الجزائر. وهران-الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، ص116-118.
- 20 - صالح خليل أبو أصبع، العلاقات العامة والاتصال الإنساني. عمان، الأردن، دار الشروق لنشر والتوزيع، 2004، ص141.
- 21 -أحمد محمد المصري، العلاقات العامة. الإسكندرية، مصر، مؤسسة الشباب الجامعية، ب ط، 1995، ص76-77.