

الاتصال الداخلي والتنمية المستدامة

المختبر التنظيمي لصياغة ثقافة الاستدامة

إعداد: الأستاذة كروش نوال
جامعة وهران 1 - أحمد بن بلة

مقدمة: المختبر التنظيمي للاستدامة

لم يعد الاتصال الداخلي مجرد وظيفة إدارية، بل أضحت **"المختبر"** الذي تُصاغ فيه ثقافة الاستدامة.

إن الجوهر الثلاثي للتنمية المستدامة لا يمكن أن يتحقق دون **"هضم" داخلي**. الاتصال هو المحرك الذي يحول الموظف من منفذ للتعليمات إلى **"سفير للاستدامة"**.



أهداف المحاضرة الأساسية



إسقاط ميداني

دراسة كيفية تطبيق هذه المفاهيم في المؤسسات الجزائرية الخدمية والصناعية.



تحليل وظيفي

تبيان دور الاتصال في تقليل "المقاومة التنظيمية" تجاه سياسات البيئة الحديثة.



تأصيل مفاهيمي

فهم العلاقة الترابطية العميقة بين التدفقات الاتصالية وأبعاد الاستدامة الثلاثة.

المكتسبات القبلية المطلوبة

- علوم الإعلام والاتصال: استيعاب المفاهيم الأساسية لنظريات الاتصال الجماهيري والمؤسساتي.
- تسيير الموارد البشرية: الإلمام بمبادئ الإدارة الحديثة وتطوير العنصر البشري.
- الثقافة العامة للاستدامة: المعرفة العامة بأهداف التنمية المستدامة (SDGs) العالمية.

المحور الأول: أدوات الاتصال المستدام



حلقات الجودة والابتكار

قنوات اتصال أفقية تسمح للموظفين باقتراح حلول مستدامة لتقليل الهدر المادي في العمليات الإنتاجية.



الاتصال الرقمي الأخضر

استخدام المنصات السحابية والبريد الإلكتروني لتقليل "البصمة الكربونية" عبر الاستغناء الكامل عن الورق.



البعد البيئي: تغيير السلوك

يركز الاتصال هنا على تغيير السلوك اليومي.

مثال واقعي: حملات "إطفاء الأنوار" أو "الفرز الانتقائي للنفايات" في مجمع سوناطراك.

هذا المسار يتطلب رسائل إقناعية نابذة من الوعي، وليست مجرد أوامر إدارية جافة.

الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية

البعد الاقتصادي

الاتصال الذي يوضح للموظفين أن تقليل الهدر يضمن استمرارية المؤسسة وديمومة مناصب شغلهم (الفعالية التشغيلية).

البعد الاجتماعي

يتحقق عبر الاتصال الشفاف حول حقوق العمال والترقية على أساس الكفاءة، مما يني **"الولاء المستدام"** (Argenti, 2020).

معوقات: الخداع الأخضر الداخلي

تحدث هذه الظاهرة عندما تروج الإدارة
لقيم بيئية أمام الموظفين بينما تمارس
نقيض ذلك واقعياً.

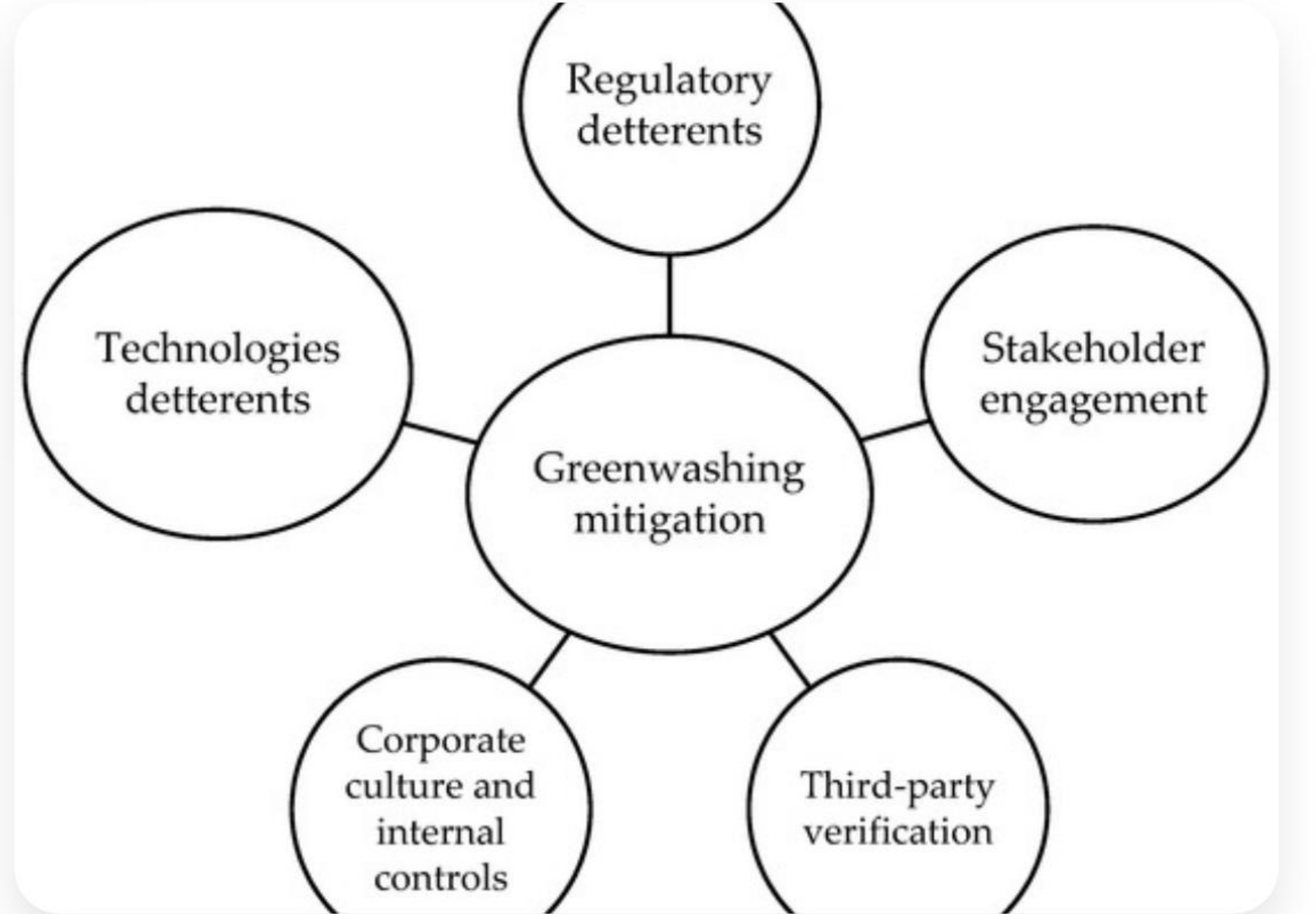
النتيجة: كسر الثقة التنظيمية وفشل
استراتيجية التغيير نحو الاستدامة.

Internal Greenwashing

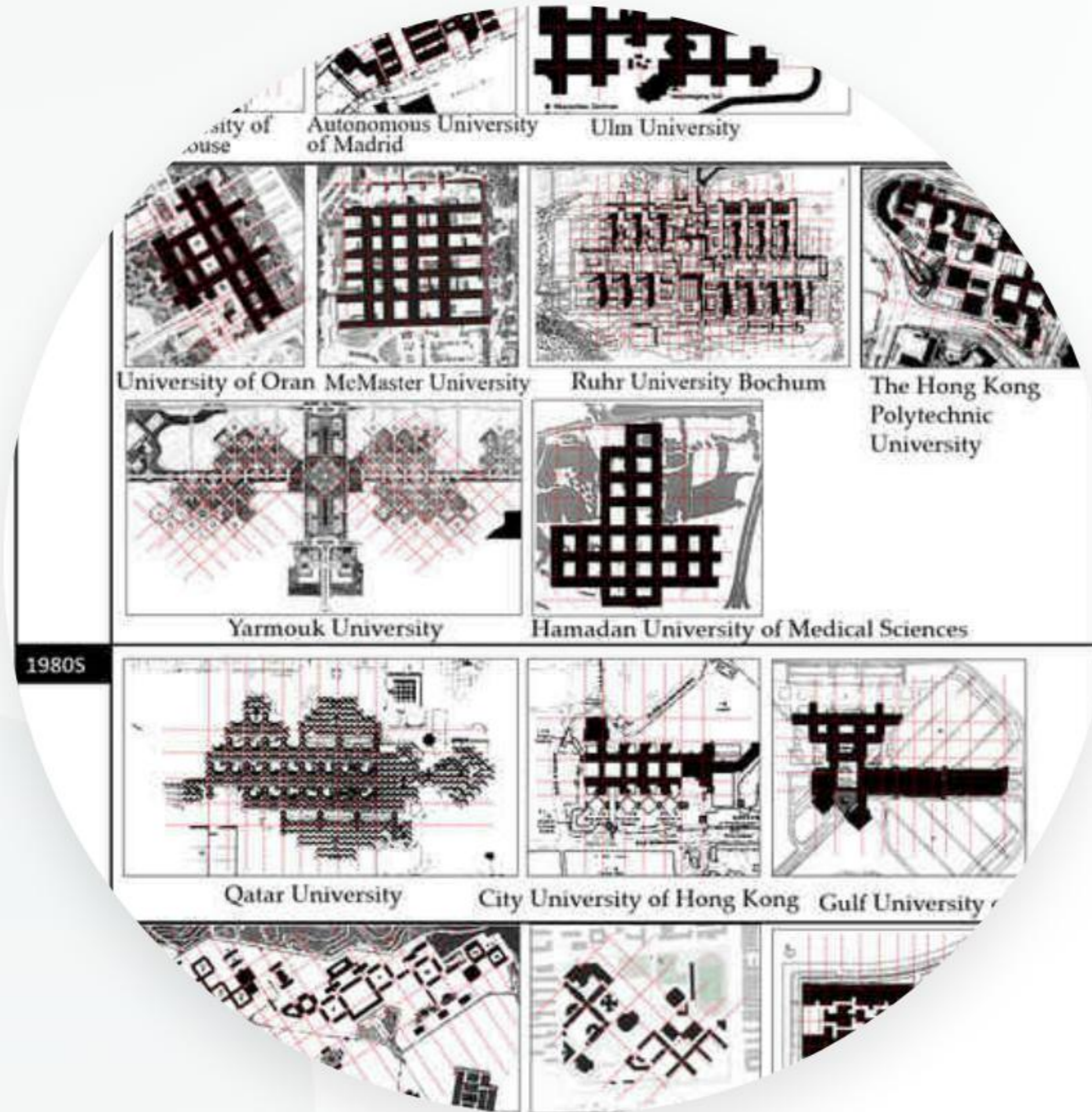
البيروقراطية والاتصال النازل

في العديد من المؤسسات الجزائرية، غالباً ما يكون الاتصال
"نازلاً" فقط.

هذا النمط التقليدي يقتل المبادرات "القاعدية" ويمنع
تدفق الأفكار الابتكارية المتعلقة بالاستدامة من
الموظفين إلى الإدارة العليا (عجيلة، 2021).



دراسة حالة: جامعة وهران 1



✓ **الرقمنة الشاملة:** تعويض المحاضرات الورقية بمنصة Moodle لتقليل الاستهلاك.

✓ **الاتصال التشاركي:** إشراك الطلبة في حملات التشجير كجزء من المسؤولية الاجتماعية.

✓ **الفضاء المستدام:** تحويل الجامعة لبيئة تفاعلية بين الإدارة والطلبة والأساتذة.

الخاصة: روح الاستراتيجية

إن الاتصال الداخلي هو الذي يمنح الروح للخطط الاستراتيجية الجافة، وهو الضامن الوحيد لتحويل الاستدامة من "عبء" إداري إلى "ثقافة" مؤسسية أصيلة.

— الأستاذة كروش نوال

قائمة المراجع المختارة

المرجع	السنة	المصدر / دار النشر
عجيلة، محمد. الاتصال المؤسسي وإدارة التغيير.	2021	دار اليازوري العلمية.
.Argenti, P. A. Corporate Communication	2020	.McGraw-Hill Education
.D'Aprix, R. The Credible Company	2019	.Jossey-Bass
صالح، عبد الحكيم. الاتصال الداخلي وتحسين الأداء.	2019	مجلة الدراسات الاتصالية، جامعة مستغانم.

Image Sources

<https://www.fbla.org/media/2026/01/25-26-HS-National-Officer-Team.png>

Source: www.fbla.org



<https://goodup.com/wp-content/smush-webp/2023/02/wellbeing-one-place-768x758.jpg.webp>

Source: goodup.com



https://www.mdpi.com/sustainability/sustainability-18-00524/article_deploy/html/images/sustainability-18-00524-g002-550.jpg

Source: www.mdpi.com



https://www.mdpi.com/buildings/buildings-15-03357/article_deploy/html/images/buildings-15-03357-g002-550.jpg

Source: www.mdpi.com

