

تجليات الفعل القيادي داخل المؤسسة الصناعية

"EURL GROUPE MEK" أنموذجا

The manifestations of the leadership action within the Industrial Corporation "EURL GROUP MEK" as a model.

جامعة جيلالي ليابس _ سيدي بلعباس – (الجزائر)	علم اجتماع التنظيم والعمل	* بوترة صالح نابي Boutra Salah Nabi bouteraa22nabi@gmail.com
جامعة جيلالي ليابس _ سيدي بلعباس – (الجزائر)	علم الاجتماع السياسي	قدوسي محمد Keddouci Mohamed ked_hamidou@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2024/12/31

تاريخ القبول: 2024/07/29

تاريخ الإرسال: 2022/06/19

ملخص:

يتمحور هذا المقال حول مسألة تجليات الفعل القيادي داخل المؤسسة الصناعية "EURL GROUPE MEK" أنموذجا - سيدي بلعباس. وذلك بغرض معرفة قدرة الفعل القيادي من خلال الربط والموازنة بين فضاء الإدارة وفضاء العمل داخل هذه المؤسسة، ولتحقيق أهداف البحث اعتمدنا على منهج تحليل المضمون ذو طابع كيفي، بالاستعانة بتقنية المقابلة، حيث استنطقنا عينة عشوائية تتكون من (06) مبحوثين من مجموع (57) عامل. وتوصلت الدراسة إلى أنّ الفعل القيادي المتساهل يدخل ضمن السلوكات والأفعال القادرة على الربط والموازنة بين فضاء الإدارة وجماعات العمل، وأكدت الدراسة على أنّ الفعل القيادي المهتم بالعامل البشري يعتبر بعدا أساسيا في تسهيل عملية التواصل داخل المؤسسة الصناعية.

الكلمات المفتاحية: الفعل القيادي؛ المؤسسة الصناعية؛ العامل.

Abstract:

This article revolves around the issue of the manifestations of leadership action within the industrial corporation "EURL GROUP MEK" as a model - Sidi Bel Abbes. This is for the purpose of knowing the ability of the leadership action by linking and balancing the management space and the work space within this corporation, and to achieve the objectives of the research, we have relied on a qualitative content analysis approach, using the corresponding technique, where we have developed a random sample of (06) researchers

* المؤلف المُرسل: bouteraa22nabi@gmail.com

from a total of (57) workers. The study found that the permissive leadership act is included among the behaviors and actions capable of linking and balancing between the management space and work groups, and it has also confirmed that the leadership act concerned with the human factor is an essential dimension in facilitating the communication process in the industrial corporation.

Keywords: Leadership ; Industrial Corporation; Factor.

1. مقدمة:

إن موضوع القيادة يعتبر موضوع ثريا من حيث الدراسات والأبحاث سواء القديمة أو الحديثة وهذا راجع لمجمل الادوار والافعال والقدرات التي يتمتع بها شخص القائد سواء في العلاقات الرسمية أو في العلاقات الغير الرسمية، كانت بمثابة القاعدة أو المرجعية التي مكنت الباحثين في حقل القيادة كموضوع للبحث ان ينطلقوا منها محاولين أن يسلطوا الضوء على جانب من جوانبها المختلفة والمتعددة سواء في كيفية تجسدها على مستوى الواقع ومحاولة فهمها أو منابعها من خلال المرتكزات التي تعتمد عليها في تفعيل هذه القدرة القيادية.

لقد بينت دراسة عزيز سامية (2014) أن المؤسسات الخاصة تعاني من نفس مشكل المؤسسات العمومية والمتمثل في تداخل الثقافي الاجتماعي مع العقلاني الموضوعي في العمل والممارسات العمالية. إلا أن الاختلاف هو في تعامل المؤسسات الخاصة مع المشاكل والعوائق التي تفرضها الممارسات الثقافية للعمال. فالمؤسسات الخاصة تلقت هذا المشكل أو قللت من حدته من خلال ايجادها لبديل أو وسيط داخل المؤسسة مهما كان مركزه في سلم الوظائف له من الامكانيات والقدرات التي تمكنه من ان يكون همزة الوصل بين قطبي الادارة كحقل اداري قانوني والعمال، فهي تصبو دائما "لقيادة" تحتويها والتي ترى فيها البديل الذي يستوعب المرجعية الثقافية والاجتماعية للعمال، والفاعل الاساسي الذي يبسط القرارات الادارية التنظيمية إلى لغة بسيطة يفهمها العمال وهذا ما جعل القيادة تلعب دورا حيويا وهاما في تسيير المؤسسات الخاصة.

وانطلاقا من هذا، يتبلور لنا السؤال السوسيولوجي التالي:

- ما هي الكيفية التي يعتمدها الفعل القيادي في تفعيل الخطط الإنتاجية كإطار قانوني إداري إلى سلوكات وممارسات إجرائية لدى المجتمع العمالي في المؤسسة الخاصة من اجل تحقيق النجاعة الاقتصادية للمؤسسة الصناعية؟

- فرضية الدراسة

تتمحور فرضية الدراسة حول فكرة انه باعتبار أن العامل في المؤسسة الخاصة مطالب بتنفيذ الخطط والقرارات التي تفرضها اهداف المؤسسة، وهذا ما يجعله مرتبطا بمسئمة الامر والطاعة ومن منطلق ان العامل لا يمكنه التنصل عن انسانيته التي جبلت على التحرر ومقاومة الأوامر والإملاءات، دفعت ادارة المؤسسة الخاصة لإيجاد توليفة تكيف القوانين والقرارات الجافة التي تكون بمثابة همزة الوصل والمحول أو المكيف بين مسطرة القانون والإنسان في صورة القائد الذي يجد فيه الثقة والرمزية التي تسهل عملية التواصل حيث يتصف القائد بازدواجية الطرح فهو المدافع الاول والحامي للإطار القانوني والاداري للمؤسسة وفي الوقت نفسه متشبع بالخلفيات الثقافية والاجتماعية للمجتمع العمالي وهذا ما يجعل القائد يستمد شرعيته من مشربي المؤسسة والمجتمع، وبهذا يأخذ على عاتقه فك الشفرات المعقدة لسياسة المؤسسة إلى لغة بسيطة وسهلة يفهمها العامل البسيط. وذلك من خلال

- يتمظهر الفعل القيادي في المؤسسة الخاصة عبر عدة سلوكيات وافعال قادرة على الربط والموازنة بين فضاء الادارة وجماعات العمل.

- المنهج البحثي

لقد تم الاستعانة في هذه الدراسة بـ تحليل المضمون والذي يعرف على أنه أحد أساليب البحث العلمي التي تهدف إلى الوصف الموضوعي المنظم والكيفي الذي يتمثل في مضمون العلاقة التفاعلية ما بين الفعل القيادي وجماعات العمل. (زواتي، ر، 2008، 176)

- التعريف بميدان الدراسة

قبل البدء في الدراسة الميدانية يجب وضع القارئ بالمؤسسة محل الدراسة، انطلاقا من مرحلة تاريخية بسيطة عنها، إضافة إلى القطاع الذي تنتمي إليه ونوعية المادة التي تنتجها.

• المجال المكاني

تتواجد المؤسسة الصناعية للنسيج وملابس العمل EURL GROUPE MEK في القسم الجنوبي لمدينة سيدي بلعباس بالضبط في المنطقة الصناعية بمحاذاة مصنع العجائن ومشتقاتها جنوبا، والمؤسسة الصناعية للرخام غربا. المساحة: تبلغ مساحتها الكلية 1500م² منها 900م² مغطاة.

• المجال الزمني

- المرحلة الاولى: الدراسات الإستطلاعية تمثلت في العلاقة المباشرة مع المؤسسة الصناعية الخاصة حيث كانت لدينا علاقات خارج الإطار العملي البحثي مع هذه المؤسسة مما مكننا من تجاوز المرحلة الإستطلاعية بأكثر إلمام ومعاينة ميدانية مباشرة كان لها الأثر المباشر في تسهيل عملية بناء الإشكالية للموضوع.

المرحلة الثانية: لقد امتدت مرحلة إجراء المقابلات لمدة 15 يوما كانت موزعة على فترات مختلفة في هذه الأيام وكانت محددة على الشكل التالي: 2021/10/07 إلى غاية 2021/10/21.

• المجال البشري

تحتوي المؤسسة حاليا على 57 عامل لنظام عمل متواصل يتكون من ورشة واحدة تقوم بعدة وظائف مختلفة.

• مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع البحث بمؤسسة EURL GROUPE MEK في 57 عامل مقسمون على قسمين:

• أقسام إنتاجية: وتتمثل هذه الأقسام في "قسم النسيج، قسم التكملة، وقسم التفصيل والخياطة" وتضم هذه الأقسام 45 عامل بمختلف التخصصات العملية الإنتاجية.

• أقسام إدارية: وتتمثل هذه الأقسام في "قسم المستخدمين، قسم المحاسبة المالية، قسم التموين، قسم الشؤون الإجتماعية، قسم الشؤون القانونية"، وتضم هذه الأقسام 12 عامل بمختلف التخصصات الإدارية.

2. تحليل معطيات الفرضية

إنّ ماهية الفرضية التي اقترحناها من جهة والتي ترجع أفعال وممارسات الفعل القيادي في المؤسسة الخاصة قادرة على الربط والموازنة بين منطق الإدارة ومنطق جماعة العمل، ومن جهة أخرى توجهنا المنهجي القائم على فهم طبيعة العلاقة التي تجمع بين فضاء الإدارة ومجتمع العمل فرض علينا ان نقسم هذا العمل إلى مستويين، مستوى تمظهرات هاته الممارسات، ومستوى إفرازات هاته الممارسات على المؤسسة.

1.2 تمظهرات الفعل القيادي في علاقته بجماعات العمل

إن نموذج العلاقة ما بين القائد وجماعات العمل في شكله ومستواه العلائقي الاقتصادي والاجتماعي والمجسد في إطاره المكاني داخل فضاء المؤسسة وورشات الإنتاج والتي تفعله العملية الوظيفية الاقتصادية في مستواها الإداري والإنتاجي كان لها العديد من التمظهرات على مستوى الأفعال التي تتمثل في نماذج السلوكيات التي حددناها كما يلي:

1.1.2 نموذج سلوك لإبداء الرأي وتقبل الرأي الآخر

إن مباشرتنا هذا البحث جعلنا ملزمين منهجيا إلى العودة بالدراسة والتمحيص للدراسات السابقة التي اخذت على عاتقها دراسة المنظمة لا سيما التي اهتمت على وجه الخصوص بدور القيادة والقائد في تحقيق الرضا والقبول لدى المجتمع العمالي في طريقها إلى تحقيق النجاعة الاقتصادية، بحيث أكدت جليا أن لم نقل كلها على أن نجاعة المؤسسة الاقتصادية مرهون بنجاح العلاقات التفاعلية داخل المؤسسة في صورة الفعل القيادي الممارس من طرف القائد في تفاعله مع المجتمع العمالي (بوفلجة، غياث، 1992، 30)، وهذا لا يتأتى إلى عبر عدة سلوكيات وأفعال قادرة على الربط والموازنة بين فضاء الإدارة وجماعات العمل.

من هذا المنطلق فإن النزول إلى الميدان ومن خلال الملاحظة بالمشاركة داخل المؤسسة الخاصة للنسيج وملابس العمل EURL GROUPE MEK تمظهر لدينا عدة أفعال وممارسات صادرة عن القائد في علاقته بمروؤوسيه تجلت في السماح لشخص القائد للعمال بإبداء آرائهم في كل ما يتعلق بالعملية الإنتاجية، فهو يفتح المجال على مصراعيه لمروؤوسيه بالخوض في مسائل تتعلق أساسا بالكيفية للسير الحسن لمختلف الورشات بحث يظهر جليا للعيان داخل المؤسسة كيف أنّ للعامل أن يبدي برأيه بكل حرية دون أي مركب نقص، هذا ما يقابله القائد بالإصغاء والقبول والاحترام وإعطاء الأهمية للرأي والرأي الآخر، وهذا ما أكدده لنا جل المبحوثين حيث صرح لنا أحدهم في سؤالنا حول إمكانية رجوع القائد للعمال بإبداء آرائهم ونسبية تشاركتهم في بناء خطط العملية الإنتاجية حيث قال: «Généralement يشاورونا في أي حاجة ينبغي يديرها في المصنع، ويدير لهدرتنا قيمة» (مقولة مستمدة من المقابلة رقم 02).

إن هذا السلوك من طرف القائد يقابله سلوكيات للإصغاء والالتزام من طرف العمال وإطلاق العيان للملكة الإبداع والروح التشاركية إلى جانب القائد فهم يبدون استعداد

للتعاطي مع الحياة الإقتصادية داخل المصنع، متجاوزين بذلك هواجس الخوف عن الصورة النمطية للقائد الذي ينفرد بالسلطة المطلقة، بحيث يظهر للعيان أنّ التزام القائد بعقلانية العملية الإنتاجية التي تفرض مسالة فتح مجال الحوار والنقاش اعطى للعمال القابلية والإقبال بكل قوة في إنجاح العملية الإنتاجية داخل المؤسسة وهذا ما يظهر بوضوح دون الإحساس بالتمايزات والفروق التي من المفروض ان تطبع العلاقة بين فضائي الإدارة وجماعات العمل وهذا ما اكده مباحث آخر عندما صرح لنا: «tellement عاطينا L'importance والقيمة نخدموا من قلبنا ومنحسوش بالفرق ما بين الإدارة والمصنع» (مقولة مستمدة من المقابلة رقم 05)

2.1.2. نموذج سلوك التضامن والتعاون

انطلاقاً من الملاحظة بالمشاركة في فضاء الدراسة التي قمنا بها أثارتنا بعض السلوكات والممارسات التي يمكن استنطاقها على انها سلوكات للتضامن والتعاون خاصة في شقها المرتبط بالعلاقة بين القائد والمرؤوسين في شتى الوظائف والمناصب وهذا تأتى لنا عبر عدة مؤشرات تمظهرت من خلال التنقل المستمر للقائد داخل ورشات الإنتاج حيث تميز هذا السلوك بالمرونة على تحقيق التعاون وتكوين العلاقات ونيل الحب والإحترام والشعور بأحاسيس الجماعة ومشكلاتها، مع استعماله روح فكاهية وقدرة على رفع معنويات العمال، ودفعهم حول شخصه، إذ يعتبر هذا السلوك سمة من سمات الفعل القيادي الذي يساهم في الربط والمرونة بين الإدارة وجماعات العمل، وهذا ما صرح به أحد المبحوثين أثناء إجراء المقابلة: «هناك شيء يعجبني في المعلم هو يقوم بالنزول إلينا وين نخدموا ويقوم بتشجيعنا على العمل وفي بعض الأحيان يساعدنا في العمل» (مقولة مستمدة من المقابلة رقم 01).

إن هذا التصريح من المبحوث مؤشر يدل على مدى الإهتمام بالجانب الإجتماعي للمنظمة من طرف القائد من خلال الوجود الدائم مع جماعة العمال وإنشاء علاقات صداقة وزمالة التي تذيب العلاقات الرسمية وتجعل العملية التفاعلية بين القائد والعمال أكثر تفاعلية وديناميكية تتسم بالتعاون وهذا دون تأثيرها على الوظائف والتخصصات داخل فضاء العمل أي أن إجرائية هذا الفعل تحدث وفق التنظيم الموجود داخل المؤسسة بموازاة مسألة التضامن والتعاون التي سلطنا عليها الضوء في بحثنا وحاولنا ان نظهرها ونكتشفها عبر آليات الملاحظة والمقابلة، حيث تمظهر لنا هذا السلوك من خلال التفاعل

الإجتماعي داخل المؤسسة وهذا تمظهر لنا من خلال ملاحظتنا لسلوك أثناء التواجد داخل المؤسسة حيث كانت حافلة نقل العمال متواجدة خارج المؤسسة لنقل عمال ورشات الخياطة وكان موعد دوامهم قد انتهى أي قبل نهاية دوام عمال مصلحة التغليف والتعليب فلاحظنا بعض العمال لم يغادروا المؤسسة بل توجهوا إلى مصلحة التغليف والتعليب وبدأوا بمساعدة أصدقائهم حتى تعود الحافلة لنقلهم مرة أخرى مع وجود نوع من الحميمية والصدقة.

إن هذا التمظهر من السلوك الذي استدميناه من هذه الملاحظة يعبر على نوع من التضامن والتآخي داخل المؤسسة الصناعية والذي لديه علاقة مباشرة مع الفعل القيادي الذي أسس لهذا التعاون داخل فضاء العمل إعتقادا على تصريح أحد المبحوثين: «القائد خدام مشي يمدلنا الخدما ويروح لا يمدلنا الخدما ويزيد ينصحننا ويحفزنا وفي بعض الأحيان يخدم معانا وميتكبرش علينا» (مقولة مستمدة من المقابلة رقم 02).

3.1.2. نموذج سلوك للتواصل والتبادل

إن موضوعية اي علاقة تفاعلية بين طرفين أو أكثر مرتبط كل الارتباط بدرجة تكافؤ فرص هؤلاء الأطراف، وبمدى تقبل كل طرف للآخر في إطار المصلحة المشتركة، وفاعلية العملية الإقتصادية الناجحة هي الأخرى ترتكز أساسا على تساوي الفرص وقابلية كل طرف من اطراف العملية الإنتاجية للتواصل في إطار ما تمليه الأطر القانونية للمنظمة من جهة وترسيخا لأبجديات العلاقات التنظيمية التي يفرضها منطق السلسلة الإنتاجية داخل مؤسسة المصنع ما بين شخص القائد وجماعات العمل من جهة أخرى، (الشرقاوي، ع، 1992) وهذا ما أجمعت عليه جل الدراسات السابقة لما اكتشفت فاعلية عملية التواصل من خلال الأفعال والسلوكات التبادلية التي يقايز من خلالها القائد المنافع مع جماعات العمل وهو ما من شأنه أن يحقق المصلحة المشتركة لطرفي العلاقة التفاعلية.

من هذا المنطلق فإن مباشرتنا للعمل الميداني داخل المؤسسة المنوطة بالبحث (المؤسسة الخاصة الصناعية للنسيج وملابس العمل – EURL GROUPE MEK-)، ومن خلال تقنية الملاحظة بالمشاركة اكتشفنا عدة سلوكات وأفعال صادرة عن شخص القائد في علاقته التفاعلية مع جماعات العمل داخل المؤسسة انصبت جلها في سلوكات للتواصل، بتعبير آخر لمسنا وجود استعداد من طرف القائد لتفعيل العملية التواصلية التي ترتكز على عملية تبادل المنافع بين هذا الأخير ومروؤوسيه والتي يمكن أن نلاحظها في التواجد

المستمر للقائد داخل المجموعة ومحاولته إظهار أفعال المبتغى منها إرضاء جماعات العمل للدفع بديناميكية العملية الإنتاجية للأمام، وهذا ما تقابله المجموعة بالإقبال على العمل بوتيرة أقل ما يقال عنها أنها تحاول ان تسير الريتم العالي، والقابلية التي يبدئها القائد بامتياز، وهذا استشفيناه في إجابة مجموعة من المبحوثين حيث كانت إجابة احد المبحوثين في جوابه عن سؤال حول عملية التواصل بين القائد والمرؤوسين حيث قال: «ما يجعلني أرفع من وتيرة العمل انه يقوم بالنزول إلى الميدان ويقوم بتشجيعنا على العمل بمباشرة العمل بنفسه وهذا ما يجعلنا نقابله برفع ريتم العمل» (مقولة مستمدة من المقابلة رقم 02)..

كما يتمظهر جلياً للعيان التواجد المستمر للقائد داخل المجموعة، بحيث يتجاوز بسلوكه التواصل وأفعاله التبادلية النمط التقليدي للقائد فهو يتبادل الخبرات والتقنيات مع رؤوسيه الذين لا يدخرون أي مجهود لمقايضة الأخير بإقبالهم المنقطع النظير للعمل بل ومتجاوزين ذلك بالعمل ذو جودة وفاعلية فهم بصورة أو بأخرى يقاوضون تواصله النوعي معهم بالإبداع والابتكار في العمل.

كما لا يمكن ان نغفل في هذا المقام شعور العمال الواضح بغياب القائد عن المؤسسة لسبب أو لآخر وهذا تبعاً للمستته المميزه التي أسس عليها العملية الإنتاجية وتجدر الإشارة إلى أن غياب هذا الأخير عن المؤسسة لا ينقص شيئاً من إقبال العمال على إنجاح العملية الإنتاجية تبعاً للثقة التي فرضها الفعل التواصل التبادلي وهذا ما وقفنا عليه من خلال الملاحظة المستمرة للأفعال وسلوكات العمال المستمرة داخل المصنع كما أكدته إجابات المبحوثين في سؤال عن تأثير غياب شخص القائد عن المؤسسة وعن تأثير هذا الغياب عن إقبالهم على العمل بفاعلية دونما إعطاء اهمية كحضوره حيث قال أحد المستجوبين: «نادراً ما يدخل إلى المكتب فهو كثير التواجد معنا في ميدان العمل حتى أصبحنا نحس بغيابه، ولكن العمل لا يتغير بوجوده أو بغيابه» (مقولة مستمدة من المقابلة رقم 04).

2.2. إفرازات الفعل القيادي في علاقته بجماعات العمل

إن المباشرة في أي بحث سوسيولوجي يدرس السلوكات والأفعال النابعة من أي علاقة تفاعلية يقتضي مسلمة ان أي إطار تفاعلي تمارس خلاله سلوكات وأفعال إلا ويستلزم إنتاج لمجموعة من الإفرازات التي تكون نتيجة حتمية تستمد موضوعاتها، عقلانياتها، قوتها نجاحها أو فشلها من طبيعة السلوكات التي تمارس ما بين طرفي هاته العلاقة

كباحثين في حقل علم إجتمع التنظيم والعمل ونحن بصدد دراسة هذا الموضوع، وبعد إجرائنا للبحث الميداني الذي اعتمد على الملاحظة بالمشاركة وتقنية المقابلة داخل أسوار المؤسسة الخاصة للنسيج وملابس العمل فإننا ملزمون منهجيا إلى تحصيل إفرازات العلاقات التفاعلية داخل المؤسسة ما بين شخص القائد وجماعات العمل وتحسينها منهجيا وضبطها بالمقاربات السوسيولوجية والأطروحات العلمية لتحقيقها الإجتماعية. وعليها فإن استنطاقنا لتمظهرات الفعل القيادي في علاقته مع جماعات العمل داخل المؤسسة أنتج لنا عدة إفرازات للفعل القيادي يمكن أن نفصل فيها كالتالي:

1.2.2. فعل قيادي متساهل

في هذا للعنصر سوف نحلل واقع العلاقة بين الفعل القيادي وجماعات العمل داخل المؤسسة الصناعية والذي لديه العلاقة المباشرة بالعنصر الذي تناولناه على شكل تمظهرات نموذج سلوك لإبداء الرأي وتقبل الرأي الآخر والذي استنتجناه عبر تقنية الملاحظة والمقابلة أفرز لنا هذا الأخير فعل قيادي متساهل والتي عرفها محمد سعيد انور سلطاني في كتابه السلوك التنظيمي: «أنه هو القائد الذي يسمح للمرؤوسين إتخاذ بعض القرارات ويعطيهم قدر من الحرية في إدارة بعض الأعمال الروتينية» (سلطان، م س، 2003، ص 338).

هذا الجانب من الحرية الممنوح من طرف القائد للمجتمع العمالي كفيل بأن يؤسس لمسألة التعايش التي جنبت من قبل على أساس التنازل أي تنازل القائد على جزء من حريته ومنحه للعمال في محاولة منه أي شخص القائد جعل فضاء العمل أكثر ديناميكية وأكثر فعالية خاصة في شقه المتمثل في الربط والموازنة بين فضاء الإدارة وجماعات العمل. إن مسألة تحرير الإنسان الإجماعي داخل أي فضاء أو مؤسسة كفيل بأن يفجر فيه ملكة الإبداع والإنجاز وهذا يتأتى في ضل الشعور بالمسؤولية أي إعطاء المسؤولية للفرد الإجماعي مع مرافقته في مهمته وبعثه نحو إنجاز أهداف التنظيم أو اهداف المؤسسة وهذا ما تحدث عنه فريدمان: «أن القوى النفسية هي التي تحدد معدل التنمية الإجتماعية وأن التحديث يبدأ من النفس أولا حيث يقول أن ما تحتاجه البلدان المتخلفة هو تحرير طاقات الملايين من الرجال ذوي القدرة، والفاعلية والحسم... لا بد من جو يعطي للأفراد أكبر قدر من الفرص ويحفزهم» (زمام، ن، 2007، 122).

فهذا الذي أفرزه لنا الميدان الذي يبرز بديهية من البديهيات التي تتمثل في الفعل الجماعي المبني على أساس توزيع العمل ومبدأ التشارك في أداء العمل وتحمل المسؤوليات، فالفعل الجماعي **L'action Collectif** هو أساس أي منظمة في تفعيل مخططاتها واستراتيجياتها سواءً كبنية أو كأهداف.

ثانياً: فعل قيادي مهتم بالعامل البشري

إن استنطاق أنماط السلوك الناتج عن مجموع العلاقات التفاعلية والذي ظهرت في سلوك التضامن والتعاون بين القائد والمرؤوسين عبر عدة مؤشرات إنما يعبر عن إفرازات تتمحور أساس حول الفعل القيادي المهتم بالعامل البشري بحيث يُمكن أن يُفهم الإهتمام بالجانب الإجتماعي لجماعات العمل من طرف القائد ومحاولته مراعاة شعور العاملين مقارنة بسلوكه الموجه للإنتاج من خلال نظرة المدرسة الأمريكية عامة واستناداً على الأبحاث التي أجريت في جامعة ميشغن – أوهايو سنة 1950م التي اقترحت أن يسند سلوك القائد على بعدين أساسيين هما:

● البعد الأول: الإهتمام بالبناء والإنتاج **Production Centred**

● البعد الثاني: مراعاة شعور العاملين **Employee Centred**

حيث يعتبر البعد الثاني هو البعد الأكثر تحقّقاً في هذا الجزء من الدراسة مقارنة بالبعد الأول بحيث يوضح سلوك القائد الإيجابي نحو العامل البشري في علاقته بمرؤوسيه ويعتبر هذا النوع من القائد المهتم بالناس عنصراً فاعلاً في ضبط توليفة فضاء الإدارة وجماعات العمل (سلطان م س أ، 2003، 340)، وهذا ما وقفنا عليه بالمعينة الآنية والمستمرة لسلوكات القائد داخل المؤسسة المدروسة وهو أيضاً ما أفرزته لنا إجابات العمال المبحوثين بحيث تظهر لمسة القائد واضحة في الدفع بعجلة العملية الإنتاجية انطلاقاً من دفع العاملين للشعور بأهميتهم بالنسبة لقائدهم وبالنسبة لبنية المؤسسة الكلية، فهو لا يحصر إهتمامه بعملية البناء والإنتاج بل يحشد قواه ويدخر أي جهد لتقريب فضاء الإدارة من فضاء العمل بأفعال وسلوكات للاهتمام تكون قادرة على الربط والموازنة بين فضاء الإدارة وجماعات العمل داخل المؤسسة الخاصة وهو ما من شأنه أن يحقق النجاعة الإقتصادية للمؤسسة الصناعية.

3.2.2. فعل قيادي مبني على مسألة التعاقد "المقايضة والتبادل"

لقد أسهمت الأبحاث في مجال القيادة في محاولة اكتشاف سلوك القائد داخل المؤسسات الصناعية حيث أشارت إلى أنّ القائد لديه قدرة فاعلة في الجانب الإنساني من خلال مسؤوليات القائد الإداري الكثيرة في مجال العلاقات الإنسانية والمتمثلة في: إقامة علاقات إنسانية بينه وبين مرؤوسيه تقوم على التفاهم المتبادل في إشراكهم في مناقشة ما يمس شؤونهم باقتراحات ذات قيمة وهو ما يسمى الإدارة بالمشاركة قادرة على الربط بين فضاء الإدارة كإطار قانوني جاف، وجماعات العمل، وهذا يتأتى عبر إشعار كل عضو بالتقدير، والاحترام والاعتراف المناسبين لما يبذله من جهود في نشاط مجموعته، وبحثهم على العمل بحماس ورضا لتقديم أقصى طاقاتهم في العمل ممّا يتطلب منه الوقوف على حقيقة دوافعهم، وحاجاتهم، شخصياتهم النفسية، قدراتهم وميولهم إلى جانب مستوى إدراكهم، وتخيلهم، وتفكيرهم. وانطلاقاً من هذا التوضيح أفرز لنا البحث الميداني في شقه المتمثل في تمظهرات السلوك الذي لديه ارتباط مباشر مع هذا العنصر من التحليل والمتمثل في سلوك التواصل والتبادل من خلال التفاعل بين القائد وجماعات العمل والذي أفرز بدوره فعل قيادي مبني على مسألة التعاقد والمقايضة حيث ورد هذا العنصر في كتاب السلوك التنظيمي للدكتور محمد سعيد أنور سلطان من خلال «أهمية التواجد في المجموعة الداخلية لجماعات العمل» (سلطان، م س ن، 2003، 343)، ويفرض هذا الطرح وجود علاقة تواصل بين القائد وجماعات العمل وأنّ طبيعة هذه العلاقة تؤثر تأثيراً إيجابياً على المرؤوسين وإرضائهم، وتمثلت هذه العلاقة في العناصر التالية:

- الإقبال على العمل.
 - الإستمرارية في العمل وعدم الاستقالة.
 - الأداء المميز.
 - رضاهم على العمل وابتكارهم في تطويره.
- إن مبدأ التعاقد يعتبر شرطاً أساسياً لكل تنظيم معين سواءً أكان ذلك في المؤسسات العامة أو المؤسسات الخاصة ويختلف باختلاف الأماكن وطبيعة المؤسسات ففي شقه السياسي يعرف العقد والذي يعتبر توماس هوبز في مقدمة فلاسفة العقد الاجتماعي «على أنه تخلي الأفراد عن كل أو بعض حرياتهم لشخص واحد وهو الحاكم» (منها، م ن، 1999، 243)، وانطلاقاً من هذا التوضيح يمكن فهم طبيعة التعاقد داخل المؤسسة الصناعية

الخاصة التي كانت مجال بحثنا أنها علاقة تعاقدية إقتصادية مبنية على تبادل المنافع والمتمثلة في الجهد المبذول من طرف العامل يقابله أجر مادي ممنوح من طرف المؤسسة ولكن ما توصلنا إليه أن هذه العلاقة ليست مبنية على الأجرة الشهرية بل تتجاوزها إلى التعامل بنظام التعامل بالقطع أي تركز على المفاوضات اليومية حول طبيعة وسيرورة العمل من خلال المقايضة والتبادل والمساومة حول كيفية الإنتاج ونوعية المنتج وهذا ما تجلى في تمظهرات عمال الورشات من خلال الاقتراحات والأفكار التي تنتج وتنسج في علبه الورشات خاصة المتمثلة في الطلبات الخاصة حيث يتم التفاوض عليها من جميع النواحي وتمثلت في:

- التفاوض حول شكل المنتج ولونه وحجمه.
- التفاوض حول المادة الأولية والكمية التي سوف تستعمل.
- التفاوض حول ثمن القطعة وهامش ربح العامل فيها.
- التفاوض حول الزمن المحدد مع الموازنة مع الكمية التي سوف تنتج.

3. نتائج الدراسة

3.1. النتائج على مستوى تمظهرات الفعل القيادي:

لقد أفضت عملية البحث إلى نتائج مفادها أن القائد داخل المؤسسة المدروسة يسمح لمؤوسيه باتخاذ بعض القرارات ويعطيهم قدر من الحرية في إدارة بعض الأعمال الروتينية وهذا داخل علاقة تفاعلية تفتح المجال لإبداء الرأي وتقبل الرأي الآخر وهذا أعطى أكثر دافعية للعمال للإقبال على ما تمليه الإدارة من خطط وسياسات بالتجاوب والانسجام وهو ما يتماشى مع تحقيق منطلقنا الفرضي على أن الفعل القيادي المتساهل يدخل ضمن السلوكات والأفعال القادرة على الربط والموازنة بين فضاء الإدارة وجماعات العمل وبالتالي يمكن اعتبارها إحدى الأفعال القيادية الأساسية الرامية إلى الوصول بالمؤسسة الصناعية الخاصة لتحقيق نجاعتها الإقتصادية.

3.2. النتائج على مستوى إفرازات الفعل القيادي:

لقد خلصت الدراسة إلى أن الفعل القيادي المهتم بالعامل البشري في علاقته التفاعلية مع جماعات العمل يعتبر بعدا أساسيا في تحقيق نجاعة المؤسسة الإقتصادية إلى جانب البعد الأول المهتم بالبناء والإنتاج **Production centerd**، بل يتجاوزه من حيث الأهمية فهو يراعي شعور العاملين **Employee Centred**، بحث يظهر جليا سلوك القائد الإيجابي

نحو العاملين وكيف يصبح القائد عنصرا فاعلا في ضبط معادلة الإدارة والمجتمع العمالي وهذا ما وقفنا عليه في ميدان البحث داخل المؤسسة المدروسة من خلال عدة سلوكيات وأفعال التي أثبتت طرحنا الافتراضي بما لا يدع مجالا للشك انها أفعال قادرة على الربط والموازنة بين فضاء الإدارة وجماعات العمل وبالتالي يمكن اعتباره إحدى الأفعال القيادية التي يعتمد عليها القائد للوصول لأهداف المؤسسة الصناعية الخاصة وتفتح المجال واسعا لمزيد من الدراسات لإعطاء الفرصة للباحثين نظرة ورؤية أكثر علمية وأكثر واقعية.

إن تحليلنا لمجموع سلوكيات الفعل القيادي في علاقته التفاعلية مع جماعات العمل والتي تجلت في سلوكيات للتواصل والتبادل والتي أفرزت بدورها نماذج فعل قيادي مبني على مسألة التعاقد قد أفضت إلى نتائج مفادها أن مسألة المقايضة والتبادل التي يسمح بها القائد في تواصله مع العمال من خلال تواجده في المجموعة الداخلية تكتسي أهمية كبرى في تَمَيُّنِين أوصل العلاقة بين قطبي الإدارة والعمال وبالتالي فإن مسألة مقايضة الأفكار والرؤى تؤثر تأثيرا إيجابيا على المرؤوسين وهذا ما أكدته تجاوبهم مع القائد من خلال الإقبال على العمل وابتكارهم في تطويره.

وعلى ضوء هذه القراءات يمكننا القول أن الفعل القيادي المبني على مسألة التعاقد والممارس داخل المؤسسة المدروسة قد أثبت قدرته على الربط والموازنة بين فضاء الإدارة وجماعات العمل وهو ما من شأنه تحقيق أهداف المؤسسة الصناعية الخاصة.

خاتمة

يمكن اعتبار في حقل علم الاجتماع التنظيم والعمل بأن القيادة كانت ولا زالت الظاهرة الشائكة الأكثر مشاعية والأكثر حضورا في المواضيع التي اختصت بدراسة المنظمة في صورة المؤسسة والعلاقات التفاعلية الدائرة بين فضاء الإدارة وجماعات العمل في خصوصياتها، آلياتها وإفرازاتها التي بدورها قد تخلص إلى ملمح الخروج من العملية البحثية يؤسس لملامح دخول معطيات وتساؤلات أخرى تفتح المجال على مصراعيه لانطلاق مشاريع بحث متجددة برؤى ومقاربات تختلف في الطرح والمعالجة عن سابقتها.

وفي هذا الصدد تجدر الإشارة إلى أننا كباحثين أخذنا على عاتقنا دراسة الفعل القيادي والكيفية التي يعتمد عليها في تفعيل الخطط الإنتاجية كإطار قانوني إداري إلى سلوكيات وممارسات إجرائية لدى المجتمع العمالي في المؤسسة الخاصة من أجل تحقيق النجاعة الإقتصادية للمؤسسة، قد أبان لنا عن جانب من الحقيقة السوسيولوجية للظاهرة

عندما أظهر لنا الصورة التي يظهر فيها الفعل القيادي والكيفية التي يستطيع بها أن يربط ويوازن بين فضاء الإدارة وجماعات العمل، كما أعطانا نماذج واضحة المعالم عن الآليات وإستراتيجيات الفعل القيادي التي من شأنها أن تؤسس لمسألة الرضى والقبول لدى المجتمع العمالي.

إلا أن الحقيقة العلمية، كل الحقيقة لا تعترف بمنطق النظرة الأحادية ولا تسلم بحقها المشروع لأي مستبد برأي ومحتكر للحقيقة العلمية في الظهور للعلن من مشارب ورؤى مختلفة فالحقيقة العلمية تأبى الانصياع للدغمائية والإحتكار.

من هذه المسلمة فإننا كباحثين في الحقل السوسيولوجي ننأى بأنفسنا عن أي احتكار للحقيقة ونفتح المجال واسعاً للباحثين في هذا الحقل إلى مواصلة المشروع البحثي الذي يأخذ على عاتقه تفكيك شيفرات الفعل القيادي في علاقته بجماعات العمل.

المصادر والمراجع

- بوفلجة، غياث. (1992). مقدمة في علم النفس التنظيمي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- زمام، نور الدين. (2007). القوى السياسية والتنمية: دراسة في علم الاجتماع السياسي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- زواقي، رشيد. (2009). تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية (الطبعة الثالثة). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- سلطان، محمد سعيد أنور. (2003). السلوك التنظيمي (الطبعة الأولى). الإسكندرية، مصر: دار الجامعة الجديد.
- الشرقاوي، علي. (1992). التنظيم. بيروت: لبنان: الدار الجامعية للطباعة والنشر.
- عزيز، سامية. (2014). واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: دراسة ميدانية لمؤسسات خاصة متنوعة النشاط بمدينة بسكرة، أطروحة دكتوراه علوم تخصص علم اجتماع تنمية. جامعة بسكرة.
- مهما، محمد ناصر. (1999). في تاريخ الأفكار السياسية وتنظيم السلطة. الإسكندرية: مصر: المكتب الجامعي.