

فئة المؤهلين: سعيد شيخي

بعد أن أظهر تحليل خطابات (تمثلات) كل من الإطارات (دراسة الكنز) والعمال (دراسة غريد) عن وجود تناقضات وتباينات بين الفاعلين الاجتماعيين داخل SNS تتم عن وجود عقلات عديدة تتنازع فيما بينها بواسطة حاملها لتحقيق أهداف حاملها، يركز سعيد شيخي عن كون هذه التناقضات البنيوية هي في الأصل تناقضات بين طبقتين مختلفتين:

بين الذين يملكون والذين يفتقدون لكل شيء.

بين الذين يقررون والذين لا يقررون.

وهو في ذلك ينطلق في دراسته لتمثلات المؤهلين من التساؤل:

هل تحمل فئة المؤهلين تصورا ومنطقا واستراتيجية تميزها عن غيرها؟ أم هي وسيطة بين الفئتين الأساسيتين (الإطارات والعمال المنفذين)؟

تصورات المؤهلين للعلاقات الاجتماعية داخل المصنع:

تصوراتهم للإطارات:

يتصل الإطارات من المسؤولية نحو الأهداف المنشودة، حيث يرجعون الصعوبات التي يعاني منها المصنع إلى المحيط كعميق.

يرى المؤهلون أن الإطارات الذين يفترض فيهم تحقيق الرضا في المنصب بواسطة العمل، يقصرون في أداء واجباتهم.

تصورات المؤهلين للعمال:

يعترف المؤهلون بصعوبة إقناع العمال للقيام بواجباتهم؛ ذلك أن العمال غير مقتنعين تماما بما يقومون به، ويرون أن جهدهم لا يعود عليهم بالفائدة.

ويعود عدم اقتناع العمال بما يقومون به إلى ظروف العمل، التعب، الالعقلائية في التنظيم، كثرة الأوامر...

لذلك يقرّ المؤهلون بأن العمال يعتقدون ويسلكون عكس ما تريد منهم الخطابات الموجهة إليهم (عكس أهداف التنمية)

ويقيمّ المؤهلون ردود أفعال العمال لا بصفقتها مقاومة لأشكال العقلائية داخل التنظيم، بل باعتبارها تصرفات ما قبل / لا صناعية. ذلك أن العمال لم يكتسبوا بعد - حسب المؤهلين - وعيا كافيا حتى يعطوا للانضباط معنى في توجيه تصرفاتهم.

غير أن الباحث - شيخي - يعطي معنى آخر لتصرفات العمال؛ فالعمال لا يسلكون سلوكات سلبية لأنهم متأخرين أو ما قبل صناعيين، أو لأنهم لم يكتسبوا بعد السلوك الصناعي، بل هم يسلكونها لأنهم يدركون جيدا وضعيتهم ضمن العلاقات الاجتماعية للإنتاج.

تصوراتهم عن أنفسهم:

يتصور المؤهلون أنه من خلالهم تتحقق الأهداف المرسومة، لأنهم النواة الأساسية للإشتغال الواقعي واليومي للورشة، ومن ثم السير الحسن للتجهيزات.

فالمؤهلون - على عكس الإطارات والعمال- يرون أنهم المسؤولون عن التحكم في الورشة وفي مستوى إنتاج العمال التنفيذيين.

على عكس العمال، لا يتكلم المؤهلون عن إهانتهم أو محاولة النيل من كرامتهم أو عدم تقديرهم من طرف الإطارات.

يتصور المؤهلون أنفسهم على أنهم فئة وسيطة بين العمال والإطارات، لها المميزات التالية:

- تعمل كمرسل إليه - وسيط - مرسل.

- لا يتمتعون بالسلطة الكافية.

- يعملون في الخط الأمامي للقيادة وفي الوقت نفسه في الدرجة السفلى من التأطير.

- مسؤولون عن الانضباط في العمل ويفتقدون لوسائل فرض ذلك الانضباط.

- يطلب منهم تطبيق السلطة لحل مشكلات العمال، لكن العمال لا يعترفون بسلطتهم عليهم، لأنهم يدركون أن قدرات المؤهلين لا تمكنهم من حل مشكلاتهم.

أشكال القيادة لدى المؤهلين: يحدد الباحث 3 نماذج (أشكال) للقيادة لدى فئة العمال المؤهلين:

النموذج الانتقائي: يهدف هذا النموذج لإيجاد منافسة بين العمال التنفيذيين، فيؤدي إلى انقسامات وتوترات وعداءات بينهم.

النموذج التسلطي: يحاول تسيير التناقضات أو العلاقات المتباينة للمصنع، لكنه يبقى عاجزا عن التحكم في العوامل الاجتماعية والثقافية لهذه التناقضات.

النموذج الديمقراطي: يتمكن المؤهلون في هذا النموذج من تحقيق خضوع العمال، لكن هذا الخضوع يتحول فيما بعد إلى كره ومقاومة مفتوحة.

ويرى " شيخي" أن أشكال القيادة السابقة مرفوضة لدى العمال التنفيذيين، وأنها تعبر عن علاقات تناقض بين الفئات العمالية.

نتائج عامة حول دراسة سعيد شيخي:

- من الصعب اعتبار العمال الجزائريين على أنهم عمال صناعيين، لأنهم لم يكتسبوا بعد الهوية العمالية الصناعية.

- من الصعب اعتبار العمال الجزائريين عمال رأسماليين، لأنهم يعملون داخل نظام به وسائل ضبط اجتماعية أكبر من وسائل الضبط الاقتصادية.

- هناك انفساخ في العلاقات الاجتماعية للإنتاج داخل المصنع، فالعمال غير معترف بهم كشركاء اجتماعيين ولا كفاعلين في التغيير الذي يرافق البنية الاجتماعية.

- يركز الإطار المسير مهامه حول خضوع العامل واحترامه للسلم الإداري أكثر من تركيزه على دفع هذا العامل للإبداع وتنمية قدراته الإنتاجية.