

ثقافة المقاومة بين خطاب التدبير المقاوالاتي الحديث والنقد السوسيولوجي

Cooperate culture between the modern cooperate management and the sociological criticism

د.لحسن خليل، جامعة سيدي محمد ابن عبد الله، ظهر مهران- المغرب

ملخص: إذا كان التدبير المقاوالاتي الحديث قد اعتمد في تدبيره لعالم الشغل على مفهوم "ثقافة المقاومة"، باعتبارها ذلك المشترك اليومي في الأخلاق والقيم والأهداف بين مختلف الفاعلين داخل المقاومة، وتلك الرافعة التي لا بد منها لتقوية الاندماج الاجتماعي داخلها والرفع من إنتاجيتها، فسوسيولوجيا الشغل والتنظيمات، بعدتها النظرية والميتودولوجية الغنية، استطاعت أن تبين أن مفهوم "ثقافة المقاومة" لا يعدو أن يكون، في نهاية المطاف، سوى مجرد خطاب إيديولوجي يخفي حقيقة الواقع الاجتماعي والفردى السائد داخل عالم الشغل أكثر مما يسهم في استجلاء محدداته وبنياته العميقة. ذلك هو ما تسعى إبرازه هذه الورقة البحثية باستحضار أهم الدراسات التي إنكبت على استجلاء بعض الإستراتيجيات الكامنة وراء استخدام مفهوم "ثقافة المقاومة" الذي يدعى أنسنة العلاقات الاجتماعية داخل عالم الشغل.

الكلمات المفتاحية: التدبير المقاوالاتي الحديث، ثقافة المقاومة، التشاركية، حرية المبادرة، العبودية الطوعية.

Abstract: Given that the modern cooperate management has adopted the concept of "cooperate culture" in organization at work - as a shared system of ethics, values and objectives by various actors within the organization, and as an essential leverage to strengthen social integration within it and to enhance its productivity- the sociology of work and organizations, with its rich theoretical and methodological tools, was able to demonstrate that the concept of "cooperate culture" is, after all, an ideological discourse that hides the truth on social and individual realities at work, more than a contribution to clarify its deep determinants and structures.

This present research paper is seeking to tackle this point by recalling the most significant studies that explored some of the strategies behind the use of the concept of "cooperate culture", which pretends to humanize social relations at work.

Keywords: Modern Cooperate Management, Cooperate Culture, Corporatism, Freedom of Initiative, Voluntary Servitude.

مقدمة:

يتفق كل الدراساتيين لأطروحة ميشيل فوكو أن القيمة المضافة لمشروعه العلمي تكمن في قدرته على استجلاء ذلك الارتباط الدال والعميق بين متغير السلطة ومتغير المعرفة- فالسلطة في نظره تنتج نوعاً من المعرفة والمعرفة هي في حد ذاتها سلطة- وتمكنه، عبر نظريته التي سماها "ميكروفيزياء السلطة"، من تسليط الضوء على بعض الفضاءات الاجتماعية الجديدة التي لا تكشف من خلالها السلطة عن ذاتها بسهولة. في المقابل، فإن نجاح فوكو في سبر أغوار السلطة وإبراز مناطقها المجهولة لم يكن ممكناً لولا توسله بمفهوم الإيديولوجيا الذي يرى أنه يظل مرافقاً وملازماً لعلاقات القوة فيساهم بذلك في ربطه بالمعرفة باعتبارها الية إستراتيجية لإنتاج السلطة. فالإيديولوجية، في تصور فوكو، تتغلغل في مطاوي الوجود الاجتماعي، وتثوي كل تجلياته، وتعتبر عن نفسها عبر في ما يسميه ب"سلطة الخطاب" (Michel Foucault, 1971). فكل سلطة تسعى لتجعل من خطابها بديلاً مفروضاً على الواقع الاجتماعي المادي، و"مسكوتاً" عنه، ومغيباً عن الوعي، ومخفياً عن الملاحظة. فالكلمات في نظر فوكو تسمح بالرؤية، وتدفع للاعتقاد، وتحرض على الفعل والحركة، لأن «الإشتغال الأساسي للسياسة هو إشتغال على الكلمات، فوضع كلمة بدل أخرى هو تغيير لرؤية العالم الاجتماعي، وبالتالي مساهمة في تحويله» (Alain Accardo, Phillippe Corcuff, 1986, p44)، وجعله يحقق رهانات معينة ويجسد سلطة المسيطر عبر توسيع نفوذ هيمنته الإيديولوجية.

ولعل هذا ما يسعى إليه خطاب التدبير المقاولاتي الحديث عندما يروج لمفهوم "ثقافة المقابلة" كمبدأ أساسي ومركزي لتدبير عالم الشغل يدعى القدرة عل جعل هذا الأخير فضاء إنتاجياً "إنسانياً" و"تحريراً" يخلو من كل أشكال الإكراه والخضوع. إنه خطاب يشيد بالمقابلة الحديثة معتبراً إياها متناقضة تماماً مع ما كانت عليه في الماضي، فيعلن باحتفاء شديد عن نهاية إيديولوجيات القرن التاسع عشر مثل الماركسية التي كانت ترى في المقابلة فضاءاً للصراع الطبقي، وتنظيماً لسيطرة رأس المال على العمل من خلال الإشتغال وفرض سلطة تراتبية صارمة، تطحن العامل وتختزله في مجهود عضلي بحث خال من أية محاولة للتفكير والإبداع. بهذا الصدد يقول المارشال بيتان Pétain في خطاب له أمام العمال بمناسبة فاتح ماي سنة 1941: «فعندما يسود داخل المقابلة عرف الاجتماع والتشاور بين رب العمل، وبين التقنيين والعمال، لكي يسيروا بشكل مشترك مصالح مهنتهم، ويدبروا بشكل جماعي أعمالهم الاجتماعية، فإن تضامن المصالح وأخوة العواطف تخلق فيما بينهم وتنقوى بشكل لا رجعة فيه» (Jean-pierre Le Coff, 1992, p83).

فالتشارك والتشاور يعتبران عماد الشغل داخل المقابلة الحديثة، والشرط الأساسي لاعتماد تدبير ديمقراطي يقود إلى جعل الثقافة داخل الشغل تلعب دور الرافعة القوية لخلق تعاون فعال بين العمال وتحفيزهم بشكل دائم. فالمقابلة الحديثة تريد أن تتميز بشكل جذري عن تلك التنظيمات البيروقراطية والتفوقراطية التي تعتمد التكرار والروتين في المهام والوظائف، وتمجد النظام والإنضباط والتحجر، وتقوم على بنية هرمية وتراتبية، وتشغل بتقسيم صارم بين من يتصور ويفكر من جهة، وبين من ينفذ من جهة أخرى.

فالمقابلة الحديثة تتغىي بناء أشكالاً جديدة من علاقات الشغل قوامها الحرية والمساواة والأخوة، معتمدة في تدبيرها على تعبئة كل ما هو مشترك ليتحول إلى ثقافة يستضمرها كل الفاعلين داخل المقابلة، وإلى بؤرة هوية يدافع عنها الجميع لتستطيع تحفيز الكل على العطاء والإنتاجية، فالإختلالات، وفق هذا التصور، التي تطبع عالم الشغل، وتحد من إنتاجية المقابلة، غالباً ما يكون سببها غياب الإنخراط الكاف لدى العمال في العملية الإنتاجية، وهو ما يفسره خطاب التدبير الحديث بوجود صدمة بين تاريخ خاص وفردى للعامل الذي يحمل آمالاً ومشروعاً، و بين التنظيم الذي يتجاهله ويختزله في جهد عضلي فقط. لذلك فإن عملية تحويل الشغل من فضاء للتعب والقلق والصراع إلى فضاء ل "سعادة" العمال، هي عملية لا تتم إلا باعتماد تدبير حديث لا يدبر الأجساد والعضلات، بل يدبر القوة النفسية والثقافية للأفراد، ويغير منطق العلاقة التي تحكمهم من منطق الأخذ والعطاء donnant-donnant إلى منطق الربح للجميع gagnant-gagnant. وبالتالي، ينظر للفرد، داخل عالم الشغل، باعتباره كائناً بشرياً صاحب عواطف وقيم ومشروع (Philippe Cabin, 1999, p203).

فخطاب التدبير المقاولاتي الحديث، بتمجيده ل "ثقافة المقابلة"، وإعلانه من شأن الأخلاق المشتركة داخل مختلف الفئات العاملة داخل عالم الشغل، يبدو وكأنه يسعى إلى إحياء يوطوبيا القرن التاسع عشر التي كانت تدعو لقيام مجتمعات خالية من التراتبية، يغيب فيها النزاع، ويزدهر داخلها الفرد، وتنمو إبداعيته، وتسود فيها المساواة... الخ. إنه خطاب يدعي خلق وحدة قوية بين كل عناصر المقابلة تجعلهم يخدمون الأهداف المعلنة والمحددة من طرف قادتها ومسيريهها (Denis Guigo, 1992, p247). عكس هذا، تؤكد العديد من الدراسات والأبحاث الميدانية بملاحظات المبنية علمياً وقائعا المثبتة مادياً، على وجود واقع إجتماعي وثقافي داخل المقابلة الحديثة، بعيد كل البعد عن مسلمات ومبادئ خطاب التدبير الذي يدعي التدبير العقلاني للموارد البشرية، غير أنه لا يعمل في الواقع إلا على إخفاء مقاصد وأهداف وإستراتيجيات متنوعة لا علاقة لها بشعارات الحرية والاستقلالية والتشاركية.. الخ التي تتغنى بها أدبيات وموانيق ومشاريع المقاولات.

أهمية الدراسة وأهدافها:

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تشتغل على إبراز مدى تطابق خطاب التدبير المقاولاتي الحديث، الممثلة بأهداف وإدعاءات واستراتيجيات، مع الواقع المادي الحي السائد داخل الشغل في المقابلة. فانتقاد خطاب ما، لا يستقيم إلا بوضعه في محك سؤال مدى انسجامه مع الواقع المادي الذي يدعي تحقيقه. لذلك سوف يكون من المهم دفع كل إدعاءات خطاب التدبير، وبديهيته نحو مواجهة نقدية مع الوقائع والعلاقات التي تهيكّل الواقع الاجتماعي لعالم الشغل داخل المقابلة. فإذا كان خطاب التدبير الحديث قد شكل المظهر الإيديولوجي لكل سياسات العولمة التي هدفت إلى رد الإعتبار للمقابلة، فإن البحث في مدى تحقق استراتيجيات هذا الخطاب على أرض واقع العملية الإنتاجية يشكل أهمية كبيرة لفهم رهانات وحدود السياسات الاقتصادية التي روجت لها قوى العولمة.

من هنا فإننا نهدف إلى مواجهة بديهيات واستراتيجيات خطاب التدبير الحديث، بالوقائع الإجتماعية والظواهر الثقافية التي تشكل عالم الشغل داخل المقاولات الحديثة، والتي سعت العديد من دراسات وأبحاث سوسولوجية الشغل إلى تحليلها وتفسيرها. فإذا كان خطاب التدبير الحديث يدعي أنسنة العملية الإنتاجية وإبعادها عن كل أشكال النزاع و الاستغلال، فإننا في هذه الدراسة نقدم أبحاثاً ودراسات نقدية سوسولوجية، تفحص العلاقات السائدة داخل الشغل، وتكشف طبيعة الأهداف التي توجه الإنتاج، وتجلي الرهانات التي تقف وراء الاستراتيجيات، وتنتقد علاقة خطاب التدبير بالحياة اليومية للأفراد داخل الشغل.

"ثقافة المقابلة" بين الخطاب والواقع:

لاشك أن إجماع علماء الاقتصاد، بمختلف توجهاتهم الايديو-سياسية، على النظر للمقابلة كففاعل قوي في الصراع ضد الركود الاقتصادي ورافعة قوية من أجل خلق مناصب الشغل، لم يمنع البحث السوسولوجي من التسليم بأن « واقع الشغل والعلاقات المنظمة المرصودة داخل المقاولات الكبرى والمتوسطة والصغرى، تظل بعيدة كل البعد عن هذه الحقيقة. فكل الأبحاث الإمبريقية تبين بجلاء أن النزاع الاجتماعي، والبيرقراطية والتاليورية، بل حتى الأبوية والفيودالية المهنية، هي الظواهر الأكثر إنتشاراً داخل هذا الواقع» (Sainsanlieu et sergrestin, 1986, p335-352). الشيء الذي يجعل من مقولات الإستقلالية، والتشاركية، وحرية المبادرة، مجرد أوهام عرضية. فخطاب التدبير لا يتردد في إجتراح التأكيد على مفاهيم المسؤولية المشتركة، والقرارات الجماعية، والتواصل والتشاور... الخ، في حين أن الواقع يؤكد على أن « أهداف التسيير لا تفرض إلا عبر آليات مناوراتية تعمل على تشريب المسودين قيم المسيطرين. فالقرارات المهمة لا يصنعها في نهاية المطاف إلا القادة» (Eugène Enriquez, 1976, p79-110). إضافة إلى هذا، فتقافة المقابلة أو التنظيم « وهي تقترح قيمها وطرقها الخاصة في التنشئة الاجتماعية، ومخيلها، تظل محكومة في مسعاها هذا بمنطق الخداع والتمويه. ذلك أن هدفها ليس سوى إستبطان وتشرب جميع الفاعلين في التنظيم لوهم مشترك يصنعه قادة التنظيم، ويمتلك منظومة من الرموز التي تعطي معنى جاهزاً لكل سلوكيات الأفراد بغية إدخالهم في الأسيجة التي تشكلها. فإذا تماهى الفرد مع التنظيم، ولم يعد يفكر إلا عبره، سوف يجد نفسه، على حين غرة، في قلب نظام كلياني» (Eugène Enriquez, 1967, p61-77). هكذا فبدل الخضوع الطوعي الخامل المحدود، الذي ساد في السابق، نجد أن المقابلة الحديثة ترغب اليوم في تحقيق خضوع ديناميكي يمجّد « تماهي الفرد بالتنظيم» (Aubert et 1991, p59) Gualejac, في صيغة إلتحام وإندغام كاملين، يجنبان كل «إجهاد للذات وحرق للأعصاب (Aubert et Gualejac , 1991, (p143).

إن خطاب التدبير الحديث هو محاولة لأنسنة واقع الشغل في مقابلة التي لا تنتعش إلا بامتصاص دماء عمالها. فإذا كان ميشيل فوكو قد بين أن نظام التراتبية يهدف إلى جعل الأفراد طيعين ووديعين ونافعين بمراقبته للجسد (Michel Foucault, 1971) ، فإن المقابلة الحديثة، تسعى عبر آلية "ثقافة المقابلة" إلى « التركيز على مراقبة البناء النفسي (le psyché) أولاً» (Aubert et Gualejac, 1991, p110). فالمسيّر « عليه ألا يكتفي بالإنخراط في المنظومة

بشكل ميكانيكي باحترام معاييرها ومبادئها وقيمها وقواعدها، بل عليه أيضاً أن يعي كل كيانه ويكرس كل حياته العاطفية في بعدها المزدوج الفيزيقي والنفسي والجسدي والروحي» (Aubert et Gualejac, 1991, p131)، إن الهدف من وراء إنشاء "مشاريع المقالة" هو أولاً إقامة «سلطة تتعالى على الشك، فتقدم نفسها باعتبارها أخلاقاً مشتركة. هكذا تتحول ثقافة المقالة إلى سلطة عليا، وقاعدة سامية باعتبارها تعبير عن القيم المشتركة، وعن إنضباط مستبطن تعد قوته أقوى من النظم والقوانين» (Jean-pierre Le Goff, 1992, p.96). فعلى عكس ما تدعيه مقولة "ثقافة المقالة"، فإن الإكراه والخضوع والسيطرة، باعتبارهم آليات للإدماج داخل العملية الإنتاجية، لم يتم التخلي عنهم، بل فقط تم تسيدهم بأشكال جديدة. إنه يراد اليوم « للإكراه والمراقبة أن تستبطن من طرف الجميع، ليتم خلق نوع من العبودية الطوعية داخل المقالة» (Jean-pierre Le Goff, 1992, p104). فتقافة ومشروع المقالة ليسا سوى خطاب إيديولوجي يبرر «خداع الأفراد والتحكم فيهم» (Le Goff, 1992, p99). فإذا كانت "ثقافة المقالة" تدعو إلى «الإستقلال الفردي، فمن أجل العمل على تطيره وتذويبه في جماعة المقالة» (Jean-pierre Le Goff, 1992, p177) لأن الهدف في النهاية هو «الإنخراط، والاندماج، والدينامية الكاملة للجميع. بمعنى صقل بناء نفسي (une psyché) يكون في خدمة أهداف التنظيم، أو لنقل مراقبة نفسية الأفراد بغية تدميرها أو على الأقل تطويعها بموافقتها وبرضاها» (Eugène Enriquez, 1989, p67).

الفرد في المقالة الحديثة:

إن هدف "ثقافة المقالة" هو إقناع الفرد بكون هويته الخاصة ليست سوى سراباً، لأن امتلاكه لهوية متفردة لا يمكنه أن يتحقق إلا بالتحاقه بالجماعة وتخليه عن وهم الفردانية والاستقلالية، لفائدة هوية مهيكلة في وعبر الخضوع للجماعة. من هنا فإن إستراتيجية "ثقافة المقالة" هو تحقيق « عملية تحويل الفرد إلى رعية، فالفرد عليه أن يذمر وتم استعداته ودمجه في جماعة مانحة للمعنى. لم يسبق أبداً تمثل الفرد كغاية، بل هو دائماً ممر، جزء من الكل الذي يحمل معنى وحقيقة. خضوع، تبعية، إرغام، تخلي، تحكم، في كل مرة، وباسم الكل، ندعو إلى إنهاء الجزء الذي ينتصر، مع ذلك، باعتباره هو الكل الوحيد» (Michel Onfray, 1997, p40-41). هكذا إذاً، على الفرد أن يتوارى لفائدة الجماعة. فالطقوس والأساطير والرموز والقيم التي تريد "ثقافة المقالة" نشرها، موجهة إلى « تجميع وتعبئة كل واحد لخدمة جماعة الانتماء، موجهة إلى تركيز طاقات الكل لتحقيق مشروع مشترك» (Aubert et Gualejac, 1991, p46). يتعلق الأمر بجعل « كل الأفراد يشتغلون وكأنهم قطع غيار» (Aubert et Gualejac, 1991, p120). إننا ننتظر منهم ردود فعل نمطية، تستجيب للمنظومة. وكل ما من شأنه أن يشير إلى الاعتقاد بأن الذات، باعتبارها فرد يتصرف، هو أمر غير مقبول (Aubert et Gualejac, 1991, p143). إن أهم شيء هو أن « نتحقق من أن أعضاء المقالة يتقاسمون نفس منظومة القيم التي لدى القادة. يجب إذاً إخضاع جميع العقول للتوحيد والانسجام حتى يكون لها نفس منظومة القيم، وتشارك في نفس الأيديولوجية. يجب كذلك محو الاختلافات التي ينظر لها كتهديد للتراضي الاجتماعي. ومن أجل ذلك يتم إحداث حصص للإخبار، ودورات تكوينية لغرض الرفع من درجة الانخراط

والاندماج، حتى تصبح التماثلية هي القانون، وكل إنحراف سوف يعاقب عنه بالنقد الذاتي، بالإحساس بالذنب، بالاستقالة أو بالطرد إذا كان العضو غير نافع أو له نية عدم قبول قانون التنظيم كقانون ملزم لسلوكاته» (Eugène Enriquez, 1976, p79-110). وعندما ترفع المقاومة الحديثة، شعار "المقاولة المكونة"، فإن ذلك يترجم في الواقع بأن « يتوافق التكوين داخل المقاومة بإرادة توحيد السلوكات على أساس معايير» (Jean-pierre Le Goff, 1992, p162-163). فخلف المظاهر العادية للدورات التكوينية للموارد البشرية نجد « عملاً حقيقياً لنزع الثقافة والبعد الإنساني، وجعل فكرة الكائن المستقل، القادر على خلق مسافة ومقاومة كل الضغوطات تترك المكان لصورة الإنسان المتماثل والقابل لأن يخدع بسهولة» (Jean-pierre Le Goff, 1992, p176)

فإستراتيجية الدورات التكوينية ليس لها أهداف السماح للمواطنين بتطوير قدراتهم على التفكير والنقد، ولكن العكس من ذلك هدفها هو نسخ وبرمجة أجراء وديعين وطيعين، الأمر الذي يجعل المقاومة الحديثة، وهي تحت على التماثل، وعلى العقلانية وعلى تسييد ردود فعل المنظومة والنمطية، «تحول الأفراد إلى روبوات، وتأمروهم بالإشتغال كالات» (Aubert et Gualejac, 1991, p145) هكذا، فعلى الرغم من خطابها "التحرري"، و"التجديدي"، فإن المقاومة الحديثة تظل فضاءاً للشغل شبيه إلى حد كبير بالنموذج العسكري في فرض التماثل، وتشكل رمزاً للنظام التراتبي « حيث ان اكتمال الجماعة وتحققها لايتأتى الا عبر فعالية أفرادها» (Alain Peyrefitte, 1976, p754)، لكن « عندما نسعى الى رؤية رأس واحد فقط، فيجب قطع الرؤوس الأخرى» (Alain Peyrefitte, 1976, p807).

"ثقافة المقاومة" أو العبودية الحديثة:

يأتي مفهوم " ثقافة المقاومة" في سياق تنامي التوترات داخل عالم الشغل كنتيجة حتمية للظروف الصعبة والمأساوية التي يشتغل فيها الأفراد، ولتصاعد وتيرة رفض تلك النظم التراتبية التي تختزل الإنسان في إحدى أوجه إنسانيته المتعددة. فبعد رفض الإشتغال في مناخ عنف السلطة التراتبية، سعى خطاب التدبير الحديث إلى إبداع أشكال جديدة من العنف تكون نتائجها فعالة وآلياتها خفية، يتعلق الأمر بـ« فن جديد يعوض الإكراه بالإغراء» (Jean-pierre Léonardini , 1994, p16) فلكي يتماهي الفرد مع المقاومة يجب عدم الاطمئنان لتلك الآليات والتدابير التي تفرض من الخارج، لأن ثنائية تعويض/عقاب لم تعد فعالة. وعموما يمكن القول أن كل تلك الإجراءات التي اعتبرها تاييلور ضرورية لتحفيز العمال كي ينخرطوا أكثر في العملية الإنتاجية (أجر الاستحقاق، الجوائز، الميداليات...) قد تبين عدم جدواها اليوم. لهذا سبتنكر المقاومة الحديثة حيلاً فعالة جديدة مثل تحويل الأفراد من عمال إلى مساهمين، وتنشيط قيم دينية وثقافية وأخلاقية تقدم الشغل ليس كواجب يقوم به الفرد إزاء مجتمعه ووطنه، بل أيضاً كنشاط يحقق من خلاله الفرد أهدافاً متنوعة خاصة مثل تحقيق الذات أو الحفاظ على جسد سليم، إن الفرد وفق إيديولوجية "ثقافة المقاومة" يصبح ناضجاً لكي يراقب نفسه بنفسه ولكي يصبح مؤهلاً لقبول « إكراه دون قمع، أي إكراه غير محسوس يتسلل إلينا خفية مستغلاً إفتناحنا» (Jean-pierre Léonardini , 1994, p16). بلغة أخرى لكي يتقبل بوعي سعيد « هذه العبودية

المكثفة التي لا تجد مصدرها في الخضوع للخارج، ولكن في الخضوع للداخل، وهو خضوع مرتبط بثقافة داخلية» (Aubert et Gualejac, 1991, p120-121). ذلك أن ما تسعى إليه "ثقافة المقاومة" هو تقوية المراقبة الذاتية لدى الافراد داخل عالم الشغل، أي « منظومة ذلك النظام الذي يتميز بنوع من السيطرة ذاتية-التسيير التي تتجاوز في قدرتها الضبطية والتحكمية فعالية تلك الوسائل المعروفة التي كانت تستخدم في الماضي» (Christophe Dejours, 1998, p56). تتم هذه السيطرة عبر مايسميه بيير بورديو "العنف الرمزي" الذي يسعى للحصول على «هدوء الأفراد والمجتمعات عبر عنف فعال لدرجة أنه يمر دون أن يثير الانتباه، عنف مستبطن يؤدي إلى نوع من الخضوع بشكل لا نعرف من خلاله لمن نخضع. إنه عنف يتقن تحقيق النسيان» (Viviane Forrester, 1996, p24-25). بهذا المعنى، يبدو أن هدف "ثقافة المقاومة" هو إحباط تنامي الإحتجاجات التي تسعى إلى تثبيت حقوق العمال وتطالب بمؤسسة حمايتهم ضد اعتبارية أرباب العمل، فإذا كان عقد الشغل يقوم على الاعتراف بالأفراد باعتبارهم أحراراً ومستقلين وينظم العلاقة بين قوة العمل والرأسمال، باعتبارها علاقة بيع وشراء، ويعترف بمشروعية النزاع، فإنه يظل عقداً قائماً على « التمييز بين الفرد و المقاومة» (Jean-pierre Le Goff, 1992, p93)، وهو ما تسعى إستراتيجية "ثقافة المقاومة" على إخفائه ومحوه، فهي «تسعى لمحو خاصية التعدد والنزاع التي تطبع القيم والطموحات والمصالح التي هي رهانات يومية داخل المقاومة» (Jean-pierre Le Goff, 1992, p90) لتصل في النهاية إلى إقناع المسيطرة عليهم أن السيطرة التي يخضعون لها ما هي سوى إستيهامات، وتخييلات إيديولوجية ليس إلا.

فلقد سبق لمشيل أونفري أن بين أن هذا الواقع الذي تريد أن تخلقه المقاومة الحديثة هو واقع سبق وأن نظر له أرسطو عندما قال أن على السيد أن يقنع عبده بأن لهما نفس المصالح ونفس القدر، متساءلاً عن أية مصالح مشتركة تحدث أرسطو؟: «هل كونهما يعيشان في مكان واحد، وأنه يجب أن يكون ثمة أغنياء لكي نطعم الفقراء؟ وأن الفقر له وظيفة، لأن بدونه لا يمكننا أن نمارس فضيلة الصدقة؟ وأنا نحتاج غنى البعض لنضمن عيش الآخرين» (Michel Onfray, 1997, p110). فمصالح المشتركة التي تدعيها "ثقافة المقاومة" هي بعيدة على أن تعترف بالمساواة بين العامل ومشغله. ف"مشروع المقاومة" الذي تعتمده إيديولوجية "ثقافة المقاومة"، باعتباره آليتها الأساسية، إلى جانب "ميثاق المقاومة" من أجل إدماج جميع الأعضاء تحت هدف واحد، هو في المطاف الأخير « عملية تواصل وتعبئة داخلية موجهة للفوز بانخراط العمال في روح وأهداف المقاومة» (Jean-pierre Le Goff, 1992, p100). إن خطاب التدبير الحديث يدعي « تجاوز الإصطفاغ التقليدي بين أرباب العمل والعمال، القادة والمنفذين، المالكين والمستغلين، وبالتالي تدبير المفارقات» (Aubert et Gualejac, 1991, p30) إنه يفترض محو كل التناقضات الموجودة « بين مصلحة المقاومة ومصلحة أولئك الذين يشتغلون فيها» (Aubert et Gualejac, 1991, p313).

ففي منظور إيديولوجية "ثقافة المقاومة" التي يعتمدها خطاب التدبير، «لا وجود للإستغلال، لأن الفرد عندما يشتغل من أجل المقاومة فإنه يشتغل لنفسه، إنه، بمعنى من المعاني، قائد نفسه»

(Aubert et Gualejac, 1991, p41). هكذا فإن منطق التدبير الرأسمالي الحديث يريد تذويب تناقض رأسمال-عمل، ويقدم نفسه على أنه التدبير القادر على مصلحة المساهمين الماليين والعمال ب « فضل إبداعه لمخلوق هجين هو نصف رب عمل ونصف عامل قادر على تذويب المتناقضات. فيقترح تضامناً عضوياً بين الفرد والمقولة من خلال الإهتمام المباشر بالنتائج، ومن خلال تطوير المساهمة الذاتية، ومن خلال ثقافة المقولة التي تفقد كل عامل لاستبطان واستدخال أهداف وقيم المقولة" (Aubert et Gualejac, 1991, p105). فلمجرد ما يصل التدبير الحديث إلى إقناع العامل على أنه أصبح " رب عمل « فإن الصراع الطبقي لم يعد له معنى إلا عند الحالمين بالثورة» (John Kenneth Galbraith, 1968, p268). لكن هل إستطاع خطاب التدبير الحديث أن ينسينا بأن «الرأسمالية النيوليبرالية قائمة بالأساس على السيطرة على الشغل والاستحواد على الثروات التي ينتجها»؟ (Christophe Dejours, 1998, p175-176). فالعديد من أرباب الشغل بما في ذلك الذين يتبنون بحماس التدبير ب"ثقافة المقولة" يعلمون جيداً بأن العمال ليسوا بتلك السذاجة التي يمكن تصورهم بها، إذ يعرفون جيداً أن التدبير الحديث يعاملهم وكأنهم آلات (Pierre De Lannurien, 1968, p240)، فداخل أوساط الأطر المسيرة، فإن « الصورة الإيجابية للإطار الشاب الديناميكي والفعال والممتلى ثقة بالمستقبل، أصبحت تترك مكانها لصورة ذلك الإطار المرهق الذي يشيخ، والمكتئب، والذي يعيش الأزمة والارتباك تحت ضغط مستمر» (Michel Villette, 1996, p143-144).

فإذا كانت ثقافة المقولة تعني كما يقول Sainsaulieu تلك « اللحمة الرمزية التي تشكلها القيم المشتركة بمنحها الإحساس بالانتماء والقدرة الجماعية على الإنتاج، والتوافق حول مشروع، بل كذلك إشاعتها لروح الديمقراطية والتعايش بين الفاعلين ليتحولوا إلى جماعة داخل الشغل، فإن التجارب قد بينت أن التوجه العام يمضي، منذ 15 سنة، في إتجاه مضاد لخلق جماعة مندمجة بشكل كامل، فإذا كانت السيرورات التي خلقتها جماعات-مشروع (groupes-projets) ودوائر الجودة (cercles de qualité) قد أدت إلى تعزيز الإستقلالية، فإن هذه الأخيرة قد خلقت دورها تعدد وإختلافات جديدة لم تعمل على تقوية إنسجام المقولة. فتقافة هذه التجارب التنظيمية القائمة على أسس ديمقراطية وتشاركية قد أنتجت ظواهر الإختلاف أكثر مما أنتجت الإلتفاف حول قيم مشتركة» (Sainsaulieu, Sergrestin, 1986, p342-343). هكذا فإن إدعاء محو التناقضات والإختلافات والتراتب الهرمي داخل عالم الشغل لا يصمد أمام الملاحظة الواقعية التي تظهر أن مجتمعاً بدون طبقات هو مجرد وهم. بل إنه أمر غير ممكن وغير مأمول في الوقت نفسه. في المقابل، وكما يرى ذلك ميشيل انفري (Michel Onfray, 1997, p111) فالإلتفاف، التي تعني إستغلال الإختلافات، هي التي يجب التصدي لها.

هل علينا أن نصدق منطوقات خطاب التدبير المقاو لاتي؟ أم نصدق الوقائع الاجتماعية والنفسية التي ينتجها داخل ظروف الشغل؟ هل نصدق « لغة الخشب التي يصنع منها مزاميرا لتتويم الشعوب» (Jean-pierre Léonardini, 1994, p58)، أم نصدق الواقع الاجتماعي السائد داخل المقولة والذي يدفع الفرد لكي يتخلى عن « العمودية (la verticalité) التي تميز إنسانية الإنسان» (Michel Onfray, 1997, p69)، إن العديد من المعطيات الميدانية التي أبرزتها

دراسات سوسولوجية، تعتبر أن "ثقافة المقابلة" كآلية للتدبير تساهم في سلب الفرد استقلالته وحرمانه من حرية المبادرة وامتلاك تجربة الشغل وفق أفق الاختلاف والتعدد. وذلك من أجل خدمة مبدأ التدخل في نفسيته وطرق تفكيره وشل حركته وإبداعه ودفعه لتبني « سلوك التردد الذي يميز الكلب الفاقد لمخيخه» بتعبير فريديريك (Alain Peyrefitte, 1976, p551) إن ثقافة المقابلة التي يستخدمها خطاب التدبير الحديث ليست سوى آلية ذكية لتثبيت سلطة رأسمال على الشغل بتشكيل نفسية العامل وهيكله بناءه الذهني من الداخل وفق مصالح وأهداف رب العمل لكي تظل "البنية الاجتماعية لحقل الشغل" بتعبير إرهارد فريديريك (Erhard Friedberg 1993) متمحورة بالأساس حول « إعادة إنتاج النظام الاجتماعي الخاص والساند داخل المقابلة، ولا يسعى بأي شكل من الأشكال إلى إعادة النظر في التحديدات القائمة أو التفكير في خلق أهداف وغايات جديدة للمقابلة» (Renaud Sainsaulieu, 1995, p215). يمنع هذا الأمر المنظومة الاجتماعية للمقاولات من « الانتقال من الوعي بأهداف التنظيم إلى قياسه ومناقشته وتحويله إلى هدف تتمحور حوله مجموعة من الرهانات» (Michel Crozier et Erhard Friedberg, 1977, p247).

إن السلطة كما فككها ميشيل فوكو لا تقتصر على إكراه الخصم والتأثير عليه حتى يقوم بفعل لم يكن يرغب أو ينوي القيام به، بل تعمل كذلك على ضبط فعل الخصم عبر هيكله مجاله وظروف (Michel Foucault, 1997, p220) ولعل هذه هي الإستراتيجية الخفية للتدبير بالثقافة في المقاولات الحديثة والتي حولته من التدبير ب"الثقافة" إلى التدبير عبر "الضغط والتوتر stress" (Daniel Cohen, 2012, p43-49).

أهم نتائج الدراسة:

إن أهم النتائج التي نصل لها مع الدراسات والأبحاث التي اعتمدها في سوسولوجية الشغل، هي أن خطاب التدبير الحديث الذي راجع مع صعود السياسات النيوليبرالية التي فرضت عولمتها على الشعوب، هو خطاب بعيد عن أن يكون خطاباً منسجماً مع الواقع الاجتماعي والثقافي السائد داخل المقاولات. فكل محاولات هذا الخطاب لجعل المقابلة وحدة منسجمة وخالية من النزاع و التناقض، باءت بالفشل. ليبقى الشغل ظاهرة اجتماعية تهيكها السيطرة والنزاع. والمقابلة فضاء للتناقض الاجتماعي والصراع الثقافي.

كما أنه أصبح جلياً مع الأطروحات النقدية التي استعرضناها في هذه الدراسة، أن مفهوم "ثقافة المقابلة". لا يعدو أن يكون سوى آلية أساسية لخلق واقع سوسيو مهني يعتمد الهيمنة على أذهان الأفراد ليشكلوا سلوكياتهم وفق الأهداف المسبقة للمقابلة. ويستوعبوا كل أشكال السلطة التي يخضعون لها على أنها سبل لاندماجهم الإيجابي، وآلية لانخراطهم في العملية الإنتاجية.

فالواقع الذي يخلقه التدبير ب "ثقافة المقابلة"، وكما أظهرت الدراسات التي اعتمدها، هو واقع يسلب الفرد استقلالته، ويحرمه من المبادرة، ويمعنه من امتلاك تجربته داخل الشغل. إن ثقافة المقابلة تعني في واقع المقاولات الحديثة، تسيير الأفراد وفق أهداف لم يسبق لهم أن ساهموا في تحديدها أو شاركوا في تصورها. إن قادة التدبير، عندما يعتمدون "ثقافة المقابلة" كآلية لتسيير مختلف الموارد البشرية، يعتقدون أن جميع الأفراد في المقابلة يتقاسمون معهم نفس

منظومة القيم و الأهداف التي يتبنونها. وبالتالي فإنهم يعتقدون أن نجاحهم للوصول إلى أهدافهم لا يتطلب سوى إجراء عمليات تقنية، مثل حملات الإخبار، دورات التكوين، إغراءات للتحفيز دون أي اهتمام للفرد كنصو و فكرة و مبادرة.

هكذا تتحول "ثقافة المقاومة" من مكون مشترك، و هوية جماعية، إلى إيديولوجية مفروضة، و عنف رمزي، يمارسان على العاملين في المقاومة، و يجعلانهم أفرادا فاقدين للإرادة، منفذين لأوامر القادة بوداعة و هدوء. بل في كثير من الأحيان، بحماسة شديدة. لقد أبانت الدراسات الميدانية في سوسولوجية الشغل أن مفهوم "ثقافة المقاومة" هو آلية خطابية لإخفاء التناقضات و الاختلافات التي تطبع مختلف استراتيجيات الفاعلين داخل المقاومة، و تدخلهم في نزاعات لا يمكن إلا الاعتراف بها و جعلها قوة دينامية للتطوير و تنمية الإنتاجية.

خاتمة:

يدعي خطاب التدبير الحديث أن هدفه الأساسي هو خلق نموذج اجتماعي جديد يملأ المقاومة الحديثة و يجعلها خالية من كل أشكال النزاع و الانقسام التي تنجم عن تصورات و أفكار بالية و خاطئة تعيق تطور العملية الإنتاجية. إنه خطاب يسعى إلى أنسنة الشغل بالاعتماد على خلق "ثقافة" مشتركة بين مختلف الفاعلين داخل العملية الإنتاجية. و جعلها رافعة أساسية لمحوي الاختلافات و القضاء على التناقضات و تقوية انخراط الأفراد في الإنتاج بحماسة.

فجعله العملية الإنتاجية فضاءا للتعاون و التضامن حيث اختلاف المواقع و الأدوار و تعدد الوظائف يعد ثراء في الموارد البشرية لانجاز أفضل نمو إنتاجي ممكن، سعى خطاب التدبير الحديث إلى جعل المقاومة "هوية" جماعية يدافع عنها كل الأفراد العاملين داخلها.

إلا أن كل الدراسات و الأبحاث التي جاءت بها سوسولوجية الشغل، بينت بالتحليل و النقد ظواهر و وقائع عديدة تبين أن ما يعتبره خطاب التدبير الحديث "ثقافة المقاومة" كآلية للتدبير، ما هو إلا استراتيجية خطابية لإخفاء واقع التناقضات و النزاعات التي تهيك عالم الشغل بالمقاولة. واقع الفرد فيه محروم من استقلاليتته، و ممنوع من حرية المبادرة، و غير قادر على امتلاك جهده الإنتاجي، سواء على مستوى التنظيم، أو على مستوى الوعي.

لقد خلصت جل الدراسات التي انكبت على العالم الاجتماعي و الثقافي للشغل إلى أن ما يسمى في خطاب التدبير ب "ثقافة المقاومة"، هو إستراتيجية لبناء سلطة رمزية مستوعبة من قبل الأفراد تجعلهم "وديعين و نافعين" بتعبير فوكو لكل هدف إنتاجي، و تجعل هذا الأخير يتحقق بأقل تكلفة ممكنة، و يصبح العنصر البشري داخل المقاومة لا يقل ميكانيكية من الآلات و المعدات التي يستعملها.

قائمة المراجع:

1. Accardo Alain et Corcuff Philippe (1986), La sociologie de Bourdieu, Editions Le Mascaret, Bordeaux.
2. Cabin Philippe (1999), «les coûts humains du Management», Dans Philippe Cabin (Dir), les organisations; Etat des savoirs, Editions sciences humaines, Paris.

3. Cohen Daniel(2012), Homo économicus, Prophète (égaré) des temps nouveaux, Albin Michel, Paris
- 4.Crozie Michel., Erhard Friedberg(1977), L'acteur et le système, Editions du Seuil, Paris.
- 5.De Gaulejac Vincent et Aubert Nicole(1991), Le coût de l'excellence, Editions du Seuil, Paris.
- 6.Dejours Christophe(1998), Souffrance en France : la banalisation de l'injustice social, Seuil, Paris.
- 7.De Lannurien Pierre(1968), Cent ans de retard, Denoël, Paris.
- 8.Enriquez Eugèn(1976), «Evaluation des hommes et structures d'organisation des entreprises », Connexion, N19.
- 9.Enriquez Eugène(1989), «Vers la fin de l'intériorité ? » Psychologie Clinique, N2.
- 10.Foucault Michel(1971), L'ordre du discours, Gallimard, Paris.
- 11.Foucault Michel(1997), il faut défendre la société, Editions du Seuil, Paris.
- 12.Foucault Michel(1979), surveiller et punir, Gallimard, Paris.
- 13.Forrester Viviane(1996), l'horreur économique, Fayard, Paris.
- 14.Friedberg Erhard(1993),le pouvoir et la règle, Editions du Seuil, Paris.
- 15.Galbraith John Kenneth(1968), Le nouvel état industriel, Gallimard, Paris.
- 16.Guigo Denis(1992) « tous pour une ethnologie de l'entreprise participative», Cité par Philippe Gabin(1999) «Les rituels de l'entreprise», dans Philippe Cabin (Dir), les organisations; Etat des savoirs, Editions sciences humaines, Paris.
- 17.Le Coff Jean-pierre(1992), Le mythe de l'entreprise, la Découverte, Paris.
- 18.Léonardini Jean-Pierre(1994), Sauve qui peut la langue, L'Archipel, Paris.
- 19.Onfray Michel(1997), Politique du rebelle, Grasset, Paris.
- 20.Peyrefitte Alain(1976), Le mal français, Plon, Paris.
- 21.Peyrefitte Alain(1976), Le mal français, Plon, Paris.
- 22.Sainsaulieu Renaud., Sergrestin Denis (1986) « vers une théorie sociologique de l'entreprise», Sociologie du travail, N3-86.
- 23.Sainsaulieu Renaud (et autres)(1995), Les mondes sociaux de l'entreprise, Desclée de Brouwer, Paris.
- 24.Villette Michel(1996), le manger jetable, la Découverte, Paris.