

ثقافة المقاومة بين خطاب التدبير المقاولاتي الحديث والنقد السوسولوجي

Cooperate culture between the modern cooperate management and the sociological criticism

الدكتور لحسن خليل*

جامعة سيدي محمد ابن عبد الله، ظهر مھراز- فاس (المغرب)

ملخص:

إذا كان التدبير المقاولاتي 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، فسوسولوجيا الشغل والتنظيمات، بعدتها النظرية والميتودولوجية الغنية، استطاعت أن تبين أن مفهوم "ثقافة المقاومة" لا يعدو أن يكون، في نهاية المطاف، سوى مجرد خطابا يديولوجيا في حقيقة الواقع الاجتماعي والفردى السائد داخل عالم الشغل أكثر مما يسهم في استجلاء محدداته وبنياته العميقة. ذلك هو ما تسعى إبرازة هذه الورقة البحثية باستحضار أهم الدراسات التي إنكبت على استجلاء بعض الإستراتيجيات الكامنة وراء استخدام مفهوم "ثقافة المقاومة" الذي يدعي أنسنة العلاقات الاجتماعية داخل عالم الشغل.

الكلمات المفتاحية: التدبير المقاولاتي 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.

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 الأيديولوجيا الذي يرى أنه يظل مرافقاً وملازماً لعلاقات القوة فيساهم بذلك في ربطه بالمعرفة باعتبارها آلية إستراتيجية لإنتاج السلطة. فالأيديولوجية فيتصور فوكو تتغلغل في مطاوي الوجود الاجتماعي، وتثوي كل تجلياته، وتعبّر عن نفسها عبر ما يسميه بـ"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, Philippe Corcuff, 1986, p44)، وجعله يحقق رهانات معينة ويجسد سلطة المسيطر عبر توسيع نفوذ هيمنته الأيديولوجية.

ولعل هذا ما يسعى إليه خطاب التدبير المقاولاتي الحديث عندما يروج لمفهوم "ثقافة المقابلة" كمبدأ أساسي ومركزي لتدبير عالم الشغل يدعي القدرة على جعل هذا الأخير فضاءً 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 أيديولوجيات القرن التاسع عشر مثل الماركسية، التي كانت ترى في المقابلة فضاءً للصراع الطبقي، وتنظيماً لسيطرة رأس المال على العمل من خلال الإستغلال 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 لارجعة فيه (Jean-pierre« . Le Coff, 1992,p83).

فالتشارك والتشاور يعتبران عماد الشغل داخل المقاوله الحديثه، والشرط الأساسي لاعتماد تدبير ديمقراطي يقود إلى جعل الثقافة داخل الشغل تلعب دور الرافعة القوية لخلق تعاون فعال بين العمال وتحفيزهم بشكل دائم. فالمقاوله الحديثه تريد أن تتميز بشكل جذري عن تلك التنظيمات البيروقراطية والتكنوقراطية 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.

فالمقاوله الحديثه تبتغي 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 المقاوله، وإلى بؤرة هوية يدافع عنها الجميع لتستطيع تحفيز الكل على العطاء والإنتاجية، فالإختلالات، وفق هذا التصور، والتي تطبع عالم الشغل، وتحد من إنتاجية المقاوله 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 لـ "سعادة" العمال، هي عملية لا تتم إلا باعتماد تدبير حديث لا يدبراً لأجساد 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 لـ "ثقافة المقاوله"، وإعلائه 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 المقاوله، تجعلهم يخدمون الأهداف المعلنة والمحددة من طرف قادتها ومسيريها (Denis. G, 1992: 247). عكس هذا، تؤكد العديد من الدراسات

والأبحاث الميدانية بملاحظات المبنية علمياً ووقائعها المثبتة مادياً، على وجود واقع اجتماعي 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 ومواثيق ومشاريع المقاولات.

أولاً: أهمية الدراسة وأهدافها:

تكمُن أهمية هذه الدراسة في كونها تشتغل على إبراز مدى تطابق خطاب التدبير المقاولاتي الحديث، الممتلئ بأهداف وإدعاءات وإستراتيجيات، 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، وبديهياته نحو مواجهة نقدية مع الوقائع والعلاقات التي تهيكّل الواقع الاجتماعي لعالم الشغل داخل المقابلة. فإذا كان خطاب التدبير الحديث قد شكّل المظهر الإيديولوجي لكل سياسات العولمة التي هدفت إلى رد الاعتبار للمقابلة، فإن البحث في مدى تحقق إستراتيجيات 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 وإستراتيجيات خطاب التدبير الحديث، بالوقائع الاجتماعية 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 والاستغلال، 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 الإستراتيجيات، وتنتقد علاقة خطاب التدبير بالحياة اليومية للأفراد داخل الشغل.

ثانياً: "ثقافة المقابلة" بين الخطاب والواقع

لاشك أن إجماع علماء الاقتصاد، بمختلف توجهاتهم الإيديو-سياسية، على النظر للمقابلة كفاعل قوي في الصراع ضد الركود الاقتصادي ورافعة قوية من أجل خلق مناصب

الشغل، لم يمنع البحث السوسيولوجي 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 والتaylorية، بل حتى الأبوية والفيودالية المهنية، هي الظواهر الأكثر انتشاراً داخل هذا الواقع» (Sainsanlieu, 1986, p.335-352). الشيء الذي يجعل من مقولات الإستقلالية، والتشاركية، وحرية المبادرة، مجرد أو هام 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, 1976, p.79-110). إضافة إلى هذا، فثقافة المقابلة أو التنظيم «وهي تقترح قيمها وطرقها الخاصة في التنشئة الاجتماعية، ومخيالها، 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 سلوكات 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, 1967, p.61-77). هكذا فبدل الخضوع الطوعي الخامل المحدود، الذي ساد في السابق، نجد أن المقابلة الحديثة ترغب اليوم في تحقيق خضوع ديناميكي مجد «تماهي الفرد بالتنظيم» (Aubert et Gualejac, 1991: 59). في صيغة إلتحام وإندغام كاملين، يجنبان كل «إجهاد للذات وحرق للأعصاب» (Aubert et Gualejac, 1991 : 143).

إن خطاب التدبير الحديث هو محاولة لأنسنة واقع الشغل في مقابلة التيلانتعش إلا بامتصاص دماء عمالها. فإذا كان ميشيل فوكو قد بين أن نظام التراتبية يهدف إلى جعل الأفراد طيعين ووديعين ونافعين بمراقبته للجسد (Michel Faucault, 1971)، فإن المقابلة الحديثة، تسعى عبر آلية «ثقافة المقابلة» إلى «التركيز على مراقبة البناء النفسي (le psyché) أولاً» (Aubert et Gualejac : 1991 : 100).

فالمسير «عليه ألا يكتفي بالإنخراط في المنظومة بشكل ميكانيكي بإحترام معاييرها ومبادئها وقيمها وقواعدها، بل عليه أيضاً أن يعبئ كل كيانه ويكرس كل حياته العاطفية في

بعدها المزدوج الفيزيقي والنفسي والجسدي والروحي» (Aubert et Gualejac, 1991: 131)، إن الهدف من وراء إنشاء "مشاريع المقاومة" هو أولاً إقامة «سلطة تتعالى على الشك، فتقدم نفسها باعتبارها أخلاقاً مشتركة. هكذا تتحول ثقافة المقاومة إلى سلطة عليا، وقاعدة سامية باعتبارها تعبير عن القيم المشتركة، وعن انضباط مستبطن تعد قوته أقوى من النظم والقوانين» (Jean-pierre Le Goff, 1992: 96). فعلى عكس ماتدعيه مقولة "ثقافة المقاومة"، فإن الإكراه والخضوع والسيطرة، باعتبارهم آليات لإدماج داخل العملية الإنتاجية، لم يتم التخلي عنهم، بل فقط تم تسيدهم بأشكال جديدة. إنه يراد اليوم « للإكراه والمراقبة أنتستبطن من طرف الجميع، ليطم خلق نوع من العبودية الطوعية داخل المقاومة» (Jean-pierre Le Goff, 1992 : 104).

فتقافة ومشروع المقاومة ليسا سوى خطاب إيديولوجي يبرر « خداع الأفراد والتحكم فيهم» (Le Goff, 1992 : 99). فإذا كانت "ثقافة المقاومة" تدعو إلى «الإستقلال الفردي، فمن أجل العمل على تأطيره وتذويبه في جماعة المقاومة» (Jean-pierre Le Goff, 1992 : 177) لأن الهدف في النهاية هو « الانخراط، والاندماج، والدينامية الكاملة للجميع. بمعنصقل 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, p.67).

ثالثا: الفرد في المقاومة الحديثة:

إن هدف "ثقافة المقاومة" هو إقناع الفرد بكون هويته الخاصة ليست سوى سرايا، 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 المقاومة" هو تحقيق « عملية تحويل الفرد إلى رعية، فالفرد عليه أن يذمر وتتم استعادته ودمجه في جماعة مانحة للمعنى. لم يسبق أبدا تمثل الفرد كغاية، بل هو دائما 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. O, 1997: 40-41).

هكذا إذاً، على الفرد أن يتوارى لفائدة الجماعة. فالطقوس والأساطير والرموز والقيم التي تريد "ثقافة المقاوله" نشرها، موجهة إلى «تجميع وتعبئة كل واحد لخدمة جماعة الانتماء، موجهة إلى تركيز طاقات الكل لتحقيق مشروع مشترك» (Aubert et Gualejac, 1991: 46)، يتعلق الأمر بجعل « كل الأفراد يشتغلون وكأنهم قطع غيار» (Aubert et Gualejac, 1991: 120). 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: 143)، إنهم شيء هو أن «نحقق من أن أعضاء المقاوله يتقاسمون نفس منظومة القيم التي لدى القادة. يجب إذًا 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 أوله نية عدم قبول قانون التنظيم كقانون ملزم لسلوكاته» (Eugène.E, 1976 : 79-110). وعندما ترفع المقاوله الحديثة، شعار "المقاوله المكونة"، فإن ذلك يترجم في الواقع بأن «يترافق التكوين داخل المقاوله بإرادة توحيد السلوكات على أساس معايير» (Jean-pierre Le Goff, 1992 : 162-163)، فخلف المظاهر العادية للدورات التكوينية للموارد البشرية نجد « عملاً حقيقياً لنزع الثقافة والبعد الإنساني، وجعل فكرة الكائن المستقل، القادر على خلق مسافة ومقاومة كلال لضغوطات تترك المكان لصورة الإنسان المتماثل والقابل لأن يخدع بسهولة» (Jean-pierre Le Goff, 1992 : 176).

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 المقاوله الحديثة، وهي تحت على التماثل، وعلى العقلانية وعلى تسييد ردود فعل المنظومة والنمطية « تحول الأفراد إلى روبوتات، وتأمروهم بالاشتغال كآلات»، (Aubert et Gualejac, 1991: 145) هكذا، فعلى الرغم من خطابها "التحرري"، و"التجديدي"، فإن المقاوله الحديثة تظلفضاً للشغل شبيهه إلى حد كبير بالنموذج العسكري في فرض التماثل،

وتشكل رمزاً للنظام التراتبي « حيث ان اكتمال الجماعة وتحققها لا يتأتى إلا عبر فعالية أفرادها» (Peyrefitte. A, 1976 : 754)، لكن «عندما نسعى الى رؤية رأس واحد فقط، فيجب قطع الرؤوس الأخرى» (Peyrefitte. A, 1976: 807).

رابعا: "ثقافة المقاومة" أو العبودية الحديثة:

يأتي مفهوم "ثقافة المقاومة" في سياق تنامي التوترات داخل عالم الشغل كنتيجة حتمية للظروف الصعبة والمساوية 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، سع خطاب التدبير الحديث إلى إبداع أشكال جديدة من العنف تكون نتائجها فعالة وآلياتها خفية، يتعلق الأمر بـ «فن جديد يعوض الإكراه بالإغراء» (Léonardini. J-p, 1994: 16)، فلكي يتماهي الفرد مع المقاومة يجب عدم الاطمئنان لتلك الآليات والتدابير التي تفرض من الخارج، لأنثنائية تعويض/عقاب لم تعد فعالة. وعموما يمكن القول أن كل تلك الاجراءات التي إعتبرها تايلور ضرورية لتحفيز العمال كي ينخرطوا أكثر في العملية الإنتاجية (أجر الاستحقاق، الجوائز، الميداليات....) قد تبين عدم جدواها اليوم. لهذا سنتبكر المقاومة الحديثة حياءً 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 إنفتاحنا» (Léonardini. J-p, 1994: 16).

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 : 120-121)، ذلك أنما 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. D, 1998 : 56). تتم هذا السيطرة عبر ما يسميه 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 عيشكل لانعرف من خلاله لمن نخضع. إنه عنف يتقن تحقيق النسيان»-24 (Viviane, F,1996) (25). بهذا المعنى، يبدو أن هدف "ثقافة المقاومة" هو إحباط تنامي الاحتجاجات التي تسعى إلى تثبيت حقوق العمال وتطالب بمؤسسة حمايتهم ضد اعتباطية أرباب العمل، فإذا كان عقد الشغل يقوم على الاعتراف بالافراد باعتبارهم أحراراً ومستقلين وينظم العلاقة بين قوة العمل والرأسمال، باعتبارها علاقة بيع وشراء، ويعترف بمشروعية النزاع، فإنهيظلت عقداً قائماً على « التمييز بين الفرد والمقاولة» (93 : 1992, Jean-pierre Le Goff)، 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 المقاولة (Jean-pierre Le Goff, 1992 : 90)، لتصل في النهاية إلى إقناع المسيطرة عليهم أن السيطرة التي يخضعون لها ما هي سوى إستيهامات، وتخيلات إيديولوجية ليس إلا.

فلقد سبق لمشيلا ونفري أن بين أن هذا الواقع الذي تريد أن تخلقه المقاولة 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» (110 : 1997, Michel. O)، فمصالح المشتركة التي تدعيها "ثقافة المقاومة" هي بعيدة على أن تعترف بالمساواة بين العامل ومشغله، ف"مشروع المقاولة" الذي تعتمد إيديولوجية "ثقافة المقاومة"، باعتباره أليتها الأساسية، إلى جانب "ميثاق المقاولة" من أجل إدماج جميع الأعضاء تحت هدف واحد، هو في المطاف الأخير « عملية تواصل وتعبئة داخلية موجهة للفوز بانخراط العمال في روح وأهداف المقاولة» (Jean-pierre Le Goff, 1992 : 100). إن خطاب التدبير الحديث يدعي « تجاوز الإصطفاغ التقليدي بين أرباب العمل والعمال، القادة والمنفذين، المالكين والمستغلين، وبالتالي تدبير المفارقات» (30 : 1991, Aubert et Gualejac)، إنه يفترض محو كل التناقضات الموجودة «بين مصلحة المقاولة ومصلحة أولئك الذين يشتغلون فيها» (Aubert et Gualejac, 1991 : 313).

ففي منظور إيديولوجية "ثقافة المقاوله" التي يعتمدها خطاب التدبير، «لا وجود للاستغلال، لأن الفرد عندما يشتغل من أجل المقاوله فانه يشتغل لنفسه، إنه بمعنى من المعانيقائد نفسه» (Aubert et Gualejac, 1991 : 41). هكذا فإن منطق التدبير الرأسمالي الحديث يريد تزويد تناقض رأسمال-عمل، ويقدم نفسه على أنه التدبير القادر على مصالحه المساهمين الماليين والعمال بـ« فضل إبداعه لمخلوق هجين هو نصف رب عمل ونصف عامل قادر على تزويد المتناقضات. فيفترح تضامناً عضوياً بين الفرد والمقاوله من خلال الإهتمام المباشر بالنتائج، ومن خلال تطوير المساهمة الذاتية، ومن خلال ثقافة المقاوله التي تقود كل عامل لاستبطان واستدخال أهداف وقيم المقاوله» (Aubert et Gualejac, 1991 : 105).

فلمجرد ما يصل التدبير الحديث لإيقاع العامل على أنه أصبح " رب عمل» فإن الصراع الطبقي لم يعد له معنى إلا عند الحالمين بالثورة» (John Kenneth. G, 1968 : 268). لكن هل استطاع خطاب التدبير الحديث أن ينسينا بأن «الرأسمالية النيوليبرالية قائمة بالأساس على السيطرة علىنا لشغلوا الاستحواذ على الثروات التي ينتجها»؟ (Christophe. D, 1998 : 175-176). فالعديد من أرباب الشغل بما في ذلك الذين يتبنون بحماس التدبير بـ"ثقافة المقاوله" يعلمون جيداً بأن العمال ليسوا بتلك السذاجة التي يمكن تصورهم بها، إذ يعرفون جيداً أن التدبير الحديث يعاملهم وكأنهم آلات (Pierre De Lannurien, 1968 : 240)، فداخل أوساط الأطر المسيرة، فإن « الصورة الإيجابية للإطار الشاب الديناميكي والفعال والممتلئ ثقة بالمستقبل، أصبحت تترك مكانها لصورة ذلك الإطار المرهق الذي يشيخ، والمكتئب، والذي يعيش الإزمنة والارتباك تحت ضغط مستمر» (Michel Villette, 1996, p143-144).

فإذا كانت ثقافة المقاوله تعني كما يقول Sainsaulieu تلك «اللحمة الرمزية التي تشكلها القيم المشتركة بمنحها الإحساس بالانتماء والقدرة الجماعية على الإنتاج، والتوافق حول مشروع، بل كذلك إشاعتها الروح الديمقراطية والتعايش بين الفاعلين ليتحولوا إلى جماعة داخل الشغل، فإن التجارب قد بينت أن التوجه العام يمتد منذ 15 سنة، في اتجاه 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 بدورها تعدد وإختلافات جديدة لم تعمل على تقوية إنسجام المقاوله. فثقافة هذه التجارب التنظيمية القائمة على أسس ديمقراطية وتشاركية قد أنتجت ظواهر الإختلاف أكثر

مما أنتجت الإلتفاف حول قيم مشتركة» (Sergrestin. S, 1986 : 342-343) هكذا فإن إِدعاء محو التناقضات والإختلافات والتراتب الهرمي داخل عالم الشغل لا يصمد أمام الملاحظة الواقعية التي تظهر أن مجتمعاً بدون طبقات هو مجرد وهم بل إنها أمر غير ممكن وغير مأمول في الوقت نفسه. في المقابل، وكما يرى ذلك ميشيل انفري (Michel O, 1997 : 111) فاللامساواة التي تعني إستغلال الإختلافات، هي التي يجب التصدي لها.

هل علينا أن نصدق منظومات خطاب التدبير المقاولاتي؟ أم نصدق الوقائع الاجتماعية والنفسية التي ينتجها داخل ظروف والشغل؟ هل نصدق « لغة الخشب التي يصنع منها مزاميرا لتنويم الشعوب» (Léonardini. J-p, 1994 : 58)، أم نصدق الواقع الاجتماعي السائد داخل المقاوله والذي يدفع الفرد لكي يتخلى عن « العمودية (la verticalité) التي تميز إنسانية الإنسان» (Michel. O, 1997: 69) .

إن العديد من المعطيات الميدانية التي أبرزتها دراسات سوسيولوجية، تعتبر أن "ثقافة المقاوله" كآلية للتدبير تساهم في سلب الفرد استقلالته وحرمانه من حرية المبادرة وامتلاك تجربة الشغل وفق أفق الإختلاف والتعدد. وذلك من أجل خدمة مبدأ التدخل في نفسيته وطرق تفكيره وشل حركته وإبداعه ودفعه لتبني « سلوك التردد الذي يميز الكلب الفاقد لمخيه» بتعبير فريديريك (Peyrefitte. A, 1976 : 551) إنثقافة المقاوله التي يستخدمها خطاب التدبير الحديث ليست سوبآلية ذكية لتثبيت سلطة رأس المال 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 والسائد داخل المقاوله، ولا يسعى بأي شكل من الأشكال لإعادة النظر في التحديات القائمة أو التفكير في خلق أهداف وغايات جديدة للمقاوله» (Sainsaulieu. R, 1995 : 215) يمنع هذا الأمر المنظومة الاجتماعية للمقاولات من « الانتقال من الوعي بأهداف التنظيم إلى قياسه ومناقشته وتحويله إلى هدف تتمحور حوله مجموعة من الرهانات» (Crozier. M et Friedberg. E, 1977 : 247).

إن السلطة كما فكها 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 وظروفه (Foucault. M, 1997 : 220)، ولعل هذه هي الإستراتيجية الخفية للتدبير

بالثقافة في المقاوالاتالحديثة والتي حولته من التدبير بـ"الثقافة " إلى التدبير عبر "الضغط التوتر stress" (Daniel. C,2012 : 43-49) .
خامسا: أهم نتائج الدراسة:

أهم النتائج التي نصل لها مع الدراسات والأبحاث التي اعتمدها في سوسيولوجية الشغل، هي أن خطاب التدبير الحديث الذي راج مع صعود السياسات النيوليبرالية التي فرضت عولمتها على الشعوب، هو خطاب بعيد عن أن يكون خطابا منسجما مع الواقع الاجتماعي والثقافي السائد داخل المقاوالات. فكل محاولات هذا الخطاب ليجعل المقاومة وحدة منسجمة وخالية من النزاع والتناقض، باءت بالفشل. ليبقى الشغل ظاهرة اجتماعية تهيكها السيطرة والنزاع. والمقاولة فضاء للتناقض الاجتماعي والصراع الثقافي.

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

فالواقع الذي يخلقه التدبير بـ "ثقافة المقاومة"، وكما أظهرت الدراسات التي اعتمدها، هو واقع يسلب الفرد استقلالية، ويحرمه من المبادرة، ويمعنه من امتلاك تجربته داخل الشغل.

إن ثقافة المقاومة تعني في واقع المقاوالات الحديثة، تسيير الأفراد وفق أهداف لم يسبق لهم أن ساهموا في تحديدها أو شاركوا في تصورها. إن قادة التدبير، عندما يعتمدون "ثقافة المقاومة" كآلية لتسيير مختلف الموارد البشرية، يعتقدون أن جميع الأفراد في المقاومة 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، إجراءات للتحفيز... دون أي اهتمام للفرد كتصور وفكرة و مبادرة.

هكذا تتحول "ثقافة المقاومة" من مكون مشترك، وهوية جماعية، إلى إيديولوجية مفروضة، و عنف رمزي يمارسان على العاملين في المقاومة، ويجعلانهم أفرادا فاقدين للإرادة،

منفذين لأوامر القادة بوداعة وهدوء. بل في كثير من الأحيان، بحماسة شديدة. لقد أبانت الدراسات الميدانية في سوسيولوجية الشغل أن مفهوم "ثقافة المقاوله" هو آلية خطابية لإخفاء التناقضات والاختلافات التي تطبع مختلف استراتيجيات الفاعلين داخل المقاوله، وتدخلهم في نزاعات لا يمكن إلا الاعتراف بها وجعلها قوة دينامية للتطوير وتنمية الإنتاجية.

خاتمة

يدعي خطاب التدبير الحديث أن هدفه الأساسي هو خلق نموذج اجتماعي جديد يملأ المقاوله الحديثة ويجعلها خالية من كل أشكال النزاع والانقسام التي تنجم عن تصورات وأفكار بالية وخاطئة تعيق تطور العملية الإنتاجية. إنه خطاب يسعى إلى أنسنة الشغل بالاعتماد على خلق "ثقافة" مشتركة بين مختلف الفاعلين داخل العملية الإنتاجية. وجعلها رافعة أساسية لمحوي الاختلافات والقضاء على التناقضات وتقوية انخراط الأفراد في الإنتاج بحماسة.

فبجعله العملية الإنتاجية فضاءا للتعاون والتضامن حيث اختلاف المواقع والأدوار وتعدد الوظائف يعد ثراءا في الموارد البشرية لإنجاز أفضل نمو إنتاجي ممكن، سعى خطاب التدبير الحديث إلى جعل المقاوله "هوية" جماعية يدافع عنها كل الأفراد العاملين داخلها.

إلا أن كل الدراسات والأبحاث التي جاءت بها سوسيولوجية الشغل، بينت بالتحليل والنقد ظواهر ووقائع عديدة تبين أن ما يعتبره. خطاب التدبير الحديث "ثقافة المقاوله" كآلية للتدبير، ما هو إلا استراتيجية خطابية لإخفاء واقع التناقضات والنزاعات التي تهيكل عالم الشغل بالمقاوله. واقع الفرد فيه محروم من استقلاليته، وممنوع من حرية المبادرة، وغير قادر على امتلاك جهده الإنتاجي، سواء على مستوى التنظيم، أو على مستوى الوعي.

لقد خلصت جل الدراسات التي انكبت على العالم الاجتماعي والثقافي للشغل إلى أن ما يسمى في خطاب التدبير بـ "ثقافة المقاوله"، هو إستراتيجية لبناء سلطة رمزية مستوعبة من قبل الأفراد تجعلهم "وديعين ونافعين" بتعبير فوكو لكل هدف إنتاجي، وتجعل هذا الأخير يتحقق بأقل تكلفة ممكنة.

ويصبح العنصر البشري داخل المقاوله لا يقل ميكانيكية من الآلات والمعدات... التي يستعملها.

قائمة المراجع:

1. Accardo Alain et Corcuff Philippe(1986), La sociologie de Bourdieu, Editions Le Mascaret, Bordeaux.
2. Cabin Philippe (1999), « les coûtshumains 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. Friedbreg 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 CoffJean-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*, Descléede Brouwer, Paris.
24. Villette Michel (1996), *le manger jetable*, la Découverte, Paris.