

الزمن وتقاطعاته من خلال عالم العمل

مقدمة

مقابل المفهوم المطلق للزمن، أي الزمن بوصفه حقيقة متعالية، كان إميل دوركهايم (Emile Durkheim) من بين أبرز واضعي أسس سوسيولوجيا الزمن. ففي مقابل الزمن الفلسفي القائم داخل الذات الإنسانية، والذي اعتبر الفيلسوف إيمانويل كانت (Kant Immanuel) مثلاً، أنه - أي هذا الزمن - قائم مع المكان داخل الذات الإنسانية، وأنهما صورتان قبلتتان ويشكلان مضمون خبرة الإنسان بالعالم الخارجي، أي بوصفهما شرطين للمعرفة، جعل دوركهايم الزمن نتاج الفكر الجمعي. ففي كتابه «الأشكال الأولية للحياة الدينية» الصادر في العام 1912، وضع دوركهايم أول مسلمات هذه السوسيولوجيا بالقول إن فكرة أو مقولة الزمن «لا تتمثل فقط في إحياء ذكرى، جزئية أو كاملة، عن حياتنا التي مضت، بل إنها إطار مجرد وغير شخصي يلف أو يشمل، ليس وجودنا الفردي فحسب، بل الوجود البشري بأسره. وهذا ما يشبه لوحة غير محدودة تنتشر فيها المدة (durée) تحت أنظار الروح، وتوجد فيها كل الأحداث المحتملة أو تتموقع وفقاً لمعالم ثابتة ومحددة. وبالتالي، لا يكون زمني الخاص هو المنظم على

هذه الشاكلة، بل الزّمن بحسب ما تمّ التفكير به بموضوعيّة من قِبَل كلّ الناس المنتمين إلى حضارة واحدة. وهذا وحده يكفي لفهم أنّ تنظيمًا كهذا لا بدّ أن يكون جمعيًا. وفي الواقع، تقود الملاحظة إلى أنّ المعالم هذه، التي تُنظّم وفقها الأشياء كلّها زمنيًا، هي مُستعارة من الحياة المجتمعية. التقسيمات إلى أيام وأسابيع وأشهر وسنين.. إلخ، تُطابق دوريّة الطقوس والأعياد والاحتفالات العامّة. التقويم الزّمني يعبر عن إيقاع النشاط الجمعي، وذلك في الوقت الذي تتحدّد فيه وظيفته - أي وظيفة هذا التقويم - في تأمين انتظام النشاط الجمعي هذا⁽¹⁾.

الانتقال بتأمّل الزّمن من إطاره الفلسفي المثالي إلى إطاره الوضعي التجريبي جاء إذاً نتيجة التفكير الاجتماعي به. حيث التمثّلات الاجتماعية كافّة، وحتى الدينيّة منها، هي نتاج تعاون بين البشر، يمتدّ ليس في المكان فقط بل في الزمان أيضاً⁽²⁾. فالزمان والمكان يتحدّدان في ضوء الثقافة. كما إنّنا نجد في المقابل « أنّ المجتمعات كافة تبذل قصارى الجهد لمواجهة مشكلات الحفاظ على النظام الاجتماعي، وإعادة إنتاجه في مواجهة عملية مرور الزّمن »⁽³⁾. فالغاية المعرفيّة التي تتوخاها علوم المجتمع بعامة، لا تتّجه « نحو الخصائص اللازميّة، بل نحو ما يُسجّل في الزّمن، أي التغيّر والتحوّل »⁽⁴⁾.

وعليه، فإنّ دراستنا تتناول مسألة الزّمن من منظور اجتماعي، ولا سيّما أنّ مشكلاته هي في الواقع مشكلاتنا نحن التي يرهص بها زمننا الحديث الكوسموبوليتي المرتبط بالتاريخ الأوروبي، والذي يشمل ثلاث مراحل تبدأ من عصر النهضة الأوروبيّة (من القرن السادس عشر إلى منتصف القرن السابع عشر)، ثمّ العصر الكلاسيكي (من أواسط القرن السابع عشر حتّى مطلع القرن التاسع عشر)، فالعصر الحديث (من مطلع

(1) Émile Durkheim , *Les Formes élémentaires de la vie religieuse*, (bibliothèque numérique fondée et dirigée par Jean-Marie Tremblay), <http://classiques.uqac.ca>,p.21.

(2) Ibid.,p.26.

(3) شارلوت سميث، موسوعة علم الإنسان، ترجمة محمد الجوهري وآخرين (القاهرة: المركز القومي للترجمة، 2009)، ص 316.

(4) Bertrand Montulet, *Les enjeux spatio - temporels du social* (Paris- Canada: éd L'harmattan,1998),P.38.

القرن التاسع عشر إلى منتصف القرن العشرين). إذ ترتبط مشكلاتنا مع الزمن، وفيه، ومن خلاله، بالتغير الاجتماعي، وبما يستتبعه من ظواهر أو مشكلات متجددة أو جديدة على المستويات كافة، وخصوصاً مع الطبيعة المتحركة والدينامية للمجتمعات. حيث يمثل «التقدم» بمعنى «انفتاح أفق التوقع» -بحسب بول ريكور (Paul Ricœur)- الشرط الأول لمفهوم الأزمنة الحديثة بوصفها أزمنة جديدة (...). [حيث] يمكننا في هذا الصدد، الكلام على تزمين (Temporalisation) تجربة التاريخ كعملية تحسين ثابتة ومتزايدة⁽⁵⁾.

مدخل منهجي

لئن كانت الحداثة نفسها ظاهرة تاريخية شاملة، فإنها تحمل هذه الصفات «بمقدار ما تقبض على الأزمنة الحديثة بوصفها أزمنة جديدة. غير أنّ فعل القبض على الأزمنة الحديثة هذا لا يمكن التبصر فيه إلا بكونه عبارة عن ابتعادٍ متزايدٍ للتوقعات عن كلّ التجارب القائمة لغاية الآن»⁽⁶⁾. في حين يغدو التسارع، بحسب ريكور أيضاً، «المؤشّر الأكيد على أنّ هذا التباعد لا يبقى على حاله إلا بالتعديلات التي تطرأ عليه بصورة مستمرة. فالتسارع هو تصنيف جديد (Métacatégorie) للإيقاعات الزمنية، يربط التحسين بتقصير الفواصل أو المسافات بين هذه الإيقاعات»⁽⁷⁾.

انطلاقاً من هذا البعد الحدائي للزمن إذًا، تحاول دراستنا هذه، مقاربة موضوع الزمن في علاقته بمجتمعنا من منظور اجتماعي. وقد اخترنا لذلك ميدان العمل إطاراً ميكروبياً لمقاربة التشابكات القائمة بين الزمن الراهن والأفراد. حيث يشهد العالم اليوم تغييرات طاولت النظريات والمفاهيم الفلسفية والاجتماعية والثقافية وغيرها، في مقاربة الوجود والعالم. فنحن في زمنٍ يصفه البعض بزمن «ما بعد الحداثة»، أو بزمن «بعد ما بعد الحداثة»، أو زمن «العولمة»، أو «زمن الرأسمالية المتوحّشة»... إلخ. غير أنّ الجذر المشترك والأكيد، على اختلاف التسميات، أنّه زمن يتكرّس فيه، شيئاً فشيئاً، الانزياح

(5) Paul Ricœur, *La mémoire, l'histoire, l'oubli* (Paris : éd du Seuil, 2000), p.390.

(6) Ibid, p.390.

(7) Ibid, p.390.

عن الأسس المعرفية والميتافيزيقية التي قامت عليها الحداثة، مثل المعرفة الموضوعية، والمعرفة الشاملة المبنية على العقل أساساً، والتصوّرات الشمولية للمجتمع والثقافة والتاريخ والكون... إلخ، وذلك في مختلف الفروع المعرفية، في الاقتصاد والسياسة، كما في الفلسفة وعلم الاجتماع والأنثروبولوجيا.. إلخ، أو في الأدب والنقد والفنون وغيرها. في حين تزامنت هذه التغيرات كلّها مع تضاؤل دور الدولة - الأمة، وتدقّق المعلومات والمال والبضائع وأشكال الممارسات الثقافية والدينية والسياسية وانتشارها من حول العالم. إنّه زمنٌ «ما بعد حداثي» جامعٌ، يتجاوزُ فيه، و«تزامنُ الأنماط والقيم والأمزجة والأشكال والمباني والمساحات والحضارات يولّد، أو يؤوّل إلى القرية العالمية⁽⁸⁾».

في هذا السياق شغل «عالم العمل» أو «العمل» نفسه حيناً مهماً في مختلف المعارف العلمية، وخضع، كغيره من الموضوعات، إلى مقاربات متجدّدة ناتجة عن التطوّرات التي شهدتها هذه المعارف كلّها من جهة، وعن التحوّلات التي شهدتها العمل نفسه خلال العقود الأخيرة من جهة ثانية، في ظلّ سرعة التغيّر الاجتماعي، ولا سيّما في الوجه الاقتصادي منه. فمع سيادة الإنتاج الجماهيري (Production de masse)، الذي تواصل على امتداد القرن الفائت، أثّرت التساؤلات حول هذا النوع من الإنتاج، وما رافقه من عمل بالتجزئة أو بالتفتيت، أي العمل وفق النظرية التaylorية، وذلك تعبيراً عن القلق حيال هذا النمط من الإنتاج الرأسمالي الهادف إلى زيادة الإنتاجية في أسرع وقت وأقلّ تكلفة مُمكّنة. وهو الأمر الذي حدا بـماركس (Marx) للكلام على الاغتراب، وبالفيلسوف الفرنسي جان بول سارتر (Jean-Paul Sartre) لاعتبار تقسيم العمل هذا استلاباً للإنسان، بعدما كان فريديريك نيتشه (Friedrich Nietzsche) قد سبقه إلى اعتبار العمل بهدف الربح، حرماناً للإنسان من الراحة والتأمل والحرية وإهداراً لكرامته. في حين طرح عالم الاجتماع والفيلسوف الفرنسي جورج فريدمان (Georges Friedman) سؤاله المهمّ: «إلى أين يتّجه العمل الإنساني؟» (Où va le travail humain?)، والذي شكّل عنواناً لأحد أبرز مؤلفاته الصادرة في العام 1953. حتّى إنّ شعار «لم نعد نريد هدر

(8) عبد الغني عماد، سوسيولوجيا الثقافة، (بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2006)، ص

حياتنا في البحث عن لقمة العيش»، جاء كصدى لشعار «الحياة الحقيقية هي في مكان آخر غير العمل»، بحسب الباحثة الفرنسية فرنسواز بيوتيه (Françoise Piotet). والحديث ههنا كثير⁽⁹⁾.

أما في عصرنا الحالي، أي العصر المعرفي، أو المعلوماتي، الذي يتميز بزيادة مطردة عالمياً في الارتباط القائم بين العمليّات الاقتصادية، وهيمنة الشركات العالمية على الأنشطة الاقتصادية المولدة للقيمة، وحيث «مفتاح النجاح في الأعمال أصبح يكمن في تحديد خصوصية كلّ مستهلك، وهذا ما يسمّى «Masse customisation»، والذي يبحث عن إنتاج أشياء جيدة وخدمات مصمّمة خصيصاً لاحتياجات ورغبات خاصة لدى المستهلكين»⁽¹⁰⁾، في عصرنا هذا، عصر الحدّثة المتأخّر (الراهن)، والذي يشهد عولمة التبادلات إذًا، والسيطرة المتزايدة للرأسمال المالي العالمي، تماثلت بعض الظواهر الاقتصادية والاجتماعية مع تلك الخاصة بالبلدان المتقدمة، وتحديدًا في ما يخصّ العمل وأنماطه. ففي إطار العمل تحديدًا، وعلى الرّغم من اختلاف البنى الاقتصاديّة - الاجتماعيّة بين مجتمعاتنا والمجتمعات الغربيّة، ثمّة ظواهر تشمل المجتمعات كافّة، من ذلك مثلاً، البطالة الناتجة عن سرعة التحوّل الاقتصادي الاجتماعي، وسرعة الأتمّة، والفروق الكبيرة في الأجور على مستوى المهن، إذ ترتفع في القطاعات التجارية والمالية أجور العمّال المهرة وكبار الموظفين عمّ هي عليه لدى العمّال غير المهرة وصغار الموظفين، فضلاً عن ظاهرة التشغيل الجزئي، والتشغيل بعقود موقّعة، أو العمل من دون الاعتماد على مكان محدّد للعمل، والاستعاضة عنه بالإنترنت والبريد الإلكتروني... وغيرها من أنماط العمل التي تختلف عن نمط العمل السائد في الوظيفة الكلاسيكية. حتّى إنّ المهن بدأت - بحسب الفيلسوف وعالم الاجتماع الألماني هارتموت روزا (Hartmut Rosa) - تفقد شيئاً فشيئاً من ديمومتها الزمنية أو من استقرارها، وذلك بخلاف مرحلة الحدّثة، حيث كانت المهن تنتقل من الآباء إلى الأبناء، وحيث كانت

(9) Voir, Françoise Piotet, «Présentation générale», *L'Année sociologique*, (Paris: PUF, 2/2003), Vol. 53, p. 2.

(10) مجموعة باحثين، المتغيّرات الدوليّة وتأثيرها على قضايا التشغيل في البلدان العربيّة، دورة تدريبية خاصّة بـ «تطوير مكاتب التشغيل في الجمهورية اليمنية» (اليمن: منظمة العمل العربيّة، 27-2006/11/29)، ص 11 - 12.

الأنشطة المهنية تحفظ بعض الاستقرار داخل الجيل الواحد. بمعنى أن التغيير المتواتر أو المتعدد للمهنة أو للوظيفة خلال حياة معيّنة، والذي كان استثناءً في الماضي، صار يبدو، وفي سياق تحولاته الملحوظة، وكأنه القاعدة. فتطول فترات البطالة التي قد يقضيها الفرد قبيل انتقاله إلى وظيفة جديدة، أو قبيل تغيير مهنته⁽¹¹⁾.

هذا الحراك السريع، بات ملحوظاً حتى داخل المؤسسة الواحدة نفسها. الأمر الذي يؤكّد، وبحسب هارتموت روزا (Hartmut Rosa) أيضاً، فرضية أن بُنى العمل تشهد تحولاتها، وأن هذه التحولات التي كانت تحدث في المجتمع من جيل إلى جيل، باتت ذات إيقاع سريع يجعلها تتم بشكل مستمر من ضمن الجيل نفسه، ويرافقها عدم استقرار مهني وعائلي، ناهيك بتغيير لا يقتصر على شروط العمل فحسب، بل يطاول أشكال العمل نفسه (موقت، جزئي..)، ونوع المهنة أو الفروع المهنية التي أدخلتها تكنولوجيا المعلومات⁽¹²⁾.

في موازاة هذا الحراك السريع الذي تناوله روزا، ثمة علاقة أخرى بالزمن، وبزمن العمل تحديداً، تتمثل في كثافته. إذ ما زال مبدأ استثمار الموارد في أقصر وقت ممكن بأقل تكلفة مُمكنة، هو القانون المحرك للبنية الاقتصادية الرأسمالية، أيًا كانت المهنة، وأيًّا كانت مدة العمل (35 أو 40 أو 45 ساعة... في الأسبوع)، أو شكله (بدوام كامل أم جزئي أم غيره). ما يعني أن تقليص ساعات العمل أو كميته مع تقليل عدد ساعاته، لم يعد يعني بالضرورة أن حجمه بات أقل من السابق، بحيث يُصار إلى تكثيف العمل ليس انطلاقاً من عدد الساعات، بل من خلال تكثيف الأنشطة أو المهام خلال ساعات محدّدة من العمل، وذلك بغية تحقيق فائض القيمة المطلق. ما يعني أن العمل عن بعد وغيره من الأعمال المشابهة مثلاً - والتي يصعب معها تطبيق نظم التأمينات الاجتماعية، وصورون الاستقرار الوظيفي - لا يفترض حكماً أن القائم به يعمل لعدد محدود من الساعات، حتى وإن كان لا يخضع لقانون يحكم عدد ساعات عمله وظروف هذا العمل. يُذكر في هذا السياق أن عالم الاجتماع الألماني ماكس فيبر (Max Weber) كان من

(11) Voir: Hartmut Rosa, *Accélération. Une critique sociale du temps*, Traduit de l'Allemand par Didier Renault (Paris: éd. La Découverte, 2013), p.142.

(12) Ibid, p.143.

بين أوائل الذين رصدوا العلاقة بين تقصير ساعات العمل والتعب الذي يشعر به العمّال، أي بعكس ما تفترضه العلاقة السببية التي تجعل من تقصير دوام العمل، بالضرورة، سبباً لراحة العمّال، وذلك من خلال تجاربه على مصنع زيس (Zeiss) الألمانيّ مطلع القرن العشرين⁽¹³⁾.

وبالتالي، فإنّ الشركات أو المؤسّسات متعدّدة الجنسيّة أو العابرة للدول، والتي تتمظهر فيها أنماط العمل وشروطه ومتطلّباته السائدة عالمياً، شكّلت بالنسبة إلى دراستنا هذه إطاراً مُعرباً لتلمّس بعض ملامح ديناميّات علاقة الأفراد بهذا الزّمن الجديد أو الزّاهن، والذي يفرض شروطه من خلال إطار العمل وسياقاته السائدة من جهة، وإشكاليّة الشعور بانفلات الزّمن وضغط الوقت وضيقه من جهة ثانية، على الرّغم من كلّ التسهيلات التي وفّرها التطوّر الحضاري⁽¹⁴⁾. هذا مع العلم أنّ «نشأة علم الاجتماع هي التي أدخلت إلى الحقل العلمي، في الواقع، التمييز بين الزّمن الاجتماعي وزمن العمل، بما أنّ كلّ المؤسّسين يعتبرون الزّمن وكأنّه خاضع لضرورة مزدوجة: تنسيق الحياة الاجتماعيّة (الزّمن الاجتماعي)، وبنينة النشاطات المهنيّة (زمن العمل)»⁽¹⁵⁾.

الزّمن الجديد والعمل

يهدف التعرّف عن قرب إلى ديناميّات علاقة الأفراد بهذا الزّمن الجديد المُشار إليه آنفاً، استندنا إلى حوارٍ مرّكّز مع ستّة أشخاص يعملون في شركات متعدّدة الجنسيّة أو عابرة للدول، بوصفها شركات يتناظر فيها هذا الزّمن العامّ، أي الزّمن المعولّم، مع الزّمنيّات المختلفة. إنّ الزّمن العام الذي لم تعد العولمة فيه مُبنيّة من خلال الدول ذات

(13) Voir: Jens Thoemmes, «Sociologie du travail et critique du temps industriel», Revue *Temporalités*, (Paris: Institut des Sciences Humaines et Sociales du CNRS et référencée par ERIH PLUS,2008),p4.

(14) المقصود بالتطوّر الحضاري مختلف الإنجازات التكنولوجيّة التي تحقّقت منذ مطلع القرن العشرين وصولاً إلى الزّمن الراهن، أي بدءاً من تطوّر البنى التحتيّة (طرق، وجسور، وكهرباء، وهاتف وغيرها)، مروراً بوسائل النقل السريعة (طائرات وقطارات فائقة السرعة وما شابه)، وصولاً إلى وسائل الاتّصال والتواصل وآخرها الحاسوب والإنترنت.

(15) Ibid, p.p.2-3.

الأقاليم المحددة، أي الدولة-الأمة، بل من خلال انخراط بنية علاقات الإنتاج المعولمة في البنى الاجتماعية الوطنية؛ وهو انخراط بات يتميز، من دون أدنى شك، بعمقه⁽¹⁶⁾. الأمر الذي جعل مسألة التفاعل بين المحلي وعبر- الوطني في التحليل السوسيولوجي قضية أكثر تعقيداً، بات معها مصطلح غلوكال (Glocal) لـ رولان روبرتسن (Roland Robertson)، العائد إلى تسعينيات القرن الفائت يُعبّر عن هذا التفاعل المُتبادل بين الديناميات المحلية والوطنية من جهة، وعبر- الوطنية من جهة ثانية؛ وبالتالي بات الزمن هو جماع اصطفاك الزمانيات (Temporalités) التي يتميز كل منها بإيقاع مختلف. هذا، مع ضرورة الإشارة إلى أنّ اختيارنا شركات متعدّدة الجنسيّة كإطار لتأمّل اصطفاك الزمانيات هذا، لا يعني بالنسبة إلينا أنّ الزمانيّة التي يفرضها نمط العمل المعولم في هذه الشركات منفصلٌ تماماً عن الزمانيّة الخاصّة بالإطار المحلي. وهذا ما أكّده جيرت هوفستيد (Geert Hofstede) في دراسته تأثير الثقافات الوطنية على فروع شركة المعلوماتيّة متعدّدة الجنسيات (IBM)، انطلاقاً من فكرة أنّ الثقافة السائدة في مؤسّسة ما (أي المؤسّسة الفرع) وما يحمله أفرادها من قيم، هي انعكاسٌ للقيم الثقافيّة المحليّة؛ ما يعني أنّ ثمة اختلافات في الثقافات الوطنية في إطار الثقافة المؤسّسائية للشركة التي يفترض أن تكون موحّدة⁽¹⁷⁾.

هذا، وقد دار النقاش المرکز حول ثلاثة أبعاد رئيسية، تتقاطع فضاءاتها وتتداخل، هي: أولاً: كميّة مواءمة الأفراد بين زمن العمل وزمن الحياة الخاصّة (العائلة، الترفيه، ممارسة نشاطات مختلفة...); وإلى أيّ حدّ بات زمن العمل هو الذي يُبين زمن الحياة الخاصّة، وإلى أيّ حدّ بات هناك تداخل بين الزمانيين. هذا على مستوى الزمانيات المختلفة، على اعتبار أنّ « مفهوم الزمانيّة يعني مباشرة وجود ذات، بحيث إنّنا حين نتكلّم

(16) Voir: Saskia Sassen, «Territoire, Autorité, droits: Nouveaux assemblages», *Le tournant global des sciences sociales, sous la direction de Alain Caillé et Stéphane Dufoux* (Paris: La Découverte, 2013), pp.186-208.

(17) Voir: Geert Hofstede, *Vivre dans un monde multiculturel*, (Paris: Les éditions d'Organisation, 1994).

على الزمنية تنتهي من الكلام على الزمن للبدء بالكلام على الدلالة الذاتية للزمن»⁽¹⁸⁾.
ثانياً: مدى إسهام انتشار ثقافة المدى القصير (أو الآني أو اللحظوي) - أو تغلغلها في أساليب الحياة، وفي المشروعات الشخصية، والالتزامات الفردية - في تكريس الشعور بضغط الوقت. ونعني بالوقت تلك الوحدة الزمنية التي تجري خلالها الأحداث أو الأعمال أو الوقائع اليومية، والتي تسمح لنا بدراسة نظامها، ومُددها، وتواتراتها. إنها الوحدة الزمنية التي تسمح لنا إذاً بقياس تجليات الزمن وتمفصلاته على فترات زمنية قصيرة ومتوسطة وطويلة الأمد.

ثالثاً: في ظلّ الاتجاه المتزايد نحو الفردانية والاستقلالية الفردية، وما يترتب عنه من ميلٍ متزايدٍ لدى الأفراد نحو خياراتهم الشخصية ونحو تحقيق الذات، كيف يُترجم ذلك في أحداثٍ شرخٍ أو تناقضات بين الأوقات الخاصة والأوقات الاجتماعية المندرجة في زمنيّاتٍ مختلفة؟

أما اختيار الأشخاص الذين جرى معهم الحوار المركز، فتمّ بناءً على المعايير التالية:
1 - العمر: أن تتراوح أعمار هؤلاء الأشخاص بين 23 و46 سنة. لأنّ هذه الشريحة العمرية توفر لنا مساحة أكبر أو مدًى يمكن من خلاله تلمّس إيقاع التجربة المهنية (عدد المرات التي غير فيها الأفراد المنتمون إلى هذه الشريحة العمرية مهنتهم، إمكانيات تغيير العمل أو المهنة... إلخ)، وذلك عطفاً على كلامنا آنفاً على مقولة هارتموت روزا Harmut Rosa في أنّ المهنة باتت تفقد شيئاً فشيئاً من ديموتها الزمنية أو من استقرارها. إذ كان للزمن في حيات الناس، بحسب ريتشارد سينيّت Richard Sennett: «طابعٌ خطّيٌّ: عاماً بعد عام، كانوا يؤدّون مهمات نادراً ما كانت تتغير بين يومٍ وآخر»⁽¹⁹⁾، حتّى إنّ الزمن شكّل في وقت سابق «المورد

(18) Diana Mazza, «À Propos du temps et de la temporalité: Aspects épistémologiques d'un projet de recherche sur l'enseignement» : <http://www.inrp.fr/biennale/7biennale/Contrib/longue/316.pdf>.

(19) Richard Sennett, *Le travail sans qualités. Les conséquences humaines de la flexibilité*. Traduit de l'anglais par Pierre- Emmanuel Dauzat (France: éd Albin Michel, 2000), p.15.

الوحيد الذي يمكن أن يتمتع به بحرية الأشخاص الموجودين في أدنى مراتب السلم الاجتماعي»⁽²⁰⁾، بمعنى أنهم كانوا يعولون على الزمن للارتقاء المهني والاجتماعي، منطلقين من قيمة المثابرة.

وقد اخترنا هذه الشريحة العمرية كذلك، لأنه يفترض أن يفكر أفرادها بالارتباط و/ أو سبق لأفرادها أن ارتبطوا وأنجبوا بحيث ما زال أولادهم صغاراً؛ وهو ما يضيء أكثر على كيفية المواءمة بين زمنية العمل وزمنية الحياة الخاصة.

2- المهنة: أن يكونوا من حيث التكوين العلمي حاصلين على شهادات عالية ويتقنون إتقاناً تاماً اللغات الأجنبية، وأن يكونوا من حيث التكوين المهني من الكوادر الوسطى والعليا، لأن هذه الشريحة من الأشخاص العاملين في المؤسسات متعددة الجنسيّة أو العابرة للدول، والتي تتمظهر فيها أنماط العمل وشروطه ومتطلباته السائدة عالمياً، يمكنها أن تشكل أكثر من سواها إطاراً كاشفاً لكيفية تأثير الزمن النيوليبرالي على حيوات أفرادها بعامّة، أي في دائرة العمل وفي دائرة الحياة الخاصة. فهؤلاء الأشخاص بكفاءاتهم العابرة للدول - إذا ما جاز التعبير - باتوا الكتلة الأكثر استقطاباً للعمل، ولعلهم بالتالي الأكثر خضوعاً لضغط العمل وضغط الوقت في آن: «فحين تصرف مؤسسة أو إدارة ما أناساً من العمل، فهذا لا يعني أن هناك عملاً أقلّ لإنجازه، بل يعني أن الذين لم يُصرفوا بات عليهم المزيد من العمل لإنجازه. وهذا كله يؤدي إلى استقطاب مُفسد، بينته جيداً الدراسات في السوسيولوجيا، بين الذين يعانون من ضغط عمل زائد والمستبعدين من نظام التسارع بسبب البطالة»⁽²¹⁾.

3- الجنس: أن يكونوا من الجنسين، بغية رصد الاختلافات الجندرية في ضوء التجربة المهنية والخاصة. وليس المقصود بذلك تبيين ما إذا كانت المرأة أكثر معاناة من ضغط الوقت بسبب المسؤوليات التي يلقيها عليها المجتمع بسبب جنسها وأدوارها التقليدية، بل المقصود هو رصد التفاعلات الجديدة التي

(20) Ibid,p.15.

(21) Hartmut Rosa, *Accélération .Une critique sociale du temps*, op.cit.p.382.

أحدثتها التغيرات الحياتية والمجتمعية والمهنية الحديثة على العلاقات الجديدة بالزمن والوقت، ولا سيما مع الميل المتزايد لدى الأفراد نحو خياراتهم الشخصية ونحو تحقيق الذات.

النقاش المركز

تشكّلت مجموعة النقاش المركز من 4 إناث و2 ذكور، تتراوح أعمارهم بين 24 و46 سنة:

ك.د.: أنثى، العمر 46 سنة، متأهّلة ولها ولد واحد. حاصلة على ماجستير في علم الحاسوب، تتقن اللغتين الإنكليزية والعربية والقليل من الفرنسية، وهي باحثة ومستشارة في الإدارات المالية، تعمل مع مؤسسات دولية لتقديم استشارات وخدمات تقنية للقطاع العام في لبنان والدول العربية.

ر.ف.: ذكر، العمر 24 سنة، أعزب، حاصل على ماجستير في العلوم المالية، يتقن 3 لغات (الإنكليزية والفرنسية والعربية)، يعمل في شركة مالية عالمية، مهمته تدقيق حسابات الشركات وتقديم استشارات مالية.

ر.س.: أنثى، العمر 29 سنة، متأهّلة ولها ولد واحد، مجازة في هندسة الكمبيوتر والاتصالات، تُتقن اللغتين الإنكليزية والعربية، وتعمل في مؤسسة دولية تُعنى بالتنمية، ومهمتها بناء قدرات مؤسسات المجتمع المدني وتطوير أنظمتها.

ب.ش.: أنثى، العمر 30 سنة، عزباء. حاصلة على ماجستير في الإدارة العامة، تتقن 3 لغات (الإنكليزية والفرنسية والعربية)، تعمل في مؤسسة غير حكومية دولية، ومهمتها بناء قدرات موظفي الجمعيات الأهلية والبلديات.

ز.ح.: ذكر، العمر 35 سنة، متأهّل وله ولد واحد، حاصل على شهادة في هندسة الاتصالات وعلى ماجستير في إدارة الأعمال، ويتقن 3 لغات (الإنكليزية والفرنسية والعربية). يعمل في شركة تأمين عالمية، ومهمته التعامل مع البنوك.

د.ك.: أنثى، العمر 27 عاماً، متأهّلة، وليس لديها أولاد، حاصلة على ماجستير في الاقتصاد، تُتقن اللغتين الإنكليزية والعربية، وتعمل في مؤسسة تنمية دولية، وهي حالياً مديرة فرع بيروت، ومهمتها كتابة المشروعات وإدارتها.

1 - في النظرة إلى الزّمن

حاولنا في الجزء الأوّل من الحوار المرکز تلمّس ما إذا كان المُتحوّرون يعتبرون الوقت ضاعطاً، فضلاً عن التوصيف الذي ينطبق على علاقتهم به: هل هو ديكتاتوري أو عنيف كما يصفه بعض الباحثين؟ إذ عدا عن «تسارع الزّمن» الذي تناوله الفيلسوف هارتموت روزا (Hartmut Rosa) من منطلق إيقاعه وتأثيراته الضاغطة على المجتمع بعامة، ركّزت نيكول أوبير (Nicole Aubert) على سمتين أساسيتين للزمن الراهن هما «عنفه» و«ديكتاتوريته»، كسمتين أفضتا إلى سيادة مظاهر الطوارئ، والآنية، والفورية في المؤسّسة والمجتمع⁽²²⁾؛ ففي مجتمعاتنا الراهنة، «وفي سياق السباق القائم على الفتح والامتلاك، أصبح الطارئ أو الملحّ، الذي يحيل إلى زمن اجتماعي مُختلّ، يضغطنا أو يضغط علينا من أجل التصرف بسرعة أكبر بغية الاستفادة أكثر؛ وغداً هذا الطارئ أو الملحّ، يشكّل ما سمته أوبير - نقلاً عن [Zaki Laïdi] عنف الزّمن؛ بحيث أضحت لهذا الزّمن الأسبقية على الإنسان، فيما نحاول نحن، أكثر من أيّ وقت مضى، الإمساك به أو كبّحه⁽²³⁾». وحيث إنّ سيادة هذا «الطارئ أو الملحّ» تقوم في إطار من «سيل توتر» مُعمّم، «ينطبق على الطريقة التي يغدو فيها الأفراد مُجبرين على إدارة وقتهم في سياق يُفترض فيه، ومن دون انقطاع، الاهتمام بما هو الأكثر استعجالاً، وحيث يتغلب الطارئ أو الملحّ على المهمّ، وزمن التصرف أو العمل المباشر على زمن التأمل⁽²⁴⁾».

أ- في معنى الزّمن

الزّمن بالنسبة إلى أفراد المجموعة يعني «الماضي»، «الماضي الجميل العريق»، وتحديدًا «أم كلثوم». «إنّه البداية والنهاية.. يمرّ وليس ثابتاً ولا يعيد نفسه، ولا يتكرّر. إنّه ثمين، وخصوصاً أنّه لا يُستعاد».

السيدة الأكبر سنّاً في المجموعة أشارت إلى أنّ «الزّمن هو من أهمّ الأبعاد أو الموارد في حياتنا لكننا نتعامل معه بخفّة، ولا نشعر بذلك إلا بعد فوات الأوان».

(22) Nicole Aubert, *Le culte de l'urgence. La société malade du temps* (Paris: éd Flammarion-Champs-Éssais, 2003), p.15, 110.

(23) Ibid., p.110.

(24) Ibid., p.73.

«الزمن هو حقبات، هو عبارة عن ماضٍ وحاضرٍ ومستقبل، لذا فهو يختلف عن الوقت، لكونه يتضمّن مراحل، وحين نستعيده نستعيد المراحل تلك».

ب- بين زمن العمل وزمن الحياة الخاصّة

أولاً: حول الوقت والعمل

يبدو أنّ الجميع، ذكوراً وإناثاً، يعانون من ضغط العمل، ويتجلّى ذلك في أمور عدّة: كثرة الاتصالات التي يقومون بها، سواء عبر الاحتكاك المباشر بالأشخاص، أم من خلال وسائل التواصل الاجتماعي والبريد الإلكتروني؛ وكثرة الأعمال التي يقومون بها خلال وحدة زمنيّة محدّدة (عدد من الساعات، يوم، أسبوع... إلخ) وما يرافقها من اضطّار إلى الانتقال من مهمّة إلى أخرى أو من مشروع إلى آخر، أو من كتابة تقرير إلى كتابة تقرير آخر قبل إنجاز المهمّة، أو المشروع، أو التقرير الأساسي الذي يكونون في صدد العمل عليه؛ وتوالد المهّمات بشكل غير منقطع من بعضها البعض؛ وكثرة المهل التي يفرضها عليهم العمل؛ ومطاردة المدير المباشر للبعض؛ والتقييم المستمرّ لأدائهم؛ واختراق العمل لحيواتهم الخاصّة، إلى درجة أنّ الاتصال بهم لا يتوقّف حتّى خلال العطل، والضغط الناجم عن المواقيت المختلفة للمؤسّسات التي يتعاملون معها في البلدان الأخرى (كأميركا أو كندا مثلاً)... إلخ. بحيث شكّلت الحاجة إلى الوقت (3 من 6 من أفراد مجموعة النقاش المرّكز)، العنصر الأكثر ضغطاً على حيواتهم، وخصوصاً حين يقترن ذلك بالحاجة الماديّة إلى العمل (2 من 6 من أفراد مجموعة النقاش المرّكز). في حين ذكر شخص واحد من أفراد المجموعة أنّ الحاجة الماديّة إلى العمل هي التي تشكّل الضغط الأساسي في حياته (1 من 6).

ثانياً: الوقت والحياة الخاصّة

ضغط الوقت شكّل السمة البارزة في نقاش أفراد المجموعة، ذكوراً وإناثاً، بحيث لا يقتصر هذا الضغط على العمل فقط، بل بات يشمل الحياة الخاصّة أيضاً، وكأنّ العمل وضغوطه هو الذي بات «يبيّن» الحياة الخاصّة.

يتجلّى هذا الضغط في الحوول دون مشاركتهم في الشأن العام أو متابعة الدراسة أو الزواج وإنجاب الأطفال، أو إنجاب أكثر من ولد واحد، والاختلاط بالعائلة الكبيرة التي

هي في لبنان - كما ذكر أحدهم مازحاً - «تتألف من 750 فرداً... إلخ؛ ويزداد الشعور بضغط هذا الوقت حين «يمرض أحد أفراد العائلة»، وحين «يصبح لدينا أولاد». واللافت أن لا فروقات جندرية على هذا الصعيد، أقله في هذا النقاش المركز المحدود، لأنّ المشكلات هذه ذكرها الجنسان. حتّى حين طاول الكلام مسألة ضغط الوقت وحوّله دون إنجاب أكثر من ولد واحد أو الزواج، بوصفهما مسألتين مرتبطين بالمرأة بحسب الفهم التقليدي لدورها، لم يكن الأمر ناتجاً عن الإمكانيات المادية، بل عن صعوبة التوفيق بين الأداء المهنيّ المميّز والحياة الخاصّة.

الذكر المتأهّل في المجموعة ذكّر أنّ تربية الطفل مسألة «فطبيعة». قبل الإنجاب «كنت قادراً بعد الانتهاء من عمليّ مثلاً على الترفيه قليلاً عن نفسي، وذلك من خلال ارتياد النادي وممارسة الرياضة أو تناول كأس مع بعض الأصدقاء أو ما شابه، أمّا الآن فبات عليّ التوجّه مباشرة إلى المنزل لقضاء أكثر وقت ممكن مع ابني.. وحين كنتُ أعمل كخبير مستقلّ (أي حين لم يكن موظّفاً بدوام) كنتُ أكثر قدرة على التفرّغ له والاهتمام به واصطحابه في نزهات».

كما توقّف أفراد المجموعة عند عامل أساسيّ يشعروهم بالضغط في حياتهم الخاصّة، وهو عامل متأثّر عن «المنافسة في العمل»، وعن «طبيعة مديرهم المباشر»، وعن «طبيعة بلدنا الذي لو كان يؤمّن لنا كلّ شيء لما كنّا نشعرنا بكلّ هذا الضغط». إذ إنّ المنافسة القويّة تقود الموظّف أحياناً - بحسب ما جاء في كلامهم - إلى العمل ليل نهار، أو 18 ساعة في اليوم، إرضاءً للمدير المباشر. كما أنّها تدفعك إلى عدم الانفصال (فكرياً ونفسياً ومسلِكياً وشعورياً) عن مناخ العمل. فبعض المدراء، وبسبب المنافسة أيضاً، ولأنّهم يتوقون إلى تحقيق المستحيل من أجل إنجاز العمل، يستبشرون الحياة الخاصّة للموظّفين العاملين تحت إشرافهم. في حين أنّ الأمور لا تكون ملحّة إلى درجة لا يمكن معها تأجيل العمل المطلوب منك تأديته في يوم عطلتك (السبت أو الأحد) إلى يوم الاثنين مثلاً.

أمّا عن أوضاع البلد، «فمصطدم بسوء الخدمات، من مياه وكهرباء وغيرها من الأمور الحياتية، فضلاً عن الصعوبة الكامنة في إجراء معاملات معيّنة، حيث يستغرق منك العمل على إنجاز معاملة خمسة أيام، في حين أنّها يُفترض في بلدٍ سويّ أن تُنجز بخمس دقائق.

هذا الوقت الضائع يُضعف شعورك بضغط الوقت. والمشكلة القائمة حالياً هي عدم تزامن تطوّر الحياة المهنيّة (بمعنى طبيعة العمل القائمة على التميّز والإبداع والكفاءة العالية وليس على تأدية العمل بشكل آلي..)، مع تطوّر الحياة العائليّة (أي بعد أن أصبح الرجل والمرأة يعملان، وبعد أن أصبحت الجدّة عاملة أيضاً، لكن مع الافتقار إلى بنيات أو شبكات اجتماعية داعمة لهذا التطوّر). ثمّ «إنّ شعورنا بأننا غير مفصولين عن العمل باتت نابعة منّا. باتت المشكلة قائمة فينا بسبب سهولة الاتصال والتواصل، وبسبب أنّ المدير مثلاً، أو أيّ زميل لك في العمل، بات قادراً على الاتّصال بك أو إرسال بريد إلكتروني لك أينما كنت؛ وكذلك بسبب عدم انفصالنا نحن عن العمل».

أما المشكلة الأكبر بحسب إحدى الأمّهات، فهي «إنّني ناضلتُ ولمّا أزل من أجل تأمين حياة أفضل لابني تكون موائمة لمجتمع المنافسة، ولكي أوفّر عليه الشقاء الذي تكبّدته في حياتي. وها أنا أتساءل إلى أيّ حدّ نجحتُ في ذلك؟ ألسْتُ في صدد إعداد نسخة مشوّهة عن نفسي؟ فلو أنّني أخيرته بين المدرسة والعزف على آلة موسيقيّة في أحد شوارع المدينة من أجل كسب المال، لربّما يكون أكثر سعادة منّي، ولربّما لا يعاني من الضغوط كافّة التي أعاني منها».

وفي اتّجاه معاكس، ذكر البعض أنّ أيّ طارئ في الحياة الخاصّة، كمرض أحد الأقارب، الأمّ مثلاً، يجعلك غير قادرٍ، كعادتك، على تحمّل ضغوط العمل بالمقدار نفسه.

أحد المشاركين الذكور في المجموعة قال حرفياً: «حين سافرتُ مع زوجتي في إجازة لأوّل مرّة بعد استلامي عملي الجديد.. كنتُ أقول لها إنّني أشعر طوال الوقت بأنّ مديري جالسٌ على كتفي... وقد بذلتُ جهداً لكي أنعم بإجازتي ولكي أفصل نفسي عن عملي وعن مديري».

2 - التسوية مع الزّمن

في الجزء الثاني من الحوار المركّز حاولنا تلمّس مدى قدرة المُتحدّاورين على إقامة تسوية مع الزّمن، أو التصالح معه عبر التحكّم بالوقت، ولا سيّما مع الميل المتزايد لدى الأجيال الشابّة نحو خياراتهم الشخصيّة ونحو تحقيق الذات. إذ إنّ الطابع «الآني» للزمن الراهن يجعل من الصعب السيطرة ليس على الوقت وضغوطه فقط، بل على المستقبل،

وبالتالي على كفيّة التخطيط له، لأنّه بات يشكّل بحدّ ذاته خطراً. إذ كيف لنا - بحسب ريتشارد سينيت (Richard Sennett) - أن « نواصل أهدافاً على المدى البعيد في مجتمع لا يعرف إلا المدى القصير؟ »⁽²⁵⁾.

لئن كانت هناك تفاصيل ذكرها المتحاورون تتعلّق بنمط العمل، وغالباً ما تولّد التوتّر لديهم (مثل التقييم الذي يخضعون له من أجل زيادة الأجر ومن أجل زيادة الرتبة، أو الاحتكاك المكتفّ بالناس وضرورة التواصل معهم، وتحمل ضغط العمل الكبير من دون وجود تقدير موازٍ من قبل المسؤول أو المدير المباشر، والتواجد في مكان لا يتناسب مع أخلاقيات المهنة والضوابط المهنية⁽²⁶⁾)، وطبيعة العمل المبنية على مهل محدّدة دائماً، إلا أنّ ذلك لم يحجب الضغط الذي يولّده ترقّب الأشخاص أنفسهم إلى تأدية عملهم بشكل يرضيهم بغضّ النظر عن أيّ اعتبارات أخرى، كالترقية أو زيادة الأجر أو إرضاء المدير وما شابه. لعلّه التقييم الذاتي الذي يطمح إليه هؤلاء الأشخاص الذين بات العمل يعبر عن هويّتهم، والذي أظهره النقاش الذي دار حول الدوافع التي قد تقودهم إلى التفكير بترك عملهم الحالي، وذلك عند الذكور كما عند الإناث. إذ ركّزت غالبية المشاركين على مسألة «تحقيق الذات»؛ أي الرغبة بعمل يساعد أكثر على تحقيق الذات، يكونون فيه راضين أكثر عن أدائهم المهني، ويسهم في تطوّرهم على هذا الصعيد، أي يكسبهم خبرة أكبر ويمنحهم مواصفات تشكّل إضافة إلى سماتهم المهنيّة، ويحقّق لهم استقلاليّة أكبر. لذا ليس من الغريب أن يكون متوسط عدد المرّات التي غير فيها أفراد المجموعة عملهم هو 3.3 مرّات خلال متوسط سنوات عمل بلغ 11 سنة؛ وليس غريباً أيضاً أنّهم يفكّرون على الدوام بتغيير عملهم («طوال الوقت نفكّر بتغيير عملنا»)، من دون أن يعني ذلك كما ذكروا «أننا غير راضين عن أعمالنا الحاليّة، أو أنّنا في صدد البحث عن عمل آخر».

ولعلّ أكثر ما يلفت في هذا النقاش المركز هو تحدّي المشاركين، ولا سيّما الأكبر سنّاً، لضغط الوقت، من خلال فهمهم لليسّيم القائم. فلئن كان الجميع على وعي بأنّ

(25) Ibid., p.31.

(26) المقصود هنا علاقات المحسوبيّة والفساد وغيرها من الأمور التي يفترض أن تكون غائبة في المؤسّسة التي يعمل فيها هذا الشخص، إلا أن ذلك يعيدنا إلى كلامنا على جيرت هوفستيد حول ارتباط الثقافة المحليّة بالمؤسّسة.

الزَّمن الراهن يستهلكهم، وبأنَّ العمل بحسب النمط الحديث المكثَّف يولِّد سِستامه الذي يأسر الأفراد بما يبيته من ثقافة خاطئة أو مُموَّهة للحقيقة وعنوانها أنَّ «قيمتك تنبع من عملك»، فإنَّ «التفاوض» و«التسوية» و«التصالح»، سواء مع الذات أم مع الآخر، تشكِّل كلُّها أداة فعَّالة تحوّل دون أن يجتاحنا الوقت أو العمل وزمنيته. هذا ما كشفه جزءٌ من الحوار الذي دار بين الأشخاص المشاركين أنفسهم:

د.ك. 27 سنة: «لعلَّ أكبر خدعة أو وهم نعيش في إطاره هو أنَّ العمل يحقق لنا ذاتنا وهويتنا. بمعنى آخر، ثمة وهم ولده الزَّمن الراهن، وهو أننا نكتسب قيمتنا من العمل نفسه. أسوأ ما في هذا الزَّمن هو أنَّ قيمتك تتحدَّد بعملك. هذا ضغط جديد. والناس الذين يقبلون بالعمل لمدة 18 ساعة يومياً ربما يعانون من مشكلات لا علاقة لها بالعمل نفسه، بل من مشكلة خاصّة، وهي عدم الشعور بالأمان».

ز.ح. 35 سنة: «في الواقع لا أحد يحقق ذاته من خلال العمل فقط. ربما كانت هذه القناعة ممكنة في أزمنة سابقة، لأنَّ الخيارات لم تكن مُتاحة كما هي الآن. كان الناس مخدوعين. الآن يصعب خداعهم».

ب. 30 سنة: «الحياة هي كلُّ متكامل. وبالتالي لا يسعنا القول إننا نستطيع تحقيق ذواتنا وهويتنا بالعمل فقط، أو بالعائلة فقط، أو بملدّاتنا فقط. ومن يحسب أنه يحقق ذاته بالاستغراق في أحد هذه المجالات يكون فاقداً في الحقيقة القدرة على رؤية المشهد كاملاً».

ك.د. 46 سنة: «الحقيقة هي أننا نحن من نضفي الجمال على العمل. ذلك أنَّ العمل في أبسط تعريف له هو وسيلة للحصول على مال؛ نقدّم جهداً مقابل المال، وهذا ما لا يؤدي بالضرورة إلى اكتشاف الذات. لربّما يُشعرنا التوجّه إلى أمور أخرى بسيطة والحصول على ملدّات صغيرة ليس بهدف المال، مثل العزف أو الرقص أو الغناء أو رعي الماشية لمجرد المتعة، لربّما قد يُشعرنا هذا التوجّه بأننا نحقق ذواتنا أكثر أو يُشعرنا بالسعادة أكثر. فعندما كان آباؤنا يعملون ضمن إطار دوام محدّد لست أو ثماني ساعات فقط، ويتفرّغون من ثمّ لحياتهم الخاصّة بسبب انفصالهم التام عن العمل، كانوا - على الرغم من فقرهم - لأنني أنتمي إلى بيئة فقيرة، يتمتّعون بأوقاتهم، من تنزّه ورحلات وحضور حفلات لفريد الأطرش وغيره».

هكذا توصل المشاركون في النقاش المركز إلى أنّ «سِستام العمل» هو الذي يضعنا في وضعيّة المعاناة من ضغط الوقت، ومن التبعيّة التامة للعمل. والدليل على ذلك هو «أننا عندما نكون مدراء نقوم بالممارسات نفسها التي يقوم بها المدراء الذين نتقدمهم. وبالتالي، هذا ناتج عن سِستام العمل وثقافته التي توهمك بأنّ حالة الطوارئ حاضرة في كلّ الأوقات، وهو ناتج كذلك عن اعتبارات أخرى مثل شخصيّة المدير وشخصيّة الموظف نفسه، أي ما إذا كان قادراً على فرض شروطه أم لا».

لكنّ الأصغر سنّاً في المجموعة، والذي بدأ العمل منذ ثلاث سنوات، والذي أشار إلى أنّه يعمل 18 ساعة في اليوم (من الثامنة صباحاً حتّى منتصف الليل)، اعتبر أنّ الانفصال عن العمل (بالمعنى الوجودي) هو كلام نظريّ. فالانفصال برأيه «صعب»؛ وإذا لم يكن زميلي دائم الجهوزيّة ومستعدّاً للعمل على مشروع قد يتطلّب منّا العمل على مدى 18 ساعة في اليوم - أقولها بصدق - أستغني عنه (بمعنى أنّه يتعاون مع زميل آخر)؛ وإذا كنتُ الوحيد الذي لا أقبل بشروط مديري المباشر فيما يرضى بها زملائي أكون أنا قد سوّدت وجهي مع مديري».

«أنا شخصياً صرت قادرة على الفصل بين حياتي الخاصّة وحيات العمل»، أجابت الأكبر سنّاً في المجموعة. لقد علّمتني التجربة أنّك في هذا السِستام كلّما أعطيت أكثر يغدو المطلوب منك أن تعطي أكثر؛ وأنّ حالة الطوارئ التي يوهمك بها مناخ العمل لا أساس لها. الموت هو الحالة الوحيدة التي تتشكّل فيها حالة طوارئ. ما عدا ذلك كلّ شيء يمكن تأجيله. هذا ما علّمني إياه مرض أمّي وموتها».

فأيدتها ب. ش. (30 سنة) قائلة: «كوني أعمل في إطار العمل الإنساني، ومع اللاجئين حالياً، فأنا دائمة الاستعداد، أيام العطل، للتجاوب فوراً مع أيّ مشكلة إنسانية تتطلّب منّي مبادرة سريعة، أمّا إذا كان الأمر مرتبطاً بأيّ مشكلة إداريّة، فلا أكون مستعدّة للمبادرة إلى حلّها أبداً. لأنّها قابلة للانتظار» (بمعنى أنّ القضية لا تكون قضية حياة أو موت).

هكذا انتهى المشاركون إلى أنّ ضغط الوقت والعمل في النمط الحديث من الأعمال قد يتراجعان مع العمر والنضوج والخبرة. إذ ثمة «ميثاق غير معلن» *Silent agreement* بين الموظف ومحيط العمل أو مديره المباشر، وهذا الميثاق مرتبط بمدى فهم الموظف

«شروط اللعبة»⁽²⁷⁾ و«خيوطها التي تشكّل المنافسة أحد أطرافها»⁽²⁸⁾، وبمدى قدرته بالتالي على فرض شروطه الخاصّة وفق هذا الميثاق. فإذا نجح⁽²⁹⁾، يكون قد أزاح عن نفسه قدراً كبيراً من الضغط. وهي أمور مرتبطة بالطبع بشخصيّة الموظّف وظروفه، من مادّية وغيرها، وبشخصيّة مديره المباشر، وبمستوى المنافسة القائم في المؤسّسة التي يعمل فيها عموماً.

لكن، وعلى الرّغم من كلّ الوعي بـ«ديكتاتوريّة الزّمن» - إذا ما جاز التعبير - يبدو أن أفراد المجموعة «مقهورون» بألّة الزّمن تلك، وأنّهم مدركون بأنّهم هم من وضعوا أنفسهم في هذه الدائرة المغلقة، وذلك حين اختاروا التميّز والتطوّر المهني، واختاروا مقابل ذلك حياة رغدة لهم ولأبنائهم: «حين تختار أن تشتري شقّة فخمة وغالية الثمن - قالت إحدى المشاركات مخاطبةً نفسها والآخرين - تكون قد حكمت على نفسك بأن تغدو أسير هذه الدائرة المغلقة، أي أسير العمل وشروطه أو متطلّباته العالية»، أي أسير الزّمن الراهن الذي تشكّل زمنيّة العمل أحد وجوهه.

وعند سؤالهم عن الشيء الذي يرغبون في القيام به، والذي تحول طبيعة عملهم دون تحقيقه، أجابوا: «أن أكون لاعب كرة طائرة محترفاً؛ وأن أكون حرّة وعتويّة. وأن أسافر أكثر. وأن أتعرف إلى ثقافات أكثر، وأن أكون أكثر عفويّة في قراراتي وسلوكياتي. صحيح أنّي أسافر مثلاً، إلا أنّ ذلك يكون بحسب تخطيط وأجندة، أي ليس بشكل عفويّ وحرّ...»؛ «أن أحقق أشياء ذات معنى»...

(27) وتمحور هذه اللّعبة بحسب أحد المشاركين في أنّك كلّما أعطيت أكثر يغدو ما هو مطلوب منك أكثر. أو في إحلال تسمية «قائد مجموعة» Leadership بدل تسمية «رئيس» Boss على المسؤول المباشر عن عمليّك، وذلك كدلالة رمزيّة على انتفاء التراتبيّة والأمر والنهي، وعلى أنّ العمل بات جماعياً وتشاركياً وتفاعلياً وموجّهاً لمصلحة الفريق ككل. في حين أنّ هذا الاستبدال اللفظي للمصطلحات ما هو إلاّ تمويه لعملية امتصاص الموظّف تحت شعارات وسلوكيات ناعمة.

(28) المقصود بذلك كما شرح البعض هو أنّ بعض المؤسّسات تستخدم أسلوب إثارة التنافس بين العاملين فيها لكي تحثّهم على العمل أكثر وعلى استغلالهم أكثر.

(29) هذا النجاح بحسب ما جاء في النقاش المركزيّ يقوم على التفاوض مع المدير المباشر مثلاً والاتّفاق معه حول الأولويّات كالقول إنّني على وعي بأنّ هذه المهمّات الثلاث كلّها ضرورية لكنك تُدرك أنّ إنجازها كلّها معاً في وقت واحد مستحيل، فلا بدّ أن تحدّد لي الأولويّات؛ أو عدم الردّ على اتّصالات المدير أيام العطل، وعدم الردّ على أيّ مراسلات تخصّ العمل أيام العطل... إلخ.

أما الحلّ الجريء بنظرهم، والذي يحول دون أن يجتاحهم العمل وزمنيته، فهو في ضرورة « كسر هذه الحلقة » أو اختراقها؛ أي لا «تفاوض» ولا «تسوية» بل الخروج التام من هذه الدائرة التي تأسرهم. لعلها الدائرة التي نجح شخصان من خارج مجموعة النقاش بالخروج منها، وهما السيّدة ع.ز(37 عاماً) والأستاذ م.ح (37 عاماً)، وذلك بحسب الشهادتين اللتين عبّر كلُّ منهما فيها عن تجربته الخاصّة في هذا الإطار.

شهادة ع. ز.

«وقفتُ أمامي مرشدةٌ في المدرسة تسألني محتارةً ما هو السبب الذي يدفعني إلى دخول كلية الاقتصاد على الرغم من كلّ الأنشطة الأدبيّة والفنيّة التي كنتُ أمارسها؟ ما هو السبب الذي دفعني إلى إكمال الدكتوراه في الاقتصاد لاحقاً، ثمّ عملي في صندوق النقد الدولي على الرغم من مشاركتي في الجامعة الأميركيّة بنشاطات يساريّة، وإكمال موهبتي في الرّسم كعمل فرديّ طيلة هذه الفترة؟

ثمّ كانت المفاجأة..مفاجأة لي وللكثيرين. وهي تتمثّل في قرار استقالي من صندوق النقد. هل هو توبة إلى خيارات لم أستطع أن آخذها بسبب عوامل كثيرة مثل صغر السنّ، أو عدم معرفة الذات، أو انتمائي إلى طبقة وسطى تشجّع الوظيفة الناجحة واستقرار المدخول؟ اليوم أعتقد أنّ كلّ هذا لا يفسّر تسلسل خياراتي هذه ولا يفسّر ذهائي وإيابي عن مؤسّسة مثل صندوق النقد الدولي...

يتفرّع صندوق النقد في واشنطن بين مبنيين اثنين رئيسيين: الأوّل، وهو الأقدم، عبارة عن عمارة من الباطون المسلّح يُشعرك أنّه يحوي أسراراً كثيرة. وهو المبنى الذي يحتوي على أقسام تعمل على الخطط الاقتصادية، ولاسيّما النقدية للبلاد. أمّا المبنى الثاني فهو أجدّ وكلّه من زجاج. وهو كان يحوي فروعاً مثل مركز التعليم والإحصائيّات. المبنى الزجاجي كان أكثر انفتاحاً في بنيته وشكله. لكنّ المَبْنِيَّين من الداخل يشبهان علبة الإكسيل

Excel. كما أن المكاتب تطلّ على باحة داخلية تجعلنا نعتقد بأننا مراقبون. نراقب إنتاجية بعضنا البعض، كما نسهر على سلامة إنتاجية البلدان واقتصاداتها.

قد تكون هذه الجملة تبسيطاً مُضحكاً. لكنّ كان واضحاً بين المجموعة التي دخلت معها أن من كان مهتماً بأن يصبح جزءاً أساسياً من هذه التركيبة سيصدّق مع الوقت هذا الدور. وأستعمل «السين» لأننا في البداية كنا جميعاً - أي كمتخرّجين جدد من برامج دكتوراه مميزة - نضحك على اللّغة البيروقراطية مثل كلمة «Mission chief» للتعبير عن رئيس البعثة وكأننا في حرب هوليوودية سنربحها، أو على ميكانيكية تحضير الأبحاث التي تمرّ بتصحيحات متدرّجة: كلّ من هو صاحب درجة أعلى يشعر بإثبات سلطته عن طريق التنقيح.. قد يؤخّذ هذا التنقيح بدايةً على أنّه نوع من الخبرة إلى أن لاحظنا أن الأوراق تشبه بعضها بعضاً وأنّ هذا التنقيح هو أحد أساليب تحويلنا إلى جنود موالين.

قررتُ العمل في الصندوق لأفهم ما هو النظام الاقتصادي العالمي الذي يُملي علينا صكاً اجتماعياً يمزج بين الرفاهية والتعب الميكانيكي، وبين دخول البلدان في أسواق تُسهّل وجود فرص العمل والسلع وتُعبها وتُشلّها بعبء الديون. آمنتُ قبل دخولي بأنّ من الممكن فهم نظام كهذا من داخل مؤسّساته وتغييره. وأعتقد بأنّ ثلاث سنوات كانت كافية لإعطائي فكرة واضحة عن أُسس تركيب السياسات واستحالة التغيير الفردي فيها. من المهمّ الإشارة إلى أنّني تعرّفت في هذه المؤسّسة على أصدقاء ذوي الكثير من الاهتمامات الواسعة.

إنّ نوع العمل لساعات طويلة يعني أنّ معظم الموظفين يجدون حياتهم تتحوّل أسيرة لمهنتهم. كان مستحيلاً بالنسبة إليّ أن أعيش من دون الرّسم والفنّ. ومن هنا نبعتُ حرّيّتي وقوّة إصراري على أن أترك هذا النوع من العمل الذي يوحد الإنسان بمهنته وراتبه. ما زلتُ أعلم بعضاً من ساعات

الاقتصاد، وأمّارس حياتي كفنّانة تبحث عن أسس الصور وعلاقتهاها واستهلاكها في شاشاتٍ تفرض علينا أسلوب انتقائنا. بين استهلاك الصورة وتجربتي في الصندوق، يتأرجح فنيّ بين السعي لاستعادة الشاعريّة في علاقتنا بالصورة وفحص لغة المتاحف في تقديم العمل الفنيّ. قناعتي في أن أمّارس أكثر من مهنة واحدة هو ثورة فردية ضدّ هالة التخصص، هالة توحيد الهوية في تحقيق ما يوصّي علينا...».

شهادة م.ح.

«عملتُ لأكثر من اثنيّ عشرة سنة في إحدى الشركات الكبرى المُنتجة للبرامج الإلكترونيّة العالميّة. التحقّت بهذه الشركة بعد حصولي على شهادة الهندسة عام 2001، وقد أبهرتني فرص النجاح المحتملة من خلال هذا النوع من العمل. وعلى مرّ الأيام، أضحى الوقت الذي أكرّسه للعمل يتعدّى الـ 12 ساعة يومياً مع استمرار التواصل مع مقتضيات العمل حتّى في أيام العطل عبر الهواتف الذكيّة.

لقد أدخلني هذا النمط من العمل في دوامة، أو بالأصحّ في صراع بين وجودي كإنسان وانغماسي التام في تحقيق نجاحات مهنيّة أكبر تتطلّب المزيد من الوقت. وفي خضمّ ذلك، ما انفكّ يراودني هاجسٌ بضرورة كسر هذه الدوامة، والبحث عن سبلٍ أخرى للسيطرة على الوقت المتاح، وبلورة خيارات أكثر توازناً أستطيع من خلالها الاستجابة لهذا الهاجس من جهة، وتحقيق نجاحات مهنيّة من جهة أخرى. وفي العام 2012، عُرض عليّ إدارة أكثر من متّي موظّف، أي المزيد من المسؤوليات والوقت، وبالطبع المزيد من المردود المالي. للحظة أغراني هذا العرض وأمضيت ليلة كاملة وأنا أدرسه. وفي صباح اليوم التالي، كنتُ قد اتّخذت قراري. لم أكتفِ برفض العرض الذي قدّم لي، بل اكتشفتُ أنّها اللحظة المناسبة للخروج من الدوامة واللحاق بهذا الصوت الذي لم ينفكّ يدغدغي عبر السنين، ويسألني أين أنتَ؟ وماذا تفعل؟

وما إن أطلّ العام 2013، حتّى كنتُ قد اتّخذت قراري بالاستقالة التامة من عملي والتوجّه نحو أعمالٍ أخرى أستطيع من خلالها السيطرة على وقتي بشكلٍ أفضل، وتلبية نداء الصوت الذي كنتُ أكتمه. وها أنا اليوم، أخصّص جزءاً من وقتي لأعمالٍ تتصلّ بمهنتي الأساسية، وجزءاً آخر لأعمالٍ لطالما رغبتُ في القيام بها، سواء على الصعيد الثقافي أم الاجتماعي. في نهاية المطاف، أدركتُ أنّي قمتُ بالخطوة الأولى نحو تحقيق ذاتي...».

قائمة المراجع:

- سميث. شارلوت، موسوعة علم الإنسان، ترجمة محمد الجوهري وآخرين. ط2 القاهرة: المركز القومي للترجمة، 2009.
- عبد الغني. عماد، سوسولوجيا الثقافة. ط1. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2006.
- مجموعة باحثين، المتغيّرات الدوليّة وتأثيرها على قضايا التشغيل في البلدان العربيّة، دورة تدريبية خاصّة بـ«تطوير مكاتب التشغيل في الجمهورية اليمنية». ط1. اليمن: منظّمة العمل العربيّة، 27-29 / 11 / 2006.
- Aubert. Nicole, *Le culte de l'urgence. La société malade du temps*, Paris : éd Flammarion–Champs–Éssais, 2003.
- Durkheim. Émile, *Les Formes élémentaires de la vie religieuse*, bibliothèque numérique fondée et dirigée par Jean–Marie Tremblay, <http://classiques.uqac.ca>.
- Geert. Hofstede, *Vivre dans un monde multiculturel*, Paris: Les éditions d'organisation, 1994.
- Mazza. Diana, «À Propos du temps et de la temporalité: Aspects

épistémologiques d'un projet de recherche sur l'enseignement»: <http://www.inrp.fr/biennale/7biennale/Contrib/longue/316.pdf>.

- Montulet. Bertrand, *Les enjeux spatio-temporels du social*, Paris–Canada: éd L'harmattan, 1998.
- Piotet. Françoise, «Présentation générale», *L'Année sociologique*, Paris: PUF, 2/2003, Vol.53.
- Ricoeur. Paul, *La mémoire, l'histoire, l'oubli*, Paris : éd du Seuil, 2000.
- Rosa. Hartmut, *Accélération. Une critique sociale du temps*, Traduit de l'Allemand par Didier Renault, Paris : éd La Découverte, 2013.
- Sassen. Saskia, «Territoire, Autorité, Droits: Nouveaux assemblages», *Le tournant global des sciences sociales, sous la direction de Alain Caillé et Stéphane Dufoix*, Paris: La Découverte, 2013.
- Sennett. Richard, *Le travail sans qualités. Les conséquences humaines de la flexibilité*. Traduit de l'Anglais par Pierre–Emmanuel Dauzat, France: éd Albin Michel, 2000.
- Thoemmes, Jens, «Sociologie du travail et critique du temps industriel», *Revue Temporalités*, Paris: Institut des Sciences Humaines et Sociales du CNRS et référencée par ERIH PLUS, 2008.