

## المرونة

المبحث الثاني عشر من القسم الأول في كتاب Cultural Geography  
سوزان رايمر

ترجمة بتصرف  
أ.د. مضر خليل عمر

ينتقد العديد من المحللين هذا المفهوم بشدة بحجة أنه "فتش" يبهر أعيننا ويخفي عنا حقيقة عمليات القمع الجارية . في حاشية تفسيرها المرونة في خطابات إدارة الموارد البشرية (وما يصاحب ذلك من انتشار في المناقشات حول إعادة الهيكلة الاقتصادية) ، تثير إميلي مارتن قضية تضرب في قلب مجموعة العمل الواسعة التي اتخذت المرونة محور تركيزها . قد يرغب الكتاب - وخاصة أولئك الذين تم وضعهم على نطاق واسع على " اليسار " - في شجب الانزلاق والفوضى في المصطلح ، والتأكيد على أن الاستراتيجيات الإدارية لتطوير المرونة داخل الشركات والمؤسسات لم يكن لها علاقة تذكر بإمكانيات العمال لإدارة حياتهم العملية الخاصة . ومع ذلك ، على الرغم من النقد المكثف ، فقد احتفظت المرونة بالقوة داخل الأكاديمية وخارجها . جزئيًا ، تعتمد شعبية المرونة كونها "كلمة منزلية" ( Ong 1999 ، 18) على فهم "المرونة في النظام وأجزائه كونها ذات قيمة جوهرية" ( Martin 1994 ، 149) . في مكان العمل ، يمكن إزالة العمليات التي تبدو "جامدة" وعفا عليها الزمن ، وترسيم الوظائف والممارسات التنظيمية من خلال تشجيع وتعزيز القدرة على التكيف والابتكار وإعادة التنظيم والتغيير المستمر . على نطاق أوسع ، بدأ ينظر إلى الاستجابة الماهرة لمسار الحياة والتغييرات الشخصية على أنها حيوية لرفاهية الأفراد (ينظر Giddens 1992) . كما كتب مارتن (1994 ، 149-150) ، "الرغبة الشديدة - حتى الإغراء - للقدرة على المرونة والتكيف أثناء التغيير المستمر يتم تسجيلها من خلال الظهور المتزامن لهذه المجموعة من السمات في مجموعة متنوعة للغاية من المجالات " . في الإدراك المتأخر ، قد يبدو أن التأثير البعيد المدى للمرونة كخطاب يتناقض مع أصوله (الجزئية على الأقل) ضمن الأدبيات الإدارية الضيقة نسبيًا ، حيث تم استخدامه للإشارة إلى التطورات الجديدة في الشركات وأسواق العمل . سرعان ما أصبحت جغرافية الاقتصاد الأنجلو أمريكية على وجه الخصوص متشغلة بأفكار حول " التخصص المرن " - (Piore and Sabel 1984) " ودرجة أقل إلى حد ما ، نموذج معهد دراسات القوى العاملة لـ " الشركة المرنة " . (Atkinson 1984) " كان هناك انشغالا كبيرا عبر العلوم الاجتماعية بـ "اختبار" نماذج مختلفة من المرونة في العمل - بتحديد ما إذا كانت الشركات والمؤسسات قد تحركت بالفعل نحو نموذج العمال "الأساسيين" و "المحيطيين" ، أو ما إذا كان - يمكن تحديد ممارسات المهارات في أماكن العمل . بدأ المحللون الذين ركزوا على أشكال معينة من التغيير في سوق العمل (مثل الزيادات في العمل المؤقت والعمل الجزئي والتعاقد من الباطن) في التأكيد بشكل متزايد على تنوع الممارسات "المرنة" في أماكن عمل معينة . ربما ليس من المستغرب ، أن أرباب العمل وجدوا أنهم يستخدمون مجموعة واسعة من الاستراتيجيات لتوظيف العمالة من أجل مطابقة "الطلب" (وفي الواقع ، لتجنب دفع المزايا للعمال) . إن التمييز بين المرونة "العديدة" و "الوظيفية" ينظر Atkinson 1984 ، والنقد في Walby 1989 ؛ Reimer 1994) لم يكن قادرًا تمامًا على استيعاب تعدد الممارسات ، مثل العمل بدون ساعات عمل ، والموظفين المؤقتين "الدائم" والجزء- وقت العمل بساعات ثابتة ولكن غير مقررة .

سعى بعض النقاد إلى تحويل شروط النقاش نحو أسئلة أوسع حول طبيعة التغيير الاقتصادي المعاصر وإعادة الهيكلة . أكدت أنا بولرت (1988 ، 1991) وآخرون أن الرأسمالية سعت دائمًا إلى زيادة استغلال القوى العاملة وأن النظر إلى المرونة كاستراتيجية جديدة تمامًا ، مرتبطة بتغير بحري أوسع في الاقتصاديات والمجتمعات في أواخر القرن العشرين ، الذي كان بمثابة تجاهل للطبيعة الوصفية لمشروع "الشركة المرنة" . وبالمثل ، أكد جون ألين ونيك هنري (1997 ، 183) على علاقات القوة غير المتكافئة بشكل صارخ بين أرباب

العمل والموظفين ، بأن المرونة قد تم التذرع بها لمحاولة شرح الكثير . على وجه الخصوص ، تم استخدام "الحزمة" لإخفاء مجموعات جديدة من أوجه عدم اليقين في سوق العمل في المملكة المتحدة التي لم تشهدها الشركات ، ولكن من قبل الرجال والنساء في مناصب التوظيف الأكثر خطورة .

افترض ألين وهنري (1997) أن لغة المخاطرة كما اشتقت من Beck 1992 كانت أكثر ملاءمة لفهم تجارب العديد من الموظفين في العمل غير الآمن وغير المستقر ، لا سيما في صناعات وخدمات العقود . هذه التقييمات والتقييمات اللاحقة لأنماط التوظيف "الخطرة" (Reimer 1998) و"العرضية" (Peck and Theodore 2001) و "غير المعيارية" ساعدت بالتأكيد في إلقاء الضوء على وضع النساء والرجال الذين يكافحون لكسب العيش في ظل الرأسمالية المتأخرة . كما بدت محاولات التفكير خارج حدود الفئات مثل المرونة "العديدة" و "الوظيفية" وقوى العمل "الأساسية" و "المحيطة" مفيدة أيضًا .

ومع ذلك ، كما تؤكد ملاحظة مارتن (1994) ، فإن الافتراض الأساسي للعديد من الحسابات - سواء تلك المعنية بتغيير سوق العمل وكذلك محاولات بناء " نماذج انتقالية " أوسع لاقتصاد ومجتمع ما بعد فورديين - تعمل فكرة المرونة كحجاب أو عباءة . يمكن فهم "الحقيقة" حول إعادة الهيكلة الاجتماعية والاقتصادية بشكل كامل (وبالتالي تغييرها ضمناً) إذا تمكنا فقط من جعل "الحقائق" الأساسية للرأسمالية مرئية . تمت محاولة ذلك بطريقتين . كما أشرت ، سعى بعض الكتاب إلى تحديد المعاني المتنوعة المرتبطة بالعمل المرن . في مناقشة لقطاع التجزئة في المملكة المتحدة ، على سبيل المثال ، سلطت Diane Perrons (2000) ، (1724 الضوء على استخدام أصحاب العمل للعقود بدوام جزئي التي لها ساعات عمل ثابتة ولكن أيضاً فترات متغيرة على مدار العام . كتب بيرونس : يوفر هذا مرونة هائلة لأصحاب العمل ، الذي لن يتكبد تكاليف إضافية للعمل الإضافي عندما يتعين تمديد ساعات العمل بشكل هامشي . وبالتالي ، لا تعني المرونة بالضرورة استخدام الوكالات المؤقتة أو التعاقد من الباطن أو عرضية ، وبهذا المعنى فهي مختلفة تمامًا عن أشكال المرونة العديدة التي ناقشها أتكينسون (1985) .

سعت الأبحاث التي أجريت لصالح مؤسسة جوزيف راونتري (بورشيل وآخرون 1999 ؛ بورسيل وآخرون 1999) إلى تحديد وتوثيق أنواعاً مختلفة من الممارسات "المرنة" . سعى مؤلفون آخرون لدحض فكرة المرونة تمامًا . على الرغم من أن مجموعة Pollert (1991) المحررة كانت تأمل في توديع المرونة ؟ إلا أن علامة الاستفهام في العنوان تشير إلى استمرار قوة الخطاب (Reimer 1998) ، (125-126) بالنسبة إلى هايمان (1991 ، 172) ، المرونة هي "طريقة أحادية الجانب ، وغالبًا ما تكون مضللة عن قصد ، وهي وسيلة لوصف ما يمكن وصفه بشكل أفضل على أنه مجموعة محددة من الخيارات ، مفيدة لأصحاب العمل ، من بين أنواع وأنماط مختلفة من الصلابة" . وهكذا يستنتج هايمان أن علماء الاجتماع يجب أن "يتجنبوا اعتناق فئشية المرونة" . ومع ذلك ، في محاولة لرفض المصطلح بالكامل ، فإن مثل هذه الحجج أيضاً غير قادرة بشكل كامل على تصور تأثير الأفكار حول المرونة . إن لغة المرونة لم تشق طريقها بعمق في خطابات العمل والتوظيف فحسب ، بل قامت أيضاً بتلويين الأفكار الثقافية المعاصرة حول البقاء و "اللياقة" . (Martin 1994) علاوة على ذلك ، حتى لو كانت نتائج المرونة كممارسة إدارية غير واضحة - (على سبيل المثال ، إذا كانت محاولات استراتيجيات العمل المرنة تخلق بالفعل " جموداً " تنظيمياً) فإن فعل متابعة أشكال الإدارة الجديدة في حد ذاته يمكن أن يكون له تأثيرات مقنعة .

أحد الجوانب المثيرة للاهتمام للطريقة التي تطورت بها مناقشات المرونة هو مدى موازاة المناقشات الحديثة التي تدور حول فكرة الشهوة الجنسية للسلع . ضمن تحليلات جغرافيات السلع ، نشأ انقسام محرج بين أولئك الذين استجابوا لدعوة ديفيد هارفي (1990) للكشف عن الحقيقة علاقات القوة التي يقوم عليها إنتاج السلع (على سبيل المثال Hartwick 2000) وأولئك الذين يجادلون بأن "فئات السلع هي ليست "حجاباً" منسوجاً بدقة بأي حال من الأحوال يخفي ببساطة أصول السلع الاستهلاكية" (Cook et al. 2004 ، 174) . يستمر تطوير فهم الشبكات المعقدة للمعاني والممارسات التي تشكل حياة السلع والمستهلكين ، ولكن يتم توفير نقطة انطلاق مثيرة للاهتمام بواسطة Ian Cook et al . وحث فيليب كرانج (1996) على أن محلي ثقافة المستهلك يجب أن

"يتعاملوا مع الفتحش" (بعد توسيح 1992). ويجادلون بأن هناك حاجة للتفكير بعناية أكبر في الطرق التي يتم من خلالها تمزق وتعطيل وإعادة صياغة فتشية السلع - بدلاً من السعي ببساطة إلى "إظهار" المعاني الحقيقية للسلع في المجتمعات الرأسمالية المتأخرة .

كما تم تقديم بعض الأفكار الأكثر إثارة للاهتمام حول مفهوم المرونة من قبل المؤلفين الذين سعوا إلى متابعة وتعطيل المعاني الثقافية المتنوعة التي تشكل " حزمة الأفكار " (Martin 1994، 144) المرتبطة بالمصطلح - وفي طرق لا تعتمد على "كشف" مباشر . يعد اعتبار مارتن (1994) للجسم المرن / الهيئات المرنة وثيق الصلة ومثمرًا بشكل خاص للمناقشات الحالية حول الجوانب الأدائية لهوية مكان العمل (McDowell 1997) ؛ حول إعادة الهيكلة والإصابة في العمل (Leslie and Butz 1998) ؛ وحول الأبعاد الجنسانية للمرونة (Freeman 1998). طورت مارتن (1994) حججها جزئيًا من خلال تحديد الاستخدام الواسع النطاق للصور المرئية للتعبير عن الرغبة في المرونة . هناك افتراضات جنسانية في العمل هنا أيضًا .

الصور النمطية الراسخة **لقدرة المرأة على المرونة والقدرة على التكيف في مكان العمل** (ينظر ، على سبيل المثال ، وصف والبي [1989] لعمل السكرتارية كونه الوظيفة "المرنة" النهائية) والقدرة على "التوفيق" بين المسؤوليات الإنتاجية والإنجابية تنعكس في الوقت نفسه وتعزز في الحسابات الأكاديمية والشعبية . تاريخياً ، كان يُنظر إلى العاملات في المصانع على أنهن مرغوبات في وظائف معينة بسبب "أصابعهن الذكية" ؛ في بعض الصور المعاصرة ، من المتوقع أن يتم تشكيل وإعادة تشكيل أجساد النساء بالكامل حسب حاجة الشركات إلى المرونة . الصورة المستخدمة لتوضيح ميزة Guardian لعام 1995 حول الأنماط "الجديدة" للعمل المرن ، على سبيل المثال ، كانت عبارة عن شخصية ممدودة لامرأة ، متشابكة مع سلسلة من الساعات العملاقة .

كما أن وصف أيهوا أونج "للممارسات والاستراتيجيات والضوابط المرنة (Ong 1999) " ، (19) التي شكلت الحياة الأخيرة للصينيين في الخارج يقدم أيضًا وسيلة للعمل مع فكرة المرونة وليس ضدها . بالنسبة لمجموعة معينة من "المديرين المتنقلين والتكنولوجيا والمهنيين" الذين يبحثون عن فرص اقتصادية عالمية ، **فإن الهجرة وإعادة التوطين عبر الوطنية لديها القدرة على منح المكثفة والسلطة : تفضل المرونة على الاستقرار.** يطور أونج مفهوم "المواطنة المرنة" كوسيلة لتصور "المنطق الثقافي للتراكم الرأسمالي والسفر والتشريد الذي يحفز الأشخاص على الاستجابة بسلاسة وانتهازية للظروف السياسية المتغيرة" . ينصب تركيزها على "الإنتاج والتفاوض بشأن المعاني الثقافية العالمية" ، التي تشمل المشاركة الشاملة في الرأسمالية العالمية . علاوة على ذلك ، على الرغم من أن أونج تؤكد على البعد الاستراتيجي للموضوع المرنة ، إلا أنها ترسم السياقات المؤسسية وشبكات القوة التي تشكل مثل هذه الاستراتيجيات المرنة . تشكل الانقسامات بين الجنسين ، على سبيل المثال ، جزءًا مهمًا من قصة المرونة هذه ؛ على الرغم من أنه قد يُنظر إلى الشريكات والأسر على أنهن يقفن خارج الشبكات الأخوية للإنتاج والتجارة والتمويل ، **فإن عمل المرأة مهم في تنظيم والحفاظ على ما يسميه أونج "الأنظمة العائلية للنشنت والتوطين"** . أي أن هناك حتمية مرنة في الحياة الأسرية أيضًا ، ترتبط بها حياة النساء الصينيات في الخارج . لا يمكن مواءمة مزايا وعيوب المرونة لمجموعات مختلفة وقياسها بشكل مباشر - وقد يكون من المناسب في الواقع محاولة القيام بذلك . يسعى تحليل أونج إلى استكشاف معاني وسياقات مختلفة للمواطنة المرنة ، ولكنه يتجنب أيضًا قراءة المرونة على أنها إخفاء لحقيقة أساسية .

بطرق مميزة ، تثير مناقشات كل من مارتن وأونج آراء حول المرونة في اتجاهات مختلفة - بالتأكيد ، بعيدًا عن النطاق الضيق لمكان العمل الذي اهتم به المحللون الآخرون . والأهم من ذلك ، أنها توفر إمكانية تسليط الضوء على أهمية علاقات القوة ، ولكن بطريقة لا تعتمد ببساطة - كما فعلت انتقادات المرونة في الماضي - على "كشف" بسيط عن قوة الرأسمالية في استخراج فائض القيمة من القوى العاملة . لا يمكن أن يكون فضح "الأساطير" في العمل (برادلي وآخرون 2000) نقطة النهاية الوحيدة للمناقشة : قد تكون

الاعتبارات المستقبلية للمرونة هي الأكثر ربحية بالعمل على "السطح" للمفهوم (Cook and Crang 1996) . (Cook et al. . 2004

#### KEY REFERENCES

Martin, E. 1994. *Flexible Bodies: Tracking Immunity in American Culture*. Boston, Beacon.  
Ong, A. 1999. *Flexible Citizenship: The Cultural Logics of Transnationality*. Durham, NC and London, Duke University Press.

#### OTHER REFERENCES

Allen, J. and Henry, N. 1997. Ulrich Beck's Risk Society at work: labour and employment in the contract service industries, *Transactions of the Institute of British Geographers*, 22: 180–196.  
Atkinson, J. 1984. *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. Report no. 89, Institute of Manpower Studies, Brighton.  
Beck, U. 1992. *Risk Society: Towards a New Modernity*. London, Sage.  
Brewster, C. 1995. You've got to go with the flow, *Guardian*, 22 April.  
Bradley, H., Erickson, M., Stephenson, C., and Williams, S. 2000. *Myths at Work*. Cambridge, Polity.  
Burchell, B., Day, D., Hudson, M., Ladipo, D., Mankelow, R., Nolan, J., Reed, H., Wichert, I. and Wilkinson, F. 1999. *Job Insecurity and Work Intensification: Flexibility and the Changing Boundaries of Work*. Joseph Rowntree Foundation, York.  
Cook, I. and Crang, P. 1996. The world on a plate: culinary culture, displacement and geographical knowledges, *Journal of Material Culture*, 1: 131–153.  
Cook, I., Crang P. and Thorpe, M. 2004. Tropics of consumption: getting with the fetish of 'exotic' fruit?, in A. Hughes and S. Reimer eds. *Geographies of Commodities*. London, Routledge, 173–192.  
Freeman, C. 1998. Femininity and flexible labour: fashioning class through gender on the global assembly line, *Critique of Anthropology*, 18: 245–262.  
Giddens, A. 1992. *The Transformation of Intimacy: Sexuality, Love and Eroticism in Modern Societies*. Cambridge, Polity.  
Hartwick, E. 2000. Towards a geographical politics of consumption, *Environment and Planning A*, 32: 1177–1192.  
Harvey, D. 1990. Between space and time: reflections on the geographical imagination, *Annals of the Association of American Geographers*, 80: 418–434.  
Hyman, R. 1991. The fetishism of flexibility: the case of British Rail, in B. Jessop, K. Nielsen, H. Kastendiek and O. Pedersen eds. *The Politics of Flexibility: Restructuring State and Industry in Britain, Germany and Scandinavia*. Aldershot, Edward Elgar, 162–172.  
Leslie, D. and Butz, D. 1998. 'GM suicide': Flexibility, space, and the injured body, *Economic Geography*, 74: 360–378.  
McDowell, L. 1997. *Capital Culture: Gender at Work in the City*. Oxford, Blackwell.  
Peck, J. and Theodore, N. 2001. Contingent Chicago: restructuring the spaces of temporary labour, *International Journal of Urban and Regional Research*, 25: 471–496.  
Perrons, D. 2000. Flexible working and equal opportunities in the United Kingdom: a case study from retail, *Environment and Planning A*, 32: 1719–1734.  
Piore, M. and Sabel, S. 1984. *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. New York, Basic Books.  
Pollert, A. 1988. Dismantling flexibility, *Capital and Class*, 34: 42–75.  
Pollert, A. ed. 1991. *Farewell to Flexibility?* Oxford, Blackwell.  
Purcell, K., Hogarth, T. and Simm, C. 1999. *Whose Flexibility?: The Costs and Benefits of 'Non-standard' Working Arrangements and Contractual Relations*. York, Joseph Rowntree Foundation.  
Reimer, S. 1994. Flexibility and the gender division of labour: the restructuring of public sector employment in British Columbia, *Area*, 26: 351–358.  
Reimer, S. 1998. Working in a risk society, *Transactions of the Institute of British Geographers*, 23: 116–127.  
Taussig, M. 1992. *The Nervous System*. London, Routledge.  
Thrift, N. 2000. Performing cultures in the new economy, *Annals of the Association of American Geographers*, 90: 674–692.

Walby, S. 1989. Flexibility and the changing sexual division of labour, in S. Wood ed. *The transformation of work? Skill, flexibility and the labour process*. London, Unwin Hyman, 127–140.