

هارتموت روزا: الضغط التنظيمي-

تقديم:

في إطار سوسيولوجيا الحداثة المتأخرة، يعد روزا من أبرز المنظرين الذين حاولوا تفكيك ديناميات التحول الاجتماعي من خلال مفهوم التسارع الاجتماعي، حيث يربط بين تسارع وتيرة الحياة وتزايد أشكال الضغط داخل البنى التنظيمية الحديثة، وفي هذا السياق يشكل الضغط التنظيمي أحد أبرز تجليات هذا التسارع، إذ لا يظهر فقط كعبء نفسي أو مهني، بل كبنية عميقة متجذرة في منطق اشتغال المؤسسات المعاصرة.

أولاً: الضغط التنظيمي عند روزا

ينطلق روزا من فرضية أساسية مفادها أن المجتمعات الحديثة تخضع لمنطق تسارعي شامل، يمس مختلف الأبعاد: التقنية، الاجتماعية وأنماط الحياة ويؤدي هذا التسارع إلى إعادة تشكيل علاقة الفرد بالزمن، بحيث يصبح الزمن موردا نادرا يخضع لمنطق الاستغلال المكثف، وفي هذا الاطار يظهر الضغط التنظيمي كنتاج مباشر لهذا التحول، تفرض على الأفراد داخل المؤسسات متطلبات متزايدة في وقت أقل، مما يولد شعورا دائما بالعجز عن اللحاق بالايقاع المفروض.

يرى روزا أن المؤسسات الحديثة لم تعد تكتفي بتنظيم العمل، بل أصبحت تنظم الزمن نفسه، من خلال آليات الضبط، التقييم، والتسريع المستمر للأداء. وهو ما يجعل الضغط التنظيمي ليس مجرد حالة عرضية، بل بنية دائمة تغلغل في الحياة المهنية اليومية (روزا، 2013، ص 85)

ثانياً: التسارع الاجتماعي كمولد للضغط التنظيمي

يتميز روزا بين ثلاثة أشكال رئيسية للتسارع: التسارع التقني، تسارع التغيير الاجتماعي، وتسارع وتيرة الحياة ويؤدي تفاعل هذه الأشكال إلى خلق بيئة تنظيمية قائمة على الاستعجال الدائم، فالتسارع التقني رغم كونه يهدف إلى تسهيل العمل، يخلق PARADOX يتمثل في زيادة التوقعات الانتاجية، حيث يُنتظر من العامل إنجاز مهام أكثر في وقت أقل وهذا ما يسميه روزا مفارقة الكفاءة، حيث تؤدي الزيادة في الكفاءة إلى زيادة في الضغط بدل تخفيفه (روزا، 2013، ص 112)

أما تسارع التغيير الاجتماعي فيجعل القواعد التنظيمية نفسها عرضة للتبدل المستمر، مما يفرض على الأفراد التكيف الدائم مع متطلبات جديدة وهو ما يعزز حالة اللا استقرار التنظيمي، في حين تسارع وتيرة الحياة يجعل الأفراد يعيشون حالة من ضيق الزمن، حيث يصبح الاحساس بأن الوقت غير كاف شعورا عاما ومزمنا، ينعكس مباشرة على الأداء داخل المؤسسات.

ثالثاً: آليات إنتاج الضغط التنظيمي:

إن هذه الآليات كما حددها روزا لا تعمل بمعزل عن بعضها، بل تتداخل ضمن نسق تنظيمي محكوم بمنطق التسارع وإكراهاته الزمنية، فالضغط التنظيمي لا يختزل في مظهر واحد، بل يتجسد عبر صيغ متعددة تتوزع بين التقييم المستمر، تكثيف العمل ولا يقين المسارات المهنية، وهذه ليست سوى تعبيرات مختلفة عن بنية واحدة تُعيد إنتاج ذاتها داخل المؤسسات الحديثة، حيث يتحول الأداء إلى معيار مركزي، ويعاد تعريف الانجاز

وفق إيقاع متسارع، بينما يتراجع الاستقرار الوظيفي لصالح مرونة تفرض على الأفراد يقظة دائمة، ومن ثم فإن العناصر الثلاثة التالية، منطق الأداء، ضغط الانجاز وعدم الاستقرار الوظيفي تمثل تجليات أساسية لهذه البنية وتكشف الكيفية التي يتغلغل بها الضغط التنظيمي في التجربة اليومية للفاعلين داخل التنظيم.

1- منطق الأداء والتقييم المستمر: تعتمد المؤسسات الحديثة على أنظمة تقييم دقيقة ومستمرة، تهدف إلى قياس الأداء وتحسينه، غير أن هذا التقييم الدائم يتحول إلى مصدر ضغط حيث يشعر الأفراد بأنهم تحت مراقبة مستمرة، مما يولد توترا دائما وخوفا من الفشل، ويؤكد روزا أن هذا الشكل من الرقابة الداخلية يؤدي إلى تسريع ذاتي حيث يبدأ الأفراد في الضغط على أنفسهم لتحقيق المعايير المفروضة (روزا، 2013، ص 134)

2- ضغط الانجاز وتكثيف العمل: يتميز العمل في السياق الحديث بظاهرة تكثيف العمل، حيث يتم تقليص الوقت المخصص لكل مهمة، مع زيادة عدد المهام المطلوبة، ويؤدي ذلك إلى تآكل الحدود بين العمل والحياة الخاصة، حيث يكتد الضغط التنظيمي إلى خارج المؤسسة، عبر العمل عن بعد، البريد الإلكتروني والتواصل المستمر.

3- عدم الاستقرار الوظيفي: يعد عدم الاستقرار أحد أهم مصادر الضغط التنظيمي، حيث يعيش الأفراد في حالة دائمة من القلق بشأن مستقبلهم المهني، ويرتبط ذلك بتحولات سوق العمل، التي تتسم بالمرونة المفرطة مما يجعل الوظائف أقل استقرارا وأكثر عرضة للتغيير أو الإلغاء.

رابعا: البعد الذاتي للضغط التنظيمي

من أهم إسهامات روزا هو إبراز التحول من أشكال الضغط الخارجي إلى أشكال داخلية، حيث لم يعد الأفراد يخضعون فقط لسلطة خارجية، بل أصبحوا يمارسون نوعا من الرقابة الذاتية، ففي ظل ثقافة الأداء والنجاح يتبنى الأفراد معايير المؤسسة ويجعلونها جزءا من هويتهم، مما يؤدي إلى ما يمكن تسميته الاستبطان التنظيمي للضغط.

هذا التحول يجعل الضغط أكثر خطورة، لأنه يثبغ غير مرئي، ويصعب مقاومته، إذ يُنظر إليه كجزء طبيعي من الالتزام المهني وليس كإكراه مفروض (روزا، 2013، ص 156)

خامسا: الضغط التنظيمي في ظل التسارع الاجتماعي

إذا كان التسارعا لاجتماعي يشكل الاطار البنيوي الذي تعاد ضمنه صياغة الزمن في المجتمعات الحديثة، فإن التنظيمات تمثل المجال الأكثر كثافة لتجسد هذا التسارع، حيث يتحول إلى ضغوط ملموسة يعيشها الأفراد في حياتهم المهنية، وفي هذا السياق لم يعد الضغط التنظيمي مرتبطا فقط بظروف العمل التقليدية، بل أصبح يرتبط أساسا بالبنية الزمنية للعمل، أي بالإيقاع المتسارع الذي يفرض على الأفراد داخل التنظيمات.

1- الضغط الزمني جوهر الضغط التنظيمي: يمثل الضغط الزمني البعد المركزي للضغط التنظيمي في ظل التسارع، حيث يتم تنظيم العمل وفق جداول زمنية ضيقة، وأجال محددة بدقة، تفرض على الأفراد إيقاعا متسارعا للأداء.

أ- تقليص الزمن المخصص للمهام: تسعى التنظيمات إلى تقليل الزمن اللازم لانجاز كل مهمة، مما يؤدي إلى ضغط مستمر على العاملين (2، ص75)

ب- تسارع وتيرة الانجاز: يطلب من الأفراد الانتقال السريع بين المهام دون فترات كافية للاستراحة أو التفكير

ج- الاحساس الدائم بضيق الوقت: يتحول الومن إلى مورد نادر مما يعزز الشعور بالعجلة والضغط

ومهذا فإن تسريع الوسائل لا يؤدي إلى توفير الوقت بل ألى ملئه بأنشطة إضافية

2- ضغط الأداء والكفاءة: في ظل التسارع يعاد تعريف الكفاءة داخل التنظيمات على أساس القدرة على الانجاز السريع، وليس فقط الجودة أو الاتقان.

أ- معايير الأداء الزمنية: يتم تقييم العاملين وفق سرعة الانجاز واحترام الأجال

ب- التقييم المستمر: تخضع الأنشطة لرقابة دائمة عبر مؤشرات الأداء

ج- المنافسة الداخلية: يتم تحفيز العاملين عبر مقارنات مستمرة، مما يعزز الضغط

3- الضغط النفسي والمعرفي: لا يقتصر الضغط التنظيمي على البعد الزمني بل يمتد إلى البعد النفسي والمعرفي نتيجة التداخل بين المهام وتسارع الايقاع.

أ- الارهاق الذهني: ينتج عن تعدد المهام والتشتت المستمر

ب- القلق المهني: ينبع من الخوف من عدم القدرة على مواكبة الايقاع

ت- الاحتراق الوظيفي: يمثل نتيجة تراكمية للضغط المستمر

4- الضغط التنظيمي في سياق الرقمنة: ساهمت الرقمنة في إعادة تشكيل الضغط التنظيمي، حيث لم تؤد إلى تقليصه كما كان متوقعا بل إلى تكثيفه

أ- الاتصال الدائم: البريد الالكتروني، تطبيقات العمل

ب- التوفر المستمر: يتوقع من العامل أن يكون متاحا بخارج أوقات العمل

ج الرقابة الرقمية: يتم تتبع العمل بشكل لحظي

مما سبق يتبين أن الضغط التنظيمي يظل مرتبطا بشكل وثيق بفهم التسارع الاجتماعي، باعتباره الاطار

البنوي الذي يحدد شروط العمل في المجتمعات المعاصرة

سادسا، الرنين كبديل نظري

إذا كان تحليل هارتموت روزا للتسارع الاجتماعي يكشف عن الطابع البنيوي للضغط الزمني والاعتراب

في الحداثة، فإن مشروعه لا يقف عند حدود التشخيص، بل يتجاوزه إلى بناء أفق معياري بديل يتمثل في مفهوم

الرنين". فالرنين لا يُطرح كحل تقني أو تنظيمي لمشكلة التسارع، بل كتحويل جذري في نمط العلاقة بين الانسان

والعالم، أي كإعادة تأسيس للخبرة الاجتماعية على أساس التفاعل الحي والمعنى.

وفي هذا السياق، يشكل الرنين استجابة نقدية لهيمنة العلاقة الأداةية بالعالم، التي تجعل من الزمن والموارد مجرد وسائل للاستغلال، مقابل اقتراح علاقة قائمة على والتجاوب.

1- تعريف الرنين: وفق روزا فهو علاقة تفاعلية دينامية بين الذات والعالم، تقوم على الاستجابة المتبادلة والتحول المتبادل دون سيطرة كاملة لأي طرف (2، ص 298)، ويستبطن من هذا التعريف ثلاثة عناصر وهي التأثير، الاستجابة والتحول، وعليه فالرنين ليس حالة انسجام ثابت، بل عملية تفاعلية مفتوحة تقوم على حيوية العلاقة بدل التحكم فيها.

2- أبعاد الرنين: يقسم روزا الرنين إلى ثلاثة أبعاد، تعكس مجالات تحقق العلاقة الحية مع العالم وهي:

أ- الرنين الأفقي- العلاقات الاجتماعية:- يتعلق بالعلاقات بين الأفراد، حيث يتحقق الرنين من خلال: التفاعل الوجداني، الاعتراف المتبادل والتواصل غير الأداةي. في هذا المستوى لاتبنى العلاقة على المنفعة أو السرعة، بل على الحضور المشترك، وهو ما يتناقض مع منطق التسارع الذي يختزل العلاقات في وظيفتها (1، ص 182)

ب- الرنين العمودي-العلاقة بالقيم والمعنى:- يشير إلى علاقة الانسان بما يتجاوز اليومي مثل الدين، الفن، الطبيعة والقيم العليا، ويمثل هذا البعد المجال الذي يمنح الحياة معناها، حيث يشعر الفرد بأنه جزء من عالم أوسع، ويؤكد روزا أن هط النوع من الرنين يتراجع في ظل الحداثة المتسارعة نتيجة هيمنة العقلنة والأداةية

ج-الرنين القطري:- العلاقة بالأشياء والعمل- يتعلق بعلاقة الفرد بالعالم المادي، خاصة من خلال العمل، الابداع والتفاعل مع الأشياء، ويتحقق الرنين عندما يكون العمل

وفي المؤسسات التي يهيمن عليها الضغط التنظيمي، تتآكل هذه الأبعاد تدريجياً، ليحل محلها نمط من العلاقات الأداةية التي تقوم على الانجاز فقط.

3- شروط تحقق الرنين داخل المؤسسات: لا يتحقق الرنين بشكل عفوي داخل المؤسسات الحديثة، بل يتطلب شروطاً بنيوية وثقافية، يشير روزا إلى أن الرنين يحتاج إلى:

- زمن غير مضغوط: إذ لا يمكن إقامة علاقة ذات معنى في ظل تسارع دائم، فالرنين يتطلب إيقاعاً يسمح بالتجربة والتفاعل (روزا، 2019، ص 203)

- استقلالية نسبية: حيث يحتاج الفاعل إلى هامش من الحرية في أداء عمله يسمح له بإضفاء طابعه الخاص على النشاط؟

- اعتراف متبادل: إذ يتغذى الرنين من علاقات الاعتراف بين الأفراد، سواء بين الزملاء أو بين العامل والمؤسسة

مما سبق يتبين أن الرنين ليس مجرد فكرة أخلاقية أو دعوة إنسانية، بل إطار سوسولوجي بديل يعيد تعريف العلاقة بين الفاعل والتنظيم، فإذا كان الضغط التنظيمي يختزل الانسان في وظيفة أداةية داخل زمن التسارع، فإن الرنين يسعى إلى إستعادة البعد الحي لهذه العلاقة، عبر إعادة الاعتبار للزمن، للمعنى وللتفاعل.

وعليه فإن التفكير في الرنين لا يعني فقط البحث عن حلول داخل التنظيمات، بل يستدعي إعادة النظر في المنطق الذي يحكمها أي منطق التسارع ذاته.

خاتمة:

يُظهر تحليل روزا أن الضغط التنظيمي ليس مجرد ظاهرة عرضية، بل هو نتيجة بنيوية لمنطق التسارع الذي يحكم الحدائث المتأخرة، فالمؤسسات في سعيها نحو الكفاءة والسرعة تنتج أنماطا جديدة من الضغط تؤثر على الأفراد على المستويين النفسي والاجتماعي.

وبينما يوفر مفهوم الرنين أفقا نقديا بديلا، فإن تجاوز الضغط التنظيمي يتطلب إعادة التفكير في أسس التنظيم الاجتماعي ذاته بما يسمح بإعادة التوازن بين الزمن، العمل والمعنى.

... بالتوفيق مع المحاضرة القادمة ...