

براديعم الاحتراق الوظيفي "تأويل النسق المنظمي الاستغلالي"

اسمهان بلوم*

جامعة باتنة، الجزائر

ismahane.beloum@univ-batna.dz

تاريخ الارسال: 2023/03/16 تاريخ القبول: 2023/05/07

ملخص:

تحوصل وظيفي ، التزام اغترابي ، فقدان الحس التنظيمي هي ارهاصات كافية تنبئ عن الاختلالات التي أضحت ميزة للسلوك التنظيمي للمرأة العاملة . كاستجابة للمشقة الانفعالية المزمدة التي تؤدي إلى الإجهاد الانفعالي وضعف الاهتمام بالبعد الانساني في التعامل ، إضافة إلى نقص الكفاءة الشخصية ، لترسخ بذلك ظاهرة الاحتراق الوظيفي مكانها ضمن خارطة الباثولوجيا التنظيمية، نتيجة لسياق تناسقي متساند وظيفيا وكفئا امبريقيا يجعل من المحركات الفردية ، الأسرية والتنظيمية المدارج التفكيرية والتوضيحية الكاشفة عن تعطيله لقدرات العاملات الأدائية ، الإنسانية وحتى النفسية ، فالاحتراق الوظيفي للمرأة العاملة في سياقاته المفاهيمية ذو حمولة دلالية مكثفة، وكأنها من جنس الحال المرتحل يكثر ترحا لها وأقلمتها في وضعيات نسقية يصعب فصلها عن بعضها البعض، ليغدو بذلك بمثابة وصف لحالة تنتج عن غموض الدور، صراع الدور ، عبئ العمل وبيئة العمل الكاشفة عن مظاهر الإستئساد الوظيفي العاكس لممارسات سلطوية أكثر قهرية وآليجارية تجعل من الفئات الفاعلة " العاملات " كوكلاء سلبيون يمكن التحكم في حركتهم وحريتهم كيفما يشاء.

الكلمات المفتاحية: الاحتراق الوظيفي، الإستئساد الوظيفي، تحكم العمل، الالتزام الاغترابي للعمل.

* المؤلف المرسل: اسمهان بلوم، الايميل: ismahane.beloum@univ-batna.dz

"صناعية الاحتراق الوظيفي" الأدلة والتمويه

شكلت الدراسات والمحاولات التنظيمية الكلاسيكية اللبنة الأساسية لإثراء النظرية السوسيولوجية، من خلال معالجة مختلف المظاهر التنظيمية، التي تجسد في خضم اختلاف المنطلقات والتصورات النظرية، أهمية ترشيد وعقلنة الواقع التنظيمي. (الرحمان، 2003، ص 378).

في هذا الإطار تحتل تحليلات "ماكس فيبر" - وخاصة النسق السلطوي - موقع الريادة من خلال المعالجة المنهجية والتحليلية، التي تقنن الآلية المعقولة للنسق السلطوي لتحقيق الأهداف التنظيمية، على اعتبار أن السلطة كقوة مميزة تستخدم من خلال انساق نظامية وتنظيمية بالغة التعقيد والأهمية، ومحددة بإجراءات وقواعد رشيدة، حتى يتم الاستخدام الأمثل للطاقات الرشيدة، وهذا ما افتقرت إليه المسيرة التنموية لتنظيمات القطاع العام، في إطار تسيير مركزي لم يعد ناجح في دفع عجلة التطور الاقتصادي، فارجع العديد من المنظرين السوسيولوجيين والاقتصاديين

هذا العجز إلى طبيعة السلطة التنظيمية التي ظلت مكبلة بالمركزية المفرطة، والتي تمخضت عنها البيروقراطية بكل سلباتها، من كبح روح المبادرة، الإبداع والاستياء في القاعدة؛ هذا الوضع الذي هيكّل واقع النسق السلطوي بطرق سلبية انعكست على مؤشراتنا، في اتخاذ القرارات بعيدا عن الأسس والمعايير العقلانية، فالإكراه والقهر أهم الآليات التي تضمن تكريس الفعل المعقول (...).

الأمر الذي انعكس سلبا على الفاعلين، إذ زاد تدمير العمال واستيائهم، و تجسد ذلك في شكل المطالبة بزيادة الأجور، ورفع المكافآت.

في ثنايا هذه المعالم التحليلية حملت مرحلة الاستقلالية على عاتقها لواء تعزيز وتفعيل النسق السلطوي، من خلال انتشار المؤسسة العمومية من حيز العراقيل وصعوبات التسيير والبحث عن تناول علمي وعملي جديد في تسيير المؤسسات الجزائية، بيعث حركية جديدة في عمق التنظيم الاقتصادي، الذي يرمي إلى تضمين ثقافة تنظيمية ترسم المعاني والرموز القيمة المحددة للفعل المعقول، و تكرر الأسس اللامركزية الكفيلة بتحقيق الفعالية لتسيير الموارد البشرية، لتتموضع وتكرس في ثنايا هذه المنطلقات دواعي اختيارنا للموضوع الموسوم بـ: "براديجم الاحتراق الوظيفي" الذي ينبع أصلا من الوضعية الداخلية التي هيكلت البنية التنظيمية، فباتت المؤسسة العمومية "قبل مرحلة الاستقلالية" لا تساير مقتضيات المؤسسة المنتجة التي أضحت آلية

تضمن كل اليات الاحتراق الوظيفي بدلا من تعزيز وتقوية آليات الاستغراق الالتزام بالتماثل التنظيمي ، هذا ما جعل لمؤسسات القطاع الخاص تلعب دورا هاما، في جعل الفاعل عماد العملية التنموية، في خضم المعايير والضوابط العقلانية للنسق السلطوي. الذي شكل ترسيمة بحثية ومنهجية تقنن تعدد واختلاف (آلياته، أسسه، ميكانيزماته)؛ في ثنايا منطلقات يشتملها المنظور الموقفي، في تكريس المنطق الكامن خلف نجاعة وفعالية السلوك التنظيمي؛ تبين لنا مدى أهمية النسق السلطوي، في تحسين الفاعلية التنظيمية المنشودة في الواقع التنظيمي العام والخاص، فتحددت في خضم المنطلقات السابقة أهداف الدراسة كالتالي:

01- اكتشاف الخصائص التنظيمية المميزة لهذين التنظيمين، والعمليات الاجتماعية التي تحكم دينامياتهما وفعاليتيهما، كما تمارس وجودها بالفعل.

02 - الوقوف على واقع السلطة التنظيمية في القطاعين العام والخاص من خلال الاطلاع على مدى عقلانية النسق المعياري والقيمي.

03 - محاولة معرفة النمط السلطوي المكرس في البنية التنظيمية واهم المحركات الكفيلة ببلورته سواء كانت داخلية ام خارجية.

04 - معرفة أهم الأسس العقلانية أو غير المعقولة في تجسيد الاحتراق الوظيفي.

05- الوقوف على محددات بناء التهكم التنظيمي عاما وتهكم العمل داخل الواقع العيني

06 - الاطلاع على واقع التهكم العاطفي والآليات التي تحدد منطلقاتها.

07 - كشف محددات بناء الالتزام الاغترابي في التنظيمين محل الدراسة

08 - محاولة تكريس محركات تنظيمية في سياقها الكلي، كنموذج تسييري فعال يجسد داخل البنية التنظيمية العامة والخاصة، أخذين من الخصوصية الثقافية، الاجتماعية المتجذرة في ذهنيات ممارسي السلطة والفئات الفاعلة - التي تعمل داخل المؤسسات الصناعية - كمقاربات ثقافية قيمة لتضمن اليات التماثل التنظيمي.

اولا- الاحتراق الوظيفي " العناصر المعرفية والتكميلية":

يعد الاحتراق الوظيفي من أكثر الدلالات ذات الحمولة المكثفة، وكأنها من جنس الحال المرتحل يكثر ترحالها واقلمتها في وضعيات نسقية يصعب فصلها عن بعضها البعض ، لتغدوا الحدود بينها حدودا للزخم

أكثر منها حدودا للفصل ، حيث يمكن ملاحظة ان زخم التركيز كان في كل فترة مركزا في وجهة معينة قصد ارساء معالم واضحة للمفهوم

ذكر "فروودنبرجر" ان الاحتراق الوظيفي هو استجابة سلبية يبيدها الفرد نتيجة عدم قدرته على التكيف مع متطلبات الوظيفة وضغوطها المتزايدة" (freudenberger.h,1974p160).

وهذا ما يتماشى وتحديات كل من بيرلمان وهارتمان والتي تضمنت باثولوجيا الاحتراق كاستجابة للمشقة الانفعالية المزمنة التي تؤدي الى الاجهاد الانفعالي وضعف الاهتمام بالبعد الانساني في التعامل اضافة الى نقص الكفاءة الشخصية " (perlman.hartman, 1982,page283).

التي تجلت كإرهاصات عينية في تدني فعاليات الالتزام ، الانتماء والاداء إذ يصبح الفرد في الغالب متعبا متبرما من ذلك العمل ويكون ترك او تغيير نوعية العمل هي مقصده اللاشعوري ، فظاهرة الاحتراق تتجلى كباثولوجيا تنظيمية في سياق نسقي يكرس ممارسات سلطوية تكبح امكانيات الاخر ، تفقده المعني لعمله بل لذاته.

ثانيا- الاحتراق الوظيفي نسق الواجهة التعددية للممارسات الاستغلالية

شكلت الدراسات التنظيمية بمختلف أبعادها المنهجية، ومحدداتها النظرية المحك الهام لإرساء الكثير من المحاولات النظرية المتعددة الأبعاد، للإطار البنائي التنظيمي، الذي يرنو في حدود المنطلقات النظرية والأسس الإمبريقية إلى إرساء سياسات عقلانية وطموحة تضمن له النجاح والاستمرارية في الحيز الاقتصادي؛ ففي خضم هذه السياقات أخذت الجهود الكلاسيكية والحديثة في المجال التنظيمي، تحمل على عاتقها لواء الحس والتماثل التنظيمي بمختلف أبعاده ومعايره، الأمر الذي كرس اختلاف منطلقاتها وتعدد توجهاتها النظرية التي اختلفت مناهجها فتقاربت أهدافها لتحقيق المزيد من العقلنة والترشيد للواقع التنظيمي، من خلال وضع آليات وميكانيزمات الضبط التنظيمي، التي تعمل على تكريس الفعل المعقول، الذي ينمطه النسق القيمي والمعياري لتحقيق الاستقرار الاجتماعي والمهني للفاعل خاصة، وتوازن الواقع التنظيمي عامة.

فبرزت بذلك المحاولات، والجهود الكلاسيكية، والحديثة على عاتقها لواء كبح لمؤشرات عينية داعمة لآليات التهكم والمبلورة للأبعاد التراخي التنظيمي التي ترسخت في سياق تنامي مظاهر الاستنزاف النفسي ، التفاعلي والادائي ليغدو الاحتراق الوظيفي كحالة من الارهاق المزمن والكآبة والاحباط تنتج عن التفاني

لقضية ما أو نمط حياة معين أو علاقة تفشل في تحقيق النتائج المتوقع "مما يؤدي لفقدانه المعنى في عمله وشعوره بأن العمل ليس له معنى بل قد يعمم تلك النظرة لباقي مجالات الحياة بما قد يوجد لديه الرغبة في ترك لعمل" (burnout, pas d'année, page 629).

كتعبير عن عدم قدرة الفاعل على التكيف مع الابنية التنظيمية

إن المتتبع للتحويلات والإصلاحات الهيكلية التي مست الاقتصاد الوطني، يلحظ بأنها لم تحقق الأهداف المتوخاة منها، بل زادت من حجم الأزمة التي تحيط بالواقع التنظيمي الجزائري والتي نشأت في إطار تسيير مركزي، تم اتهامه طيلة ثلاثون سنة لم يعد ناجح لدفع عجلة التطور والتنمية الاقتصادية؛ فعدى الاحتراق الوظيفي في سياق هذه التحليلات "كباثولوجيا تنظيمية" متأصلة داخل البنية التنظيمية، استدجها العديد من المنظرين ورواد الدراسات السوسيولوجية، كإطار مرجعي قننت باثولوجيا تنظيمية، مكبل بالقيود المركزية والتعقيدات البيروقراطية، تكبح أنسنة العمل التنظيمي فيتحول العمل الى مجرد روتين قاتل في دائرة جهنمية كما سماها ميشال كروزي أو في جمود البيروقراطية كما سماها روبرت ميرتون، فسيادة العمل الاجرائي أو الروتيني، تضمن الإستئساد الوظيفي كمنطلقات ميكيفيلية، تميم التهكم الوظيفي هي ابعاد الممارسات السلطوية غير العقلانية والرشيده المضمنة لكل ابعاد الاحتراق الوظيفي، فعدم الانسانية وعمق النزعة الفردية، التهكم العاطفي، الالتزام الاغترابي فالتحوصل الوظيفي هي سمة سوسيولوجية تنبع من صميم الشخصية الجزائرية " الفئات المسيسة كتعبير عن السياق العلائقي بين الصرامة وقلة التفاعل والانعزالية لهذا باتت التنظيمات الجزائرية في خضم المنطلقات السلبية للنسق السلطوي، بعيدة عن التنظيمات المعيارية التي تكون ناجعة في ممارسة وسائل الضبط سواء كانت أدائية إجرائية أو تعبيرية، فالنسق السلطوي "الناجع يولى اهتمامه نحو التكامل ويكون انعكاسا لشرعيته وتعبيرا عن واقعه التنظيمي، الذي أظهر في حدود الميكانيزمات التقليدية، عدم قدرة هذا النسق على معالجة القضايا التنظيمية" (رابح، 2006، صفحة 221).

إن نجاح النسق يتم من خلال التعبير عن قدرته على تكوين وتطوير آليات تساعد الضبط التنظيمي على التفوق والتغلب على أشكال الصراع، الأمر الذي انعكس سلبا على نجاعة وفعالية آليات التماثل والالتزام التنظيمي الفاعل — على اعتبار إن للممارسات السلطوية دورها الديناميكي في تحريك العديد من العمليات التنظيمية، التي تؤثر بالفعل على الكفاءة التنظيمية التي باتت رهينة سلطة اوليجاركية، تبنت

أسسها المنطلقات الميشلزنية، التي تعتبر التنظيمات بمثابة أدوات، وتبلور المصالح والأهداف على أنها أهداف أصحاب المشروعات التنظيمية والصفوة المسيرة وذلك قصد تثبيت مصالحهم وسيادتهم. (رابح، 2006، صفحة 221).

وبالمقابل تشهد تنظيمات القطاع الخاص، في خضم مرونته المعهودة وسعيه لتحقيق أقصى درجات من الفعالية، إلى تعزيز ممارسات سلطوية داعمة للفئات الفاعلة وكابحة لمظاهر الاحتراق الوظيفي، في إطار تبني الأسس المعقولة والرشيده، والابتعاد عن المعايير غير المعقولة، التي لا تسائر مقتضيات السوق، الذي يحمل في طياته الليبرية الجديدة، القائمة على أساس المنفعة، التي تقود ممارسي السلطة إلى الاستثمار الأمثل للموارد.

لهذا بات المنظور الفيبري مرآة عاكسة لمبادئ تنظيمات القطاع الخاص في خضم تكريس السلطة العقلانية، وجعلها أهم آليات النجاعة في الحيز التنظيمي، تقننها المعايير الرشيده وتعززها الأسس الفكرية والعملية، التي تجعل نسق السلطة التنظيمية على درجة عالية من الكمال الفكري لتحقيق أهدافها التنظيمية. فالسلطة في المنظمات هي بمثابة البناء الاجتماعي المرن ذو طبيعة تصورية، استقطبت أذهان الكثير من رواد الدراسات والبحوث السوسيولوجية، باعتبارها من أهم آليات الضبط المحددة لسلوكيات وأفعال الأتباع، في إطار النسق المعياري التنظيمي الكفيل بترشيد الأفعال وتقنينها، على أساس أنها القوة القانونية التي تمنح الحق لممارسي السلطة في إصدار الأوامر للفاعلين والحصول على امتثالهم للقرارات، وتنفيذ الأعمال المكلفين بها؛ فرغم شمول واتساع مؤشرات هذا النسق إلا أن " لسيادة الرسمية والعمل الاجرائي "، " التهكم المهني " محتوى العمل وغموضه"، " الإستئساد الوظيفي " موقعا خاصا في هذه الدراسة، إذ تعد الممارسات السلطوية الارهاص الكاشف لفقدان السلطة مصداقيتها وكذلك شرعيتها وانهارها كمقولة اجتماعية وعملية تنظيمية نتيجة عدم التزامها بالقواعد التنظيمية، واهتمامها بآلية الإكراه والقهر لتجسيد السلوك التنظيمي الفعال، كفيل بجمود واضطراب بني التنظيم وبلورة اللاتوازن داخل النسق المؤسسي.

ثالثا- الممارسات السلطوية "نسق القواعد الشرعية ام نسق استحواذ

حمل رواد الدراسات المحدثون والكلاسيكيون على عاتقهم إقامة أطر تنظيرية، وتطور أدوات تصورية إجرائية كفيلة باستدماج أبعاد تنظيمية تضمن تامين النظام، وتكريس الامتثال، الذي بلور المنطق المعزز لأهمية

السلطة التنظيمية، باعتبارها نسق متخصص له دوره الديناميكي في العديد من العمليات التنظيمية، باعتبارها أحد الأعمدة الأساسية لبناء الإطار المفاهيمي للسلطة في قالب منهجي معرفي، يتعامل مع أسسها كترسيمة تنظيمية تتخذ من المحددات الموقفية، كدلائل مخصصة لممارسة التأثير، ومحكا لتقويم أداء أجزائها، وأساسا لقياس الانحراف والامتثال.

وقد عالج هذا المفهوم العديد من المنظرين السوسيولوجيين أمثال "ماكس فيبر"، "بندكس" و "بارسونز" إلا أن الأسبقية للمنظور الخلدوني الذي استفاد عن كلمة السلطة، باصطلاح آخر أكثر تعبيرا عن موقعه الصياغي من ظاهرة الإكراه السياسي، في حديثه عن الرياسة: وهو يقصد بذلك حق التوجه أي يتعرض لظاهرة السلطة من ناحية الحق في التوجيه.

احتلت المنطلقات الفيبيرية في سياق هذه الحثيات موقع الريادة في معالجة السلطة معالجة سوسيولوجية محللا العناصر التركيبية المتبادلة بين القوة والشرعية التي تبلور السلطة "كممارسة للتحكم، الضبط والسيطرة، التي تركز على المعرفة الفنية" (رابح، 2006، صفحة 32)، فالسلطة عند "فيبر" متركزة على الخبرة، المهارة الفنية والمعرفة العلمية، كأسس فعالة لتضمنين محددات شرعيتها ولضمان مركز قوي كفيل بجعل "جماعة تطيع أوامر تصدر إليهم من قبل جماعة من الأشخاص" (الرحمن، 2003، صفحة 208).

طالما أن المنظور الفيبيري لم يعالج هذا المدلول في إطار ميتا فيزيقي، وإنما في قالب اجتماعي وعلى وجه التحديد من البنية الاجتماعية، المتمثل في التجمع القائم على السيطرة في ضوء استعمال القسر المادي أو الوسيلة التي يستعملها في فرض سيطرته

فالسلطة هي "تجمع يقوم على السيطرة، تطبق أوامرها في نطاق معين، بواسطة تنظيم إداري يمتلك قوة التهديد واللجوء إلى استعمال الجبر المادي" (هناد، بدون سنة نشر، صفحة 228). فالتحليلات الفيبيرية للمنطلقات السلطوية، يجعلها تقفن الأسس المعرفية كميكانيزمات ظاهرة لتدعيم وتعزيز آليات الرشد والعقلنة، والأسس القهرية كقوالب كامنة وأبعاد إيديولوجية لاتساقها مع بناء النسق الرأسمالي

الذي بلور السلطة الفيبيرية في نظر العديد من المنظرين السوسيولوجيين "كبلاكبيرن Blachborn"، "كنمط نظاميا لمتطلبات السوق، لأن السوق الرأسمالي يحول النوعية إلى كمية، ويجعل من القوى البشرية في العمل سلعة" (رابح، 2006، صفحة 68).

فليست السلطة بعلاقة قوة أو تفاعلات فردية؛ بل هي أيضا علاقة اجتماعية بكل معنى الكلمة، والسلطة التي تتميز بالمشروعية: هي تلك التي يؤمن الأفراد بأنها يجب أن تطاع ... حيث بهذه الوسيلة فقط يمكنه أن يبرر ضرورة اللجوء إلى الشدة والعنف " وكل سلطة لا تتميز بحد أدنى من المشروعية، غالبا ما يكون مصيرها الزوال" (ملحم، بدون سنة نشر، صفحة 26).

تماشيا مع هذه التحديدات، شكلت المنطلقات التاييلورية بمرجعياتها (المنهجية، النظرية والواقعية) ترسيمة مفاهيمية تقنن النسق السلطوي - في ضوء الأسس التعويضية، القهرية كآلية تكرس " الإلزام والضغط على العامل، لتطور من إنتاجية العمل وزيادة معدل هذه الإنتاجية، في سياق التقنين الإلزامي لطرق أداء العمل" (رايح، 2006، صفحة 106).

ومرد ذلك إلى المحاولة الدائبة للبناءات التنظيمية لفرض الأوامر والنواهي، تأكيداً للصيغة القهرية، التي تنمط في سياق خصائص الوضعية الاجتماعية، العمل الاقتصادي كقاعدة ركنية لضبط مدخلا تحليليا كفتا اميريقيا، لضمان الخضوع والامتثال.

إن هذه التوجهات، جعلت التحليلات التاييلورية تعرف انزلاقات خطيرة، في خضم النظرة الإزدرائية للطبيعة الإنسانية، وكبح الاهتمام والاحتكام للجوانب الأخلاقية والاجتماعية، ليغدوا النسق السلطوي "محاولة لتدعيم الأسلوب الرأسمالي في استغلال قوى الإنتاج واستنزافها". (هناد، بدون سنة نشر، صفحة 230).

إن ما يدعم هذا التحليل هو تجسيد "ماكس فيبر" لمفهوم علم الاجتماع السياسي - علم السلطة والقيادة - على أنه علم اجتماع السيطرة في المقام الأول. ما يدعم هذا الطرح أيضا مقولة تاييلور: "إن أحد المتطلبات الأولية التي يحتاجها رجل ليستطيع حمل قطعة حديدية كبيرة كعمل عادي منظم، أن يكون غيبا، باردا، وأن يماثل الثور في تكوينه العقلي أكثر من أي شيء آخر.

بعيدا عن هذه التوجهات القهرية، فننت وجهة النظر النظامية التكاملية الأنساق السلطة: كتجمعات لأولئك الذين يشاركون في قيم محددة ويصنعون نظاما من أجل تأمين عملية التعاون فيما بينهم، وهذا ما ثمنه "بلاندييه" على أن كل نظام مهدد بالفوضى لذلك ومن أجل أن يبقى منظما، يظل بحاجة لشيء ما.... هذا الذي يدعوه السلطة. (ملحم، بدون سنة نشر، صفحة 37).

فالسلطة هي " السيطرة على العقل الفردي وسلوكه داخل الواقع التنظيمي، من خلال نسق من القواعد المعيارية و الأخلاقية، التي تعمل على تكوين وتشكيل الشخصية الفردية " التي تعهد في إطار النظام

الأخلاقي بطاعة النسق السلطوي؛ هذا الأخير الذي بات أخلاقيا أساسه القواعد والمعايير الأخلاقية " فالسلطة هي ذاتها الحياة الأخلاقية التي تؤدي وظيفة هامة في تشكيل الشخصية ،وفي الحقيقة إن أكثر العناصر أهمية هي القدرة على التحكم فيها (الشخصية) أو المنع الذي يسمح لنا بوضع أهوائنا ورغباتنا وعاداتنا وإخضاعها للقانون"(الرحمان، 2003، صفحة 127).

فالسلطة باعتبارها دعامة للحياة الأخلاقية تعمل في ضوء المنطلقات **الدوركايمية** على تنميط سلوك الفاعلين داخل الواقع التنظيمي، في إطار مؤشر الضبط الداخلي(الدوافع) الذي يضمن فيعزز داخل الفاعل معنى الالتزام الأخلاقي، للتمسك بالقواعد الاجتماعية عامة والتنظيمية خاصة وفي نفس المضمار الذي حددته السياقات النظامية حدد "بارسونز" بناءات السلطة كأداة ضبط وتحكم، تركز على قيمة القواعد المعيارية الرسمية، كميكانيزم يستخدم للضبط والتحكم وضرورة امتثال وطاعة الأفراد للقواعد وفق شرعيتها. فالتنظيمات الحديثة في ممارستها للضبط تنهج نهجا رشيدا يتسق مع الأسس التلاؤمية التي تعتمد على المنافسة والإقناع أكثر من اعتمادها على الإصدار المطلق للأوامر والتعليمات، لتتبلور كتنظيم عقلاني أو رشيد لما هو غير عقلاني.

لقد اتبع دوركايم في ضوء هذا التحليل منطق نظريته التي تقول: "إن المجتمع موجود داخل الفرد"، وما يكرس النظرة النظامية لمفهوم السلطة لدى المنظور "**الدوركايمي**" هو قيامه لعلم الاجتماع على أساس الاهتمام بحفظ النظام الاجتماعي، في ضوء استخدامه لبعض المصطلحات المثمنة لهذا المدلول مثل: التماسك الاجتماعي، التضامن والتكافل.

إن الإرهاصات التي تتمنها مختلف المنطلقات النظرية وإن اختلفت أبعادها وأسسها للبناء السلطوي باعتباره وسيلة " قهر، تلاؤم، تعويض، خيرة " كفيل بإضعاف رصانة التحليل السوسيوتنظيمي.

على أساس أن الهدف الأساسي أو القالب الأوحده الذي تصب فيه مختلف التصورات هو: " تحقيق الامتثال للمعايير القائمة أو المرغوبة، المقولة لأداء السلوك المتوقع، سواء حدث ذلك عن طريق الإقناع، أو الإكراه والقهر؛ فالامتثال والتوافق يعدان قاعدة أساسية للبناء التنظيمي، وأن التأكيد على الامتثال داخل التنظيم إنما يميزه عن الأنماط الأخرى للوحدات الاجتماعية "

في خضم المنطلقات السابقة تنظر الدراسة في ضوء مؤشرات، للسلطة التنظيمية على أنها: ذلك المستوى التنظيمي الذي ينيط للواقع التنظيمي كبح اليات احتراق الوظيفي، في ضوء وجود هيئة ذات نفوذ

شرعي (ممارسي السلطة) قادرة على اتخاذ قرارات تنظيمية تتمناها أسس، قواعد ومعايير نظامية ذات طابع ديناميكي، تحتكم للجوانب الأخلاقية، تخضع الفاعل لعملية تنميط سلوكي تنظيمي لتحقيق النجاعة الأدائية فالاستمرارية التنظيمية في البناء

رابعاً- ثقافية الالتزام الاغترابي "الاستغلال في المستوى الطوعي للفعل"

تكشف المعطيات العينية في التنظيم الخاص الجزائري عن سيادة العمل الاجرائي بصفة مطلقة وهذا ما ضمنته التحليلات الفيبرية "فالتنظيمات ذات الطابع العلمي التي حلت محل التنظيمات التقليدية قد اصبحت في وضع المسيطر على الانسان فقتلت فيه روح الابداع وحولته الى انسان سلبى " و ذلك بما تفرضه هذه التنظيمات من تمسك والتزام بقواعد العمل مما لا يترك مجالاً للمساهمة الايجابية من جانب العاملات

إن جوهر البيروقراطية مبني على تجريد العامل من انسانيته وعلى كبح أنسنه في الاعمال وحجتها في ذلك ان تسرب اي مشاعر انسانية الى ميكانيزمات العمل البيروقراطي من شأنه ان يقضى على الموضوعية والتجريد وان يغذي الذاتية والشخصانية.

تضمننا لهذه المنطلقات الكيفية وجدت "كريستينا ماسك" وغيرها من الباحثين ان " احد ابعاد الاحتراق الوظيفي يتمثل في ضعف تقدير الانجاز ف رؤية العاملة لنفسها بأن عملها زائد وفقدانها لمعنى العمل يجعلها تميل نحو تقويم الذات سلبا وشعورهن بالفشل وكذا احساسهن بتدني الكفاءة في العمل وحتى التفاعل مع الاخر ليغدو بذلك التحوصل الوظيفي والالتزام اغترابي المظاهر العينية الدالة على سيادة الرسمية والعمل اجرائي " فالروتين يتجلى في ثلاثة مظاهر الاول هو عدم شعور العاملين بالانتماء الى تنظيم موحد وعدم ادراكهم لأهداف التنظيم العامة ، المظهر الثاني هو جمود الروتين وانعزال الافراد وانفصالهم حيث تسود المنافسة القاتلة على فرص تحسين امورهم ويسود شعور بالفردية والانانية اما المظهر الثالث فهو تركيز المسؤولية وسلطة اتخاذ القرار في ايدي اقلية " (اسابع، 2007، ص ص 49-51).

وهذا ما تم تضمينه على السياق العيني الخاص رغم ان فعاليات الأداء في ارتفاع مستمر (على مستوى الادائي فقط، اما الجانب النفسي للأداء كدافعية، روح مبادرة، الحماس فهي غائبة) وهذا ما يزيد من مظاهر احتراق على السياق الأدائي والفعلي

بالمقابل أقرت الكثير من التحليلات العينية عن عدم سيادة العمل الإجرائي رغم وعيهم بأن تفويض السلطة داخل السياق التقني من قبل المشرف كان لأغراض تملصية أي التملص من الصلاحيات وليس لغرض تنمية شخصية العاملين وفي نفس السياق أقرت التعاملات بفقدانهم لمغزى أو قيمة العمل على اعتبار انه لا يحتاج مهارات فكرية او إبداعية.

خامسا- الإستئساد الوظيفي والتهكم العاطفي " نحو مزيد من التجريد والشمولية "

تكشف المنطلقات العينية للواقع التنظيمي الخاص عن تنامي الممارسات السلطوية القهرية والتي باتت المحك الفاعل لتضمين آليات التهكم العاطفي للتعاملات "الإحباط والتوتر العصبي" فباتت العلاقة الجدلية بين القهر والتعسف الإداري من جهة وبين الالتزام من طرف العاملين من جهة أخرى وهو الالتزام في شقه السلبي التزام بقائي لا يعبر عن الممارسات السلطوية الفاعلة بل العكس هي ممارسات ميكيفيلية وميشلزية استشعرت وطئت الظروف المزرية للفئات العاملين فقننت الإستئساد الوظيفي لتكسر به مجاديف التعاملات ، تشئت ذهنها ، تحطم نفسياتها وفرص تطورها ، لتغدوا التعاملات كوكلاء سلبيون يمكن التحكم في حركتهم كيفما تشاء الفئات المسيسة.

اشارت بعض الدراسات ذات الصلة بالاحتراق الوظيفي خاصة في نموذج حفظ الموارد ان هذه آلية الدفاعية " التهكم او إتهامك العاطفي " لمواجهة الهدر المتزايد في الموارد المعنوية "فالأفراد يقيمون ذاتيا الموارد التي يتمتعون بها وبالتالي فالاحتراق الوظيفي يحدث نتيجة وجود تهديد يواجه هذه الموارد هنا التهديد متعدد المصادر فهو قد ينشأ من المتطلبات المرتبطة بعلاقات العمل في حد ذاتها وقد ينشأ من الخوف من فقدان العمل ، فالنتيجة أولية لهذه التهديدات يمكن مشاهدتها في الإجهاد والقلق الذي يصيب العاملة" فالوعي بكينونة الممارسات الاستبدادية للفئات المسيسة ، والوعي أيضا بقدرته على تسريح أية عاملة جعل الأمر من التهكم العاطفي للتعاملات اللاتي "تعملن لإعالة ابنائهن خاصة " المنطق الكامن المكرس لآليات الالتزام البقائي، تماشيا مع هذا الطرح يضمن "هوبفول" في كتابه the ecology of stress "... إن الأفراد يشعرون بالقلق عندما يختبرون خسارة خالصة او تهديدا بالخسارة في الموارد ، ولمواجهة هذه الحالة فإنهم يقومون بتقليص خسائهم في الموارد " (stevan , 1989, page 42)

بالمقابل تكاشف منطلقات التنظيم العام تتنامى معايير اللارسمية " الشخصية " بدخول الفئات المسيرة الواقع التنظيمي، لتعمل في سياق منظوماتها القيمية على ترسيخ تلك المعايير، لتكون بمثابة القواعد التي

يتعاملون في ضوءها، وبهذا تنمو الممارسات غير الرسمية داخل نسق الفعل التنظيمي الرسمي لتجعل من المحاباة والعلاقات الشخصية كآلية فعالة لتحقيق مطامحها الشخصية.

إن استغلال النفوذ، تدعيم العلاقات الشخصية والعشائرية، توظيف فئات وفق أسس ومعايير غير علمية، كفيل يجعل البنية التنظيمية لا معيارية، " والذي مده إلى ضعف الوازع الديني، ضغوط الرؤساء والضغط الاقتصادي والاجتماعية التي غدت كمنطق كامن خلف ضعف القواعد الأخلاقية وفقدان المعايير لقوتها وسيطرتها "

إن الأسس القهرية - الجبرية، والمكافآت المادية التي تركز عليها الممارسات السلطوية، كفيلة بتعزيز مظاهر الصراعات بين العمال، بسبب تنمية فئة دون أخرى، ليسود بذلك الجمود وإتاحة الفرصة لتراكم مشاعر العداوة والانشقاق، ليغدوا بذلك الصراع كمعوق للبناء الاجتماعي، ومهدد بتمزيق وحدته ومناقضا لأهدافه

لقد استفادت الدراسة بمعطيات كيفية، كشف فيها بعض مسؤولي البنية المؤسسية الجزائرية عن حيثيات **الصراع** في التنظيم العام قائلا: " بسبب الأسس السلطوية غير العادلة، وبسبب انتشار كثير من معالم التسيب واللامبالاة، أصبح الصراع مدركا ويمارس بشكل علني من قبل مفردات الورشات، وتأخذ هذه الممارسة أشكالا وأساليب متباينة كالمجاهمة، العداوات، المشاحنات..."

وبالمقابل أن الأسس السلطوية " القهرية المادية " تعد كمنحى تنظيمي لدحض الصراعات المدركة، فالفئات العمالية تضمن أنماط صراعية تجعل من الانسحاب من الموقف أو كبت رغباته، كقوالب سلوكية تعي أن تكاليف المواجهة أكثر من العوائد التي يأمل الحصول عليها

6- عدم الانسانية في التعامل "نحو تأويل الاستغلال"

تشير المدلولات المفاهيمية لتهكم العمل الى اعتقاد الفئات الفاعلة ان السياق التنظيمي لا يملك أي مصداقية او استقامة ، وبما ان مصطلح التهكم يشير الى المواقف السلبية تجاه المنظمة وموظفيها فإن العاملات تكون افكار ومعتقدات عن المنظمة تحاول انتقاد او التشكيك بعدم وجود الصدق ، العدالة والسلوكيات الاخلاقية وطغيان الانتهازية الامر الذي يرسخ قاعدة عينية — تكشف عنها سياقات الواقع العمومي — لدى العاملات تسهم في ظهور مشاعر عاطفية شديدة لديهم " الغضب ، الاشمئزاز ، الالم

والاحتقار ليتواتر الامر الى عدم المبالاة من قبل العاملات ويظهر ذلك في الانسحاب من خلال اللجوء الى فترات طويلة للراحة او المحادثة المطولة مع الزميلات .

إن استغلال النفوذ، تدعيم العلاقات الشخصية والعشائرية، توظيف فئات وفق أسس ومعايير غير علمية، كفيل يجعل البنية التنظيمية لا معيارية، وهذا ما دعمته التحليلات الكيفية للفئات العمالية التي أوضحت أسباب استغلال المركز والنفوذ " إلى ضعف الوازع الديني، ضغوط الرؤساء والضغوط الاقتصادية والاجتماعية التي غدت كمنطق كامن خلف ضعف القواعد الأخلاقية وفقدان المعايير لقوتها وسيطرتها إن حالة اللامعيارية عند " روبرت ميرتون " هي تحبطا في الفعل، ناجما عن الانفصال بين الأهداف والوسائل التي يتيحها البناء الاجتماعي للوصول إلى الأهداف.

وبالمقابل فرب العمل في التنظيم الخاص هو نفسه مالك الواقع التنظيمي، فلا يحتاج بذلك إلى استغلال نفوذه، رغم ان الواقع العيني الجزائري يشهد لرب العمل بالإسقاطات الاخلاقية وخاصة بالنسبة للعاملات غير المتزوجات والتي ساهمت في ظهور مشاعر عاطفية شديدة لديهن تجلت في الاشتماز والاحتقار من جهة اخري تؤكد البنية الإدارية والتنظيمية لأية واقع مؤسساني عن ذلك البناء الاجتماعي الذي يقام بطريقة مقصودة " انطلاقا من نية صريحة" لتحقيق أهداف محددة وترسخ وتتأكد معالمها في ثنايا تحديد الوازع البنويية التي تفرض على الجماعات داخل الواقع التنظيمي ؛لتكشف عن سياقاتها أنساق الأدوار، باعتبارها الوجه الديناميكي الذي يتجلى في أنماط السلوكيات التي تنفرع وترتبط بمقام معين وتكون متوقعة ومنتظرة من قبل أعضاء الجماعة لتحقيق الأهداف التنظيمية ،التي تنشده وتستدمج "الرضى الوظيفي، الاستقرار المهني الإيجابي ارتفاع فعاليات الأداء"، كقوالب بنائية تعكس التحديد العقلاني والرشيده لهذه الوازع البنويية؛ وفي غياب هذا التحديد والتأكيد العقلاني تستدمج المعطيات الواقعية بعض المظاهر التي تقنن درجة من الإرهاق الجسماني أو النفساني لدى العاملات كنتيجة

خاتمة:

" نحو بناء ثقافية التماثل المنظمي

ان موضوع الورقة البحثية الموسومة بـ : براديجم الاحتراق الوظيفي "تأويل النسق المنظمي الاستغلالي «يعد محاولة رائجة في الفكر السوسيوتنظيمي الرامي في مضامينه العينية لبناء ثقافة الالتزام المعياري والعاطفي

وكبح ثقافة الالتزام الإنسحابي والاعتراضي لفئات الفاعلة الجزائرية وبالتالي جعل الدعم التنظيمي والاجتماعي كمنطق كامن خلف تعزيز فبناء حس اجتماعي فتنظيمي:

1- على المستوى التنظيمي ككل:

1-1- تضمين ثقافة تنظيمية قوية، تثن القيم و الرموز الأخلاقية:

إن ما تفتقده تنظيماتنا العامة والخاصة، هو تضمين ثقافة تنظيمية كفيلة بتحديد السلوك النظامي، ومعززة للفعل القيمي، ويتسنى ذلك من خلال:

- تثن الدين كدستور أخلاقي، لإحياء الرموز المعيارية ونشر الوعي بقيمة الممارسات الأخلاقية، لذلك فمن الضروري تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عرف المؤسسة، لكي تلتزم بها الوحدات الاجتماعية الفاعلة.
- إجراء تحديث قيمي في اتجاهات ومعايير الأفراد نحو السلوك التنظيمي الحديث، وهذا في ضوء الاهتمام بالإطار الثقافي الاجتماعي للمنظمة، الذي يساعد علي فهم و تفسير سلوك الأفراد حتى يؤمنون بها، وفي هذا تأكيد لدور الأخصائي الاجتماعي و النفسي و لأهمية تواجدهم داخل البنية التنظيمية.
- وضع الخطط الشاملة المحددة لأساليب العمل وإجراءاته، ورسم البرامج المنظمة للجهود و الموارد والمهادفة إلى تحقيق الميزة التنافسية.

2- على مستوى النسق السلطوي

تتموضع تصوراتنا على مستويين فرعيين: يتعلق الأول بوضع اقتراحات حول السلطة كظاهرة تنظيمية و المستوى الثاني يتعلق ببيكلة هذه التوصيات حول سمات ممارس السلطة، وهذا بالنظر إليها كظاهرة سلوكية تستمد أسسها و مصادرها من ذاتية و شخصية ممارسيها بصفاتهم إمكانياتهم و قدراتهم .

أ - المستوى الأول:

- مرونة النمط السلطوي وابتعاده عن التسلط.
- اعتبار التسيير أمانة ومسؤولية، وفي هذا تضمين للاحتكام القيمي والأخلاقي.

- أنسنة بيئة العمل " الحساسية الاجتماعية " واعتبار الفئات الفاعلة المنطق الكامن خلف تعزيز وبلورة الأهداف.
- تامين العملية التفويضية كآلية لإتاحة فرص للمبادرة و تحسين و توثيق العلاقات الإنسانية، وفي هذا ترسيخ لثقافة تقبل النقد .
- تضمين المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات، طالما أنها تمكن من الاستفادة من خبرة عنصر العمل و تكريس القيم و أخلاقيات التنظيم.
- تفعيل نسق الاتصال و تعزيز التواصل، فلغرض خلق ديناميكية اجتماعية في العلاقات التي تربط ممارسي السلطة بالمرؤوسين لا بد من الاهتمام بالاتصالات الهابطة المكتوبة، و التركيز على البعد اللغوي، طالما انه مشكلة رئيسية في المؤسسة الجزائرية، فتقنين اللغة الفرنسية كفيل بسن الاختلاف في إدراك و تنظيم الواقع، وفي هذا تأكيد على تعريب اللوائح، فالاتصالات الفعالة هي التي تعترف بالتباين في التفكير و تسهيل حركة الأفكار و الممارسات بالشكل الذي يثري و ينمي ثقافة المؤسسة.

ب - المستوى الثاني:

- أن يكونوا " أي ممارسي السلطة " مدربين بشكل نظامي ومتكونين على الأسس الإدارية والممارسات التسييرية وهذا ما هو غائب داخل تنظيماتنا الصناعية.
- أن يقنن الثلاثية "عمل - أداء - تطوير" ويركز على تنمية كفاءات أعضاء مجموعة العمل.
- التركيز على التواصل مع مجموعة العمل وتأمين علاقات عمل إيجابية داخل وخارج المنظمة.
- قدرته على تمثل أخلاقيات العمل. وأن تكون لديه المهارة الكافية لتضمين قيم المواطنة والعدالة التنظيمية.

3- على مستوى نسق الموارد البشرية:

- تعزيز الالتزام التنظيمي ... تضمين قيم المواطنة التنظيمية وتنمية الاستغراق الوظيفي
- تفعيل العملية التوظيفية في سياق الممارسات الرسمية التي تدحض ما "للمحابة، الوساطة، المحسوبية " من أدوار في نظم الاختيار والتعيين، وفي هذا تأكيد آخر لضرورة احتكام ممارسي السلطة على الجانب القيمي والأخلاقي.

- جعل العملية التوظيفية تناهض التطورات وهذا دعوة لتضمين الاختبارات العلمية والمقابلات التوظيفية.
- تعزيز منظومة تحفيزية فعالة، تعمل على إعادة هيكلة نظم المكافآت والحوافز المادية بما يسمح للعاملين بالحصول على المردود المناسب لما يبذلونه من جهد، وفي هذا تأكيد على آليات العدالة التنظيمية التوزيعية والإجرائية، التي ترمي للإنجاز و التمييز، كدعوة لدحض الاستخدام الآلي للمنظومة التحفيزية.
- تضمين منظومة تكوينية متكاملة مع أهداف ومتطلبات نسق تسيير الموارد البشرية، هذا المطلوب ظل غائبا طيلة المراحل التسييرية، لهذا فإننا ندعو إلى تنمية مهارات التفكير الابتكاري، بجعل المؤسسة تضمن الطرق العلمية الكفيلة بإخراج مثل هذه القدرات، بإعطاء الرؤوسين فرصة للتغيير، و تنمية مهارات النقد البناء لديهم، بتوفير بيئة مساندة الابتكار و مدعمة للإبداع، و في هذا كله تأكيد عن توفير ممارسي السلطة لما لديهم من الإمكانيات، القدرات و المهارات لتمكينهم من تحفيز مرؤوسيههم على الابتكار.
- الاكتراث بالمستقبل المهني للعمال، وتضمين وتفعيل فرص التنقل المهني الصاعد أمامهم، بآليات موضوعية بعيدة عن الأقدمية و العلاقات الشخصية، طالما أن الاستمرارية في تضيق أفاق هذه العملية هو تأكيد لتثبيت الممارسات البيروقراطية والاختلالات الوظيفية داخل النسق التنظيمي.
- توفير ظروف عمل أمنة وصحية و العمل على منع وإدارة الضغوط المهنية.

Conclusion:

"Towards Building a Culture of Organizational Uniformity

The subject of the research paper tagged with: Job Burnout Paradigm "Interpretation of the exploitative organizational system" is a popular attempt in socio-organizational thought aimed at building a culture of normative and emotional commitment and curbing the culture of withdrawal and alienation commitment of Algerian actors and thus making organizational and social support as an underlying logic behind the promotion and building a social and organizational sense:

1- At the organizational level as a whole:

1-1- Include a strong organizational culture, valuing ethical values and symbols:

What our public and private organizations lack is the inclusion of an organizational culture that determines systemic behavior and enhances value action, and this can be done through:

- Valuing religion as a moral constitution, to revive normative symbols and spread awareness of the value of ethical practices, so it is necessary to identify what is moral and what is immoral in the institution's custom, in order for active social units to adhere to them.
- Conducting a value update in the attitudes and standards of individuals towards modern organizational behavior, and this is in light of the interest in the socio-cultural framework of the organization, which helps to understand and interpret the behavior of individuals so that they believe in it, and this confirms the role of the social and psychological worker and the importance of their presence within the organizational structure.
- Develop comprehensive plans for work methods and procedures, and draw up programs that organize efforts and resources aimed at achieving competitive advantage.

2- At the level of the authoritarian system, our perceptions are located on two sub-levels: the first is related to the development of proposals about power as an organizational phenomenon and the second level is related to the structuring of these recommendations about the characteristics of the exerciser of power, and this is by looking at it as a behavioral phenomenon that derives its foundations and sources from the subjectivity and personality of its practitioners with their capabilities and abilities.

A – The first level:

- The flexibility of the authoritarian style and its distance from authoritarianism.
- Considering management as a trust and responsibility, and this includes moral and ethical judgment.
- Humanizing the work environment "social sensitivity" and considering the active groups as the logic behind the promotion and crystallization of goals.
- Valuing the delegation process as a mechanism to provide opportunities for initiative, improvement and strengthening of human relations, and in this consolidation of a culture of acceptance of criticism.

- Include labor participation in decision-making, as long as it enables the benefit of the experience of the work element and the dedication of values and organizational ethics.
- Activating the communication format and enhancing communication, for the purpose of creating a social dynamic in the relations that bind the practitioners of power with subordinates, it is necessary to pay attention to written downward communications, and focus on the linguistic dimension, as long as it is a major problem in the Algerian institution, the legalization of the French language is enough to enact the difference in the perception and organization of reality, and this is an emphasis on the Arabization of regulations, effective communication is the one that recognizes the variation in thinking and facilitates the movement of ideas and practices in a way that enriches and develops the culture of the institution.

B - The second level:

- To be "any exercisers of authority" systematically trained and formed on administrative foundations and management practices, which is absent within our industrial organizations.
- To codify the trilogy "work - performance - development" and focus on developing the competencies of the members of the working group.
- Focus on communicating with the working group and valuing positive working relationships inside and outside the organization.
- Ability to represent work ethics. Have sufficient skill to embed the values of citizenship and organizational justice.

3- At the level of human resources format:

- Strengthening organizational commitment ... Embedding the values of organizational citizenship and cultivating career immersion
- Activating the recruitment process in the context of official practices that refute the roles of "nepotism, mediation and nepotism" in the selection and appointment systems, which is another confirmation of the need for the exercise of power to resort to the moral and ethical aspect.
- Making the recruitment process anti-developmental and this is an invitation to include scientific tests and job interviews.
- Strengthening an effective incentive system, working on restructuring the systems of rewards and material incentives to allow workers to obtain the appropriate return for their effort, and this is an emphasis on the mechanisms of organizational justice distributive and procedural, which aim at

achievement and discrimination, as a call to refute the automatic use of the incentive system.

- Valuing an integrated training system with the objectives and requirements of the human resources management system, this requirement remained absent throughout the management stages, so we call for the development of innovative thinking skills, by making the institution ensure scientific methods to produce such capabilities, by giving subordinates an opportunity for change, and developing their constructive criticism skills, by providing an environment that supports innovation and supports creativity, and in all this confirmation of the provision of power practitioners for their capabilities, abilities and skills to enable them to motivate their subordinates to innovate.
- Paying attention to the professional future of workers, and including and activating opportunities for upward professional mobility in front of them, with objective mechanisms away from seniority and personal relations, as long as the continuity in narrowing the horizons of this process is a confirmation of the consolidation of bureaucratic practices and functional imbalances within the organizational system.
- He died

قائمة المراجع:

المراجع بالعربية :

1. جان بيار كوت، جان بيار مونيي. (بدون سنة نشر) "من أجل علم اجتماع سياسي". ترجمة محمد، هناد. الجزء 1. ديوان المطبوعات الجامعية: الجزائر..
2. حسن، ملحم. (بدون سنة نشر) "التحليل الاجتماعي للسلطة. منشورات دحلب: بوزريعة الجزائر.
3. كعباش، رابح. 2006. "علم اجتماع التنظيم". مخبر علم اجتماع الاتصال: جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
4. عبد الله، محمد عبد الرحمن. 2003. "علم الاجتماع التنظيمي". الدار الجامعية، الإسكندرية .
5. صباح، اسابع. 2007 التنظيم البيروقراطي والكفاءة الادارية (دراسة ميدانية بمقر ولاية جيجل ، جامعة قسنطينة .

المراجع الأجنبية :

1. Freudenberger,h.1974. staff burnout journal of sosial issues.
2. perlman.hartman.1982.burnout summary and future research human relation.
3. Pines m &keinan gstress and burnout the significant ddifference personality and individual differences.

4. stevan, e.1989. conservation of resources a new attempt at con hobfoll
ceptualizing stress american psychological association

Bibliography List :

1. Abdullah, Muhammad Abdul Rahman.2003."Organizational Sociology".
University House, Alexandria .
- 2.Freudenberger,h.1974. staff burnout journal of sosial issues.
3. Jean-Pierre Cote, Jean-Pierre Monnet. (Without a Year Published) "For a
Political Sociology." Translated by Muhammad, Hanad. Part 1. University
Press Office: Algeria.
4. Kaabash, Rabeh.2006. "Sociology of the organization". Communication
sociology informant: University of Mentouri Constantine, Algeria.
5. Morning, seven. 2007 Bureaucratic Organization and Administrative
Efficiency (Field Study at Jijel State Headquarters, Constantine University).
6. Okay, Melhem. Social analysis of power. Publications in Aleppo:
Algeria.
- 7.perlman. hartman. 1982.burnout summary and future research human
relation.
- 8.Pines m &keinan gstress and burnout the significant ddifference personality
and individual differences.
- 9.stevan, e.1989. conservation of resources a new attempt at con hobfoll
ceptualizing stress american psychological association

**Functional combustion paradigm: Interpretations of
exploitative organizational structure**

Ismahane beloum

university of batna Algeria

Ismahane.beloum@univ-batna.dz

Abstract:

Functional transformation, alienation commitment, and organizational senselessness are serious apprehensions that predict the imbalances that have become the main feature of organizational behavior of working women -as a response to the chronic emotional distress that leads to emotional stress, lack of personal competence and interest in the human dimensions in developing coping strategies. This has led to the emergence of the phenomenon of *functional combustion* within the organizational pathology map, since the coordinated functional and empirical context makes individual, family and organizational tests as well as thinking-explanatory approaches reveal the disruption of managerial, humanitarian and psychological capacities of female workers. The *functional combustion* in its conceptual contexts has an intense semantic content, as if it has essentially a displaced status. It changes and adapts to systemic situations that are difficult to separate from each other, and thereby serves as a description of a situation resulting from the role ambiguity -*role conflict* - and the workload -*work environment*- that reveals workplace bullying aspects and reflecting more oppressive and oligarchic practices that make the active groups -*working women*- passive agents that are unable to dispose freely of their activities and their movements.

KeyWords: functional combustion, workplace bullying , workload alienation commitment., expatriate commitment to work