

المبحث السادس: الانتماء التنظيمي

إن مفهوم الانتماء التنظيمي بسياقاته العلمية الصحيحة لم يحظ بالاهتمام المطلوب من قبل المختصين إلا في نهاية الستينات وأوائل السبعينات. ويتضح ذلك جلياً من العدد القليل والمحدود جداً من الدراسات العربية التي تناولت هذا المفهوم نظرياً وميدانياً. إن سرّ الاهتمام المتزايد بظاهرة الانتماء التنظيمي يأتي ببساطة من الاهتمام بدور الفرد بالمنظمة. فبديهاً أن أهمية الفرد لا يمكن أن تساوي أو توازي أهمية أي من عناصر أو وسائل الإنتاج الأخرى، في نفس الوقت أن الفرد له اتجاهاته وتفكيره وعواطفه ودوافعه التي توجه سلوكه. وبالتالي فهناك صعوبة كبيرة في السيطرة المستمرة على أي من مكونات البيئة النفسية للفرد. وفي ذات الوقت لا يمكن استخدام معايير نمطية تصح بالتصرف الإداري تجاه جميع الأفراد العاملين كون لكل فرد هامشاً من الاختلاف يميزه عن الآخرين. ومن هنا يمكن القول أن ضمان الفرد هو ضمان المنظمة، وأن نجاح المنظمة ووصولها على أهدافها مرتبط بشكل مباشر بمدى إيمان الأفراد العاملين بتلك الأهداف وقناعاتهم بها وسعيهم للوصول لها، وشعورهم بتطابقها أو على الأقل قربها من أهدافهم الشخصية أو الذاتية، وعلى هذا الأساس لا تستغرب قول أحد المخترعين المشهورين، بأن الصعوبات التي واجهته في إدارة الأفراد أكبر بكثير من تلك التي واجهته في التوصل إلى اختراعه، ولا قول أحد المدراء الناجحين بأنه لو خير بين أن يفقد جميع وسائل الإنتاج المادية أو الأفراد لفضل الاحتفاظ بالأفراد، لأنه بهم سوف يبدأ من جديد تعويض أي خسارة مادية مهما كان حجمها⁽¹⁾.

مفهوم الانتماء التنظيمي:

تعددت التعريفات واختلفت فيما يتعلق بالانتماء التنظيمي، نذكر منها ما يلي⁽²⁾:

- اتجاه نحو المنظمة يربط بين الفرد والتنظيم.
- رغبة الفرد كدور اجتماعي في بذل طاقته وإخلاصه للمنظمة، كنظام اجتماعي.

(1) د. السالم، مؤيد وحرشوش، عادل. مرجع سابق

(2) د. خطاب، عابدة. (2001). العولمة ومشكلات الموارد البشرية، ص145

- ظاهرة تحدث نتيجة العلاقات التبادلية بين المنظمة والفرد، يترتب عليها إنفاق استثمار متبادل باستمرار العلاقة التعاقدية.
 - العملية التي يحدث فيها التطابق بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة.
 - السلوك المقبول اجتماعياً من جانب الفرد والذي يفوق السلوك التنظيمي الرسمي المتوقع من الفرد.
 - اعتقاد قوي وقبول من جانب الفرد لأهداف وقيم المنظمة، ورغبة في بذل أكبر عطاء مكن لصالح المنظمة التي يعمل فيها الفرد، مع رغبة قوية في الاستمرار في عضوية هذه المنظمة.
- نستخلص مما سبق أن مفهوم الانتماء التنظيمي يشير إلى نوعية العلاقة بين المنظمة والفرد، وأنه يشمل العناصر التالية:
- 1- قبول كبير لأهداف وقيم المنظمة.
 - 2- الرغبة في بذل مجهود كبير من أجل المنظمة.
 - 3- رغبة كبيرة في الاستمرار في العمل بالمنظمة.
- وبالتالي فإن الانتماء التنظيمي يعبر عن استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية، يترتب عليه أن يسلك الفرد سلوكاً يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه من جانب المنظمة، ورغبة الفرد في إعطاء جزء من نفسه من أجل الإسهام في نجاح واستمرارية المنظمة، كالأستعداد لبذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية، وتحمل مسؤوليات إضافية.