

أهمية الانتماء التنظيمي - العوامل التي تؤثر على الانتماء التنظيمي

أهمية الانتماء التنظيمي:

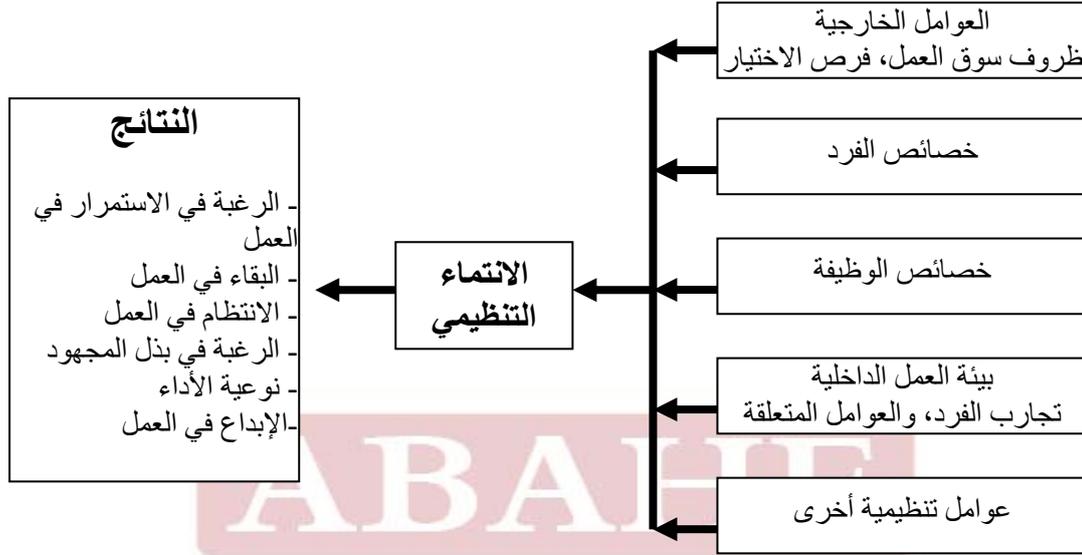
- هناك عدة أسباب قد أدت إلى الاهتمام المتزايد بهذا المفهوم، وهي:
- أن الانتماء التنظيمي يمثل إحدى المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل. فمن المفترض أن الأفراد المنتمين تنظيمياً سيكونون أطول بقاء في المنظمة، وأكثر عملاً نحو تحقيق أهدافها.
 - أن مجال الانتماء التنظيمي قد جذب كلاً من المديرين، وعلماء السلوك الإنساني نظراً لما يمثله من كونه سلوكاً مرغوباً فيه.
 - أن الانتماء التنظيمي يمكن أن يساعدنا إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفاً لهم في الحياة⁽¹⁾.

العوامل التي تؤثر على الانتماء التنظيمي⁽²⁾:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على الانتماء التنظيمي، بعضها عوامل تتعلق بالبيئة الخارجية للمنظمة، وبعضها يتعلق بخصائص الفرد، والوظيفة، وتجاربه، وإدراكه لظروف بيئة العمل، والعوامل التنظيمية الأخرى كما في الشكل التالي:

(1) د. عبد الباقي، صلاح الدين. (2005). مبادئ السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص 316

(2) د. خطاب، عابدة. مرجع سابق، ص 147



أولاً: العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية:

تؤثر العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية كظروف سوق العمل، وفرص الاختيار على اتجاهات الأفراد وبالتالي تؤثر على درجة الانتماء التنظيمي، خاصة في الأيام والشهور الأولى لبدء العمل، وقد سمي هذا بالمسبقات في عملية الانتماء التنظيمي.

وقد تبين من بحث قامت به الدكتورة عايذة خطاب، عن اتجاهات العاملين والمناخ التنظيمي، بالقطاع العام، أن مستوى الانتماء التنظيمي كان مرتفعاً، وقد كان أحد الأسباب في ذلك إدراك العاملين لارتفاع معدل البطالة، وقصور المعلومات عن سوق العمل، فضلاً عن انخفاض حركة الأفراد في التنقل بين أقاليم الدولة، وانخفاض فرص العمالة بها، كل هذا أثر على اتجاهات العاملين بالنسبة للانتماء التنظيمي بالارتفاع⁽³⁾.

ثانياً: خصائص الفرد:

تتناول العديد من الدراسات خصائص الفرد من حيث السن وطول مدة الخدمة، ومستوى التعليم، والجنس، ودوافع وقيم الأفراد وعلاقتها بالانتماء التنظيمي.

- **السن وطول مدة الخدمة:** كلما زاد السن، وطول مدة الخدمة، تزداد

العلاقات الاجتماعية، وبالتالي ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي.

(3) د. خطاب، عايذة. (1991). اتجاهات العاملين والمناخ التنظيمي، وإيد سيرفس للاستشارات والتطوير، مصر، ص 119

- **مستوى التعليم:** قد يرتبط مستوى التعليم عكسياً أو طردياً بالانتماء التنظيمي.
- **الجنس:** تبين من بعض الأبحاث أن النساء أكثر انتماءً للمنظمة عن الرجال، بينما تبين أبحاث أخرى أنه ليس هناك علاقة بين الجنس والانتماء.
- **دوافع وقيم الأفراد:** كلما كانت المنظمة المكان الذي يشبع حاجات الفرد، يكون انتماءه التنظيمي أكبر، والأفراد الذين لديهم اعتقاد كبير بالنسبة لقيمة العمل، يكون الانتماء التنظيمي لديهم مرتفعاً.

ثالثاً: خصائص الوظيفة:

قد تؤثر خصائص الوظيفة عكسياً أو طردياً بالانتماء التنظيمي. فتتعدد مجالات الوظيفة، والاستقلالية، والتحدي، والتغذية المرتجعة، ... تؤثر إيجابياً. والتوتر، وعدم وضوح الدور، والصراعات، تؤثر سلباً.

رابعاً: العوامل المتعلقة ببيئة العمل الداخلية:

- **الأجور:** كلما كانت الأجور، عادلة، متناسبة مع عبء العمل، ازداد الشعور بالانتماء التنظيمي.
- **جماعة العمل:** كلما كانت اتجاهات جماعة العمل إيجابية للمنظمة، زاد مستوى الانتماء التنظيمي.
- **الإشراف والقيادة:** تؤثر نوعية الإشراف والقيادة على مستوى الانتماء التنظيمي، فالإشراف الديمقراطي والمشاركة يزيد من مستوى الانتماء التنظيمي، والعكس صحيح.

خامساً: العوامل الخاصة بالهيكل التنظيمي:

تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين الهيكل التنظيمي والانتماء التنظيمي، فقد وجد أن اللامركزية في اتخاذ القرارات، وتوافر درجة من الاعتمادية في أداء الأعمال بين الإدارات الوظيفية، وتنظيم إجراءات العمل، لها تأثير إيجابي على الانتماء التنظيمي.

All Rights Reserved © [Arab British Academy for Higher Education](http://www.abahe.co.uk)

