

الانتماء التنظيمي: الماهية و المفهوم

محمد عبد القادر

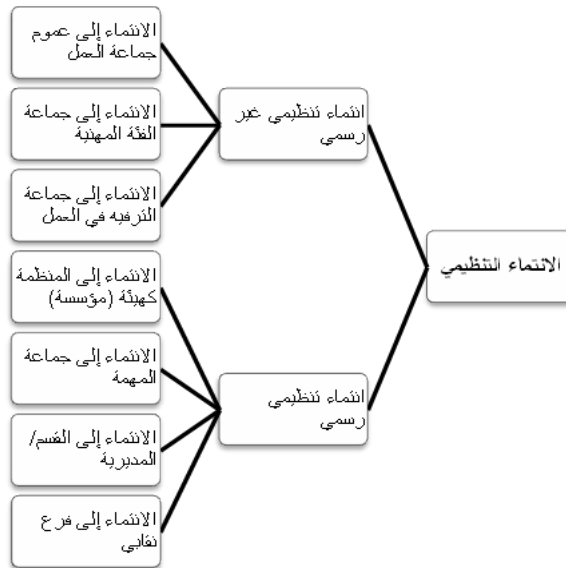
جامعة زيان عاشور _ الجلفة .

الانتماء حاجة ملحة وقوة دافعة ، وسعي الأفراد لإشباعها يقوي المنظمة – التي تعتبر جماعة منظمة – ويدعم بقاءها . ولا يمكن تحقيق الانتماء في التنظيم إلا إذا كانت المنظمة التي ينتمي إليها الفرد محققة لحاجاته، وتتفق معاييرها مع معاييرها، و كذلك قيمه وأهدافه ، فيتحقق القبول من الطرفين ويتولد لدى الفرد استعداد للقيام بدوره كعضو في الجماعة. ويتضمن ذلك أنواعاً معينة من السلوك من جانب الفرد، وكذلك استجابات معينة من الآخرين، فالفرد يقوم بدوره الاجتماعي من خلال إدراكه للمعايير المشتركة التي تتحدد على أسسها الأدوار الاجتماعية، مع ضرورة وجود خبرة مع الجماعة لمعرفة معاييرها، وقيمتها . ويقوم هذا الفهم بدوره على ثقة تؤدي إلى انتماء الفرد للجماعة، وتكيفه معها، والانتماء للجماعة يؤدي إلى اتساقها، وتكاملها، ومن نتائج الانتماء للجماعة على أساس سليم أن يصبح ما يرغب الفرد في عمله هو نفسه ما يدركه على أنه مطلوب منه، نتيجة للقيام بدوره في المجتمع¹. ونشير في الأخير إلى أن الانتماء يتكون في جزء كبير منه من الاعتقاد بأن الفرد له مكانته في عالم الواقع و أن كل ما سبق يدعم تماسك الجماعة ويقوي المنظمة . الشعور بالانتماء يعتبر من الحاجات الهامة، بل والضرورية للإنسان، فهو يساعده على التوافق النفسي، والصحة النفسية، كذلك يعتبر الشعور بالانتماء من الحاجات الهامة والضرورية للمجتمع، ويعتبر تعميق الانتماء مصدراً هاماً لراحة الفرد، وأمنه، وسعادته، ونجاحه. وبدون ذلك فإن الفرد يشعر بالتوتر، والضيق، وضعف العزيمة، وضعف الدافع للعمل البناء، وضعف البذل، والتضحية². و يتلخص تأثير الجماعة على الفرد في أنها تؤدي عن طريق أشكال التفاعل الاجتماعي المختلفة إلى تنمية اتجاهات مختلفة، وتتراوح هذه الأشكال بين الايجابية والسلبية على سلوك الأفراد³.

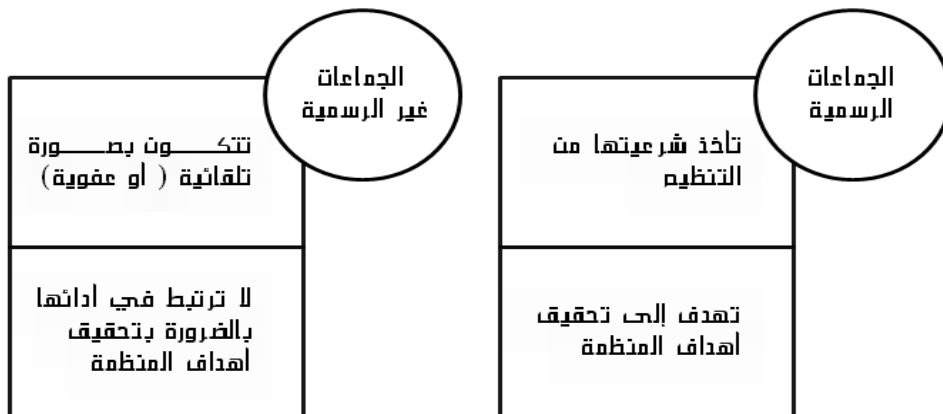
يُعرف «ماكشيللي» الانتماء « بأنه الإحساس بالجماعة التي نوجد فيها ونشعر بأننا جزء منها. والانتماء ليس مجرد التواجد في الجماعة، وذلك لأنه يمكن أن نتواجد بغير إرادتنا في جماعة ما. وعليه فإن الانتماء هو عملية تماهي شخصي مع الجماعة وذلك باتخاذها مرجعية للهوية الاجتماعية، ويظهر ذلك في التعلق العاطفي بالجماعة، وتبني قيمها ومعاييرها وعاداتها ومشاعر التضامن مع بقية الأفراد المنتمين للجماعة مع موادتهم وتقديرهم»⁴. ويعتبر «دوركايم» الثقافة مؤشراً و دليلاً على الانتماء الاجتماعي للأفراد ، تنسبهم إلى جماعة بعينها تمييزاً عن غيرهم ومماثلة بينهم ، فهو يقول « إذا ما نظرنا إلى شعب ما يتكون من عدد معين من الأفراد ومنظم بطريقة معينة فسنلاحظ وجود مجموعة محددة من الأفكار والممارسات الكلية ... وبناءً على اختلاف عدد العناصر المكونة لها قلة وكثرة وعلى تنظيمها بهذه الطريقة أو تلك، فإن طبيعة الحياة الكلية ستختلف، ومن ثم ستختلف طرق التفكير والتصرفات» (من كتاب الانتحار)⁵. وهنا «دوركايم» يحاول أن يحصر محددات الثقافة في عنصرين اثنين وهما الحجم (حجم الجماعة) وطريقة التنظيم (تنظيم الجماعة)، ويحاول أيضاً أن يفكك الثقافة إلى عنصرين هما الأفكار والممارسات الكلية، أي نمط من الأفكار والعلاقات الاجتماعية . ومن ناحية أخرى فإنه

الانتماء التنظيمي : الماهية و المفهوم

يجعل من الثقافة عنوانا مميزا لكل مجتمع عن غيره من المجتمعات، أي أنها مصدر نمذجة تصنيفية ، تصنف وتنتمي على أساسه كل جماعة عن غيرها... أي إن الثقافة عنوان هوية للأعضاء المنتمين لهذه الجماعة ،وعليه فإن الانتماء الاجتماعي هو في الحقيقة انتماء ثقافي في المقام الأول. يذهب بعض الكتاب إلى تعريف الجماعة كمجال للانتماء التنظيمي على أنها أساسا مجموع العلاقات المؤقتة أو المستمرة والعاطفية أو المنظمة والمشروعة بين أعضائها . أو مجموع العلاقات التي تستدعي تفاعلات باعتبارها عميقة وحقيقية⁶... ..ويرى « محمد علي محمد » أن المنظمة تعتبر جماعة على درجة من التنظيم والانتماء . ويمكن القول أن كل منظمة هي جماعة رسمية ، لكن ليس كل جماعة رسمية منظمة ، لذلك فالمنظمة هي من مجالات الدراسة في علم اجتماع التنظيم ، وكذلك يراها « برنارد » بأنها علاقة التعاون بين فردين أو أكثر (أي جماعة) ... وعلى هذا الأساس يمكن أن نضيف إليها كلمة انتماء ليصبح المصطلح « الانتماء إلى المنظمة »⁷... ويجدر بنا التفصيل بالقول بان هناك أشكالاً عدة للانتماء التنظيمي لا يعدو الانتماء إلى المنظمة (الانتماء المؤسسي) سوى واحد منها وذلك مسيطرة لتعدد الجماعات الفرعية في التنظيمات كما يبينه الشكل التالي :



جماعات التنظيم كك الجماعات الإنسانية تتكون من عدد من الأشخاص يتشاركون في الأهداف والميول والثقافة والهوية⁸... وليس من الضروري أن تجمعهم هيكلية رسمية كما رأينا سابقا، ويتميز الرسمي منها عن غير الرسمي بما يوضحه الشكل التالي :



الانتماء التنظيمي : المفاهيم و المفهوم

لكل فرد حاجة يشبعها أو هدف يحققه أو خطر يدفعه كلها أسباب تدفعه لينخرط في جماعة ما تلبى هذه المطالب التي يمكننا أن نذكر بعضها موجزا :

- ← يتحد الأفراد لانجاز أعمال ومهام محددة
- ← يتحد الأفراد لحل مشاكل يصعب حلها فرديا
- ← يتحد الأفراد بسبب تشابه صفاتهم
- ← يتحد الأفراد لأن الاتصالات والعلاقات قوية وغزيرة تربطهم ببعضهم
- ← يتحد الأفراد لأن اتخاذهم قوة لهم تحميهم من المخاطر
- ← يتحد الأفراد لأن الجماعة تشبع حاجاتهم للانتماء والتقدير
- ← يتحد الأفراد لأن الجماعة تمكنهم من تحقيق أهدافهم
- ← يتحد الأفراد لان الجماعة تقوم بتوجيههم نحو القيم و المعايير الاجتماعية. ¹⁰
- ← يتحد الأفراد لان الجماعة تقوم بتوجيههم نحو القيم ، والمعايير الاجتماعية .
- ← تحقيق مركز اجتماعي مرموق .
- ← تأكيد الفرد لذاته .
- ← كسب الثقة بالنفس .
- ← الحصول على القبول من جماعة الانتماء.
- ← الحصول على التقدير . ¹¹

كان هذا أهم ما يحققه الفرد من جراء الانتماء إلى جماعة ، أما ما تستفيده الجماعة من هذا الانتماء فيمكننا ذكر بعضه في العناصر التالية ¹² :

- التضامن والتماسك الاجتماعي.
- المشاركة الفاعلة من قبل الأفراد في بناء الجماعة وتطورها.
- الحفاظ على امن المجتمع واستقراره.
- الحفاظ على قيم ومعايير الجماعة .

إن عاملي الأمن و الانتماء سجلا اكبر قيمة للمؤشر في دراسة ميدانية قام بها بعض الباحثين في مؤسسات جزائرية ، و هذا ما يفسر أن كلا العاملين لهما دور كبير في تحفيز العمال الجزائريين (ننبه على أن هذه الدراسة اهتمت بالانتماء المؤسسي دون بقية أشكال الانتماءات التنظيمية) ... وهذا ما يبينه الجدول التالي :

الانتماء التنظيمي : الماهية و المفهوم

عوامل التحفيز في العمل			صنف العمل
التنفيذ	التحكم	الإدارة	
9.40	9.39	9.04	الآمن
9.31	9.39	9.36	الانتماء
9.14	9.25	9.43	الحدائق
9.11	8.82	8.18	التقدير والاعتبار
8.85	8.73	8.25	الحاجيات الفيزيولوجية
عوامل التحفيز في العمل			السف
45 سنة و اكثر	35 - 44 سنة	34 سنة و اقل	
9.45	9.27	9.37	الآمن
9.39	9.37	9.28	الانتماء
9.31	9.28	9.10	الحدائق
9.22	8.73	8.91	التقدير والاعتبار
8.84	8.70	8.75	الحاجيات الفيزيولوجية
عوامل التحفيز في العمل			الجنس
أنثى	ذكر		
9.38		9.13	الآمن
9.37		9.02	الانتماء
9.21		9.08	الحدائق
8.95		8.81	التقدير والاعتبار
8.77		8.62	الحاجيات الفيزيولوجية
عوامل التحفيز في العمل			الثقافات الفرعية (subcultures)
السهب-الجنوب-الميزاب	العليا-الأوراس-	العضاب تلمسان	المناطق الساحلية
9.32		9.42	9.33
9.39		9.40	9.36
9.00		9.35	9.11
8.77		9.03	8.95
8.79		8.88	8.72

الانتماء التنظيمي : الماهية و المفهوم

عوامل التحفيز في العمل	مستوى التمدرس		
	بدون شهادة	ابتدائي	ثانوي
الأمف	9.45	9.42	9.38
الانتماء	9.30	9.34	9.37
الحدثة	9.29	9.17	9.19
التقدير والاعتبار	9.44	9.22	8.87
الحاجيات الفيزيولوجية	8.93	8.82	8.83

Source: DANIELE Mercure' culture et ¹³ * 10 = أكثر أهمية، 0 = أقل أهمية
gestion en Algerie

الجدول يوضح أهمية الانتماء التنظيمي بالنسبة للموظف الجزائري

قد ترجع أهمية الانتماء التنظيمي إلى كون الفرد يرغب عادة في الانتماء إلى جماعة قوية ويتقصد شخصيتها ويوجد نفسه فيها كالأسرة أو النادي أو الشركة أو المصنع ذي المركز الممتاز¹⁴، نلاحظ من هذا التعريف أن الانتماء حصيلة منفعة مكتسبة في مقابله. وهناك جملة من التعريفات أوردها علماء التنظيم من أجل توضيح ماهية الانتماء وتبيين أهميته وتقريبه من الباحثين الميدانيين حتى يتسنى لهم تفصي واقع هذا المتغير عبر القياس في أوساط العاملين، ويمكننا أن نورد بعضها :

1/ «كانتر» ترى أن الانتماء هو الالتزام الوجداني والعاطفي الذي يبديه الفرد تجاه المجموعة وتعرفه أيضا بأنه الربح المترافق مع استمرار المشاركة والتكاليف المترافقة مع المغادرة (Kanter '1968).

2/ «هال» يعتبر الانتماء عملية تحدث تطابقا بين أهداف المنظمة وأهداف الفرد وذلك بشكل متزايد (Hall al et '1970).

3/ «موداي» يعتبره القوة النسبية لتطابق الفرد وانهماكه في منظمة معينة (al et Mowday '1982).

4/ «آليتو» يعتبره ظاهرة هيكلية تحدث نتيجة للصفات التنظيمية الفردية المتعلقة بالاستثمارات على مدار الوقت (Alutto & Hrebiniak '1972).

5/ «مارش» يرى ان العامل المنتمي يشعر بأن عليه التزاما أخلاقيا للبقاء في المنظمة، بغض النظر عن حالة الرضا التي توفرها له الشركة على مدار السنوات (Mannari & Marsh '1977).

يتضح من التعاريف السابقة بأنه ليس هناك إجماع حقيقي بين الباحثين فيما يتعلق بتعريف الانتماء¹⁵. نجد أن « al et Mowday » يصفه بالقوة وكأنه يستحضر معنى الدافع الذي يدفع الفرد إلى الانهماك في المنظمة وكذلك يراه «ماسلو» في هرم الحاجات ، وفي نفس السياق تحدث «هال» لكنه يحدد مجال التطابق (الأهداف) ويضيف معلما جديدا يتحرك وفقه الانتماء كمتغير ألا وهو الزمن .

نلاحظ أن هذه التعريفات تعبر عن كنه الانتماء وجوهره ، أما التعريفات المتبقية فتضع توصيفا للآثار السلوكية المترتبة عن الانتماء وتعرفه من خلالها ، حيث أن كل من «كانتر» و«مارش» يتفقان على أن الانتماء يمكنه أن

الانتماء التنظيمي : الماهية و المفهوم

يحدث التزاما نحو المنظمة لكنهما يختلفان في كونه مشروطا أم غير مشروط «فكانتر» يرى أن دوام الانتماء مقرون بالربح وفي حال انتفاء الربح ينتفي الانتماء ، ويعضد هذا الرأي تعريف «آليتو» الذي يعزو الانتماء إلى صفة يبرمها الفرد مع المنظمة يستفيد من جرائها ما اسماه بالاستثمار الذي لا بد أن يكون مربحا ويضيف أن الانتماء يشند مع الوقت، لهذا يعرف بعض الكتاب الانتماء التنظيمي على انه علاقة تبادلية تقوم على ارتباط الأفراد بالتنظيم الرسمي مقابل ما يقدمه الأخير لهؤلاء من مكاسب وحوافز ورواتب سنوية¹⁶. أما «مارش» فيؤكد أن الانتماء هو عملية غير مشروطة يقدم عليها العامل و إن كانت الظروف في المنظمة غير مرضية. أما منظري «الحاجات» مثل «ماسلو» فيرى أن الحاجة للانتماء تضم تلك الحاجات اللازمة لتحقيق التفاعل الاجتماعي ، وتتمثل في الحاجة إلى الانتماء إلى الأسرة أو للجماعة أو للوطن ، والحاجة للصدقة والحب . وبالتطبيق على التنظيم فان هذا النوع من الحاجات يمكن تفسيره بحاجة العاملين إلى الانتماء إلى الجماعات الرسمية ، وغير الرسمية ، والانتماء للمنظمة والصدقة ، وما شابه ذلك . ويضيف ماكلياند والدرفير أن حاجات الانتماء قد تشمل بعضا من حاجات التقدير أيضا¹⁷.

ويمكن تحديد مظاهر الانتماء والتوسع في صفاته على النحو التالي:

- ← أن الأفراد في المجتمع لديهم عدة انتماءات في الوقت ذاته، تجاه: الأمة، والدين، والأقارب، والمدرسة، والمهنة، أو العمل...إلخ
- ← أن بعض الانتماءات مؤقتة أي قصيرة المدى، بينما البعض الآخر طويل المدى
- ← أن تغيير الانتماء، أو انتهاءه لا يستلزم بالضرورة التحول لعدم الانتماء، بل من الجائز ألا يكون هذا الانتماء متوافقاً.
- ← أن الانتماء يمثل حالة عقلية، وصورة للفعل، وبالتالي يؤثر على الإحساس الداخلي للإنسان، أو السلوك الخارجي الاجتماعي للإنسان.
- ← أن الانتماءات تتنوع في درجتها من القبول إلى الالتزام، إلى الإذعان.
- ← أن تعدد الانتماءات يمكن أن يدعم الوحدة، أو الانفصال داخل المجتمع الواحد.
- ← أن الانتماءات تختلف في درجة الإحساس بها، والرضا عنها.
- ← أن بعض الانتماءات تتحكم فيها عوامل الثقافة، والتدريب، والضمائر الشخصية.
- ← أن بعض الانتماءات يمكن اختيارها بحرية، والبعض الآخر يأتي من التنشئة، والتربية¹⁸.

تعددت صور تنميط الانتماء إذ أن لكل كاتب طريقته ورؤيته وذلك راجع إلى تعدد الرؤى حول ماهية الانتماء و دوافعه وتحديد أبعاده ، فنجد «اتزيوني» « Etzioni » مثلا يصنفه على أساس إرادة العاملين في التحاقهم بالمنظمة وكذا طبيعة السلطة التي تفرضها المنظمة... أما « Kanter » فتصنف أنماط الانتماء على أساس طبيعة السلوك الذي يترتب عن الانتماء والذي تفرضه المنظمة . ونقف عند هذين الوجهين لتنميط الانتماء لان الأول أحرز قصب السبق في الباب ويعتبر أساسا لتصنيف المنظمات (تصنيف على أساس الانتماء) ، أما الثاني فلأنه يعتبر مرجعا لكثير من الباحثين في تحليل مفهوم الانتماء :

الانتماء التنظيمي : المفاهيم و المفهوم

- أنماط الانتماء عند Etzioni (1961):¹⁹ قام Etzioni باقتراح تصنيف للمنظمات اعتمد فيه على أنماط امتلاك الافراد لقوانين ولوائح المنظمة ويرى ان لكل عامل دوافعه لامتلاك حيث ان بداية هذا الامتلاك هي قرار الفرد بان ينتمي للمنظمة وينمط Etzioni هذا الانتماء حسب السلطة التي تمتلكها المنظمة على الأفراد عبر ما توفره من جو تنظيمي . يمكن للانتماء أن يندرج تحت احد الأنماط التالية: الانتماء الاختياري ، الانتماء النفعي ، الانتماء الإجباري/القصري .
- الانتماء الاختياري: وهو يمثل النمط السائد في المنظمات التي تترك خيار الانتماء او عدمه للفرد لانه اذا انتمى اليها فهذا يعني انه مقتنع بأهدافها إبتداءً ليصبح امتثاله للسلطة فيها طوعياً تماماً ، ومثلها الجمعيات الخيرية .
- الانتماء الإجباري (القصري) : وهو يلحق بالمنظمات التي لا يخير فيها الفرد على الانتماء بل هو مجبر لأنه مسلوب الإرادة تحت ظروف قاهرة وذلك مثك نزلاء السجون
- الانتماء النفعي: وهو يصف طبيعة الانتماء في المنظمات التي تقدم العوائد النفعية للمنتمين اليها مقابل امتثالهم للوائحها وهي تمثل علاقة تبادلية بين الافراد والنظمة . وتتجلى هذه العوائد في العلاوات والمكافآت ... ونشير الى ان Etzioni يصنف منظمات الاعمال و الادارات العامة و ماشابهها ضمن هذا الصنف ويرى ان هذا النمط يقع ضمن مجال طرفاه النمطين السابقين حيث ان كل منظمة تميل الى احد الطرفين حسب المسالك الادارية التي تتبناها قياداتها .
- أنماط الانتماء عند Kanter (1968) :²⁰ أكدت «كانتر» على أن الأنماط المختلفة من الانتماء تنتج من متطلبات سلوكية مختلفة تفرض على الأعضاء من قبل المنظمة ، وفي ضوء ذلك اقترحت ثلاثة أنماط مختلفة من الانتماء: الانتماء المستمر ، انتماء التماسك ، وانتماء التحكم .
- انتماء الاستمرار: تم تعريفه بأنه تفاني العضو من أجل البقاء داخل المنظمة ، وقد اعتقد بأن سببه تلك التضحيات والاستثمارات الشخصية التي يقدمها الفرد للمنظمة بحيث يصبح من المكلف أو من الصعب عليه ترك العمل في تلك المنظمة. بمعنى آخر ، عندما يكون الفرد قد قدم تضحيات لارتباط أو البقاء داخل منظمة معينة (مثال ذلك الالتحاق ببرنامج مهني خاص يتطلب التدريب على مهنة محددة وفقاً لشروط عقد معين) فهو أكثر احتمالاً لأن يشعر بحاجة قوية للبقاء داخل تلك المنظمة.
- انتماء التماسك: تم تعريفه بأنه ارتباط بالعلاقات الاجتماعية في أي منظمة ، هذا الارتباط قد يتضمن التنازل عن الروابط الاجتماعية السابقة والانشغال بالأنشطة التي تحسن تماسك المجموعة. فالمنظمات عادة ما تقوم بالعديد من تلك الأنشطة لبناء ارتباط نفسي للعضو تجاه منظمته ، (مثال ذلك ، التوجيهات التي تعطى للعامل في اليوم الأول من العمل ، استخدام الملابس الموحدة أو الشارات التي تحمل دلالة الانتساب لحرفة أو ناد أو مدرسة معينة) ، جميع هذه الجهود تهدف إلى بناء تماسك متزايد بين أعضاء المجموعة وبالتالي زيادة انتماء التماسك.
- انتماء التحكم: تم تعريفه بأنه ارتباط العضو بمعايير المنظمة التي تعمل على تشكيل السلوك في الاتجاه المطلوب ، هذا الشكل من الانتماء يكون موجوداً عندما يعتقد العضو بأن قيم وقواعد المنظمة تمثل دليلاً مهماً نحو السلوك المناسب ويتأثر بمثل هذه القواعد والقيم في أفعاله اليومية. مثل هذا الانتماء يحدث عندما

الانتماء التنظيمي : الماهية و المفهوم

ينكر الأفراد المعايير السابقة التي كانوا عليها قبل دخولهم المنظمة ويعيدون صياغة مدركاتهم في ضوء قيم ومعايير المنظمة.

باختلاف المداخل التي تناول من خلالها العلماء مفهوم الانتماء، تعددت النظريات المرتبطة بهذا المفهوم، سواء كان ذلك بصورة مباشرة، أو غير مباشرة، من خلال تناولهم للمفاهيم المختلفة، فمنهم من اعتبره حاجة، ومنهم من اعتبره دافعاً، ومنهم من اعتبره ميلاً، وهناك أيضاً من اعتبره شعوراً، وإحساساً، ومنهم من اعتبره اتجاهاً²¹. وفيما يلي نورد اختصاراً لأهم هذه النظريات العامة²²:

▪ نظرية ليون فستنجر: ومن النظريات التي تناولت الانتماء نظرية التنافر المعرفي للعالم ليون فستنجر، حيث أشارت هذه النظرية إلى أهمية المكونات المعرفية في تدعيم أو تغيير الاتجاه، وأكدت على أهمية الاتساق المعرفي، والذي لم يتحقق إلا بإزالة التنافر المعرفي. كما أكد ليون فستنجر مرة أخرى، وبطريقة مباشرة على أهمية الانتماء، وتناوله من خلال نظريته المقارنة الاجتماعية مشيراً إليه كاتجاه له أهميته في عملية المقارنة الاجتماعية، التي لها أثرها على الذات الإنسانية، لما لها من دور في تحقيق التوحد، والاندماج، وتماسك أفراد الجماعة.

▪ نظرية التحليل النفسي: كذلك تناولت نظرية التحليل النفسي لـ «سيجموند فرويد» الانتماء بصورة غير مباشرة، ووصفه اتجاهاً، ومشيئة إلى أهمية المكونات الوجدانية في تغيير الاتجاهات وتدعيمها.

▪ نظرية الدعم السلوكية: كما أشارت نظرية الدعم السلوكية إلى أهمية العملية السلوكية في تغيير أو دعم الاتجاهات، وأكدت على دور الدعم في خفض توتر الحاجة الذي يؤدي إلى تحقيق الاتساق؛ مما يسهم في تغيير السلوك.

▪ نظرية الشخصية الإنسانية: كذلك تناول العديد من العلماء الانتماء من خلال نظرياتهم حول الشخصية الإنسانية، وخاصة كل من «الفريد أدلر»، و«كارين هورني»، و«هاربي ستاك سوليفان»، حيث أكدوا على أن الإنسان كائن اجتماعي من الضروري أن يرتبط بالآخرين برباط الحب والتقبل، حيث لا يستطيع أن يحيى بمعزل عن الآخرين، فهو نتاج التفاعلات الاجتماعية، وعليه أن ينشغل بأنشطة اجتماعية إيجابية ليحيى حياة اجتماعية سوية.

في الختام يجدر بنا أن ننبه إلى أثر الحاجات في توجيه السلوك الإنساني، ولذا فإن المنظمة لا بد أن توفر سبل إشباعها، وتطويع ذلك لتحقيق الأهداف. ولا يشذ الانتماء عن هذه القاعدة فهو كحاجة من الحاجات الإنسانية يسري عليه ما يسري على غيره. فحسب «ماسلو» لا يمكن للإنسان أن ينتقل إلى إشباع حاجة الانتماء حتى يشبع سابقاتها ونقص الحاجة الفيزيولوجية ثم الحاجة للأمن. وهذا مراعاة للتدرج الهرمي الحتمي الذي وضعه «ماسلو». وكذلك يصف «ماسلو» الانتماء كحاجة بأنه قوة دافعة نحو سلوك معين غرضه إشباع هذه الحاجة، وتكون شدة هذه القوة حسب درجة الحرمان من الانتماء طرداً. وقد يكون الانتماء كامناً في ذات الفرد، لكن الحوافز التي توفرها الإدارة تفتقه وتعمل عمل المنبه الذي يثير كوامن الانتماء في الفرد²³.

• قائمة المراجع العربية :

1/ يوسف بن ميخائيل أسعد، الانتماء وتكامل الشخصية، القاهرة، مكتبة غريب، 1992 .

الانتماء التنظيمي : المفاهيم و المفهوم

- 2/ إبراهيم شفيق مطاوع، دراسات تربوية في بناء الديمقراطية، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، 1980.
 - 3/ زكي محمود هاشم ، الجوانب السلوكية في الإدارة ، الكويت ، وكالة المطبوعات ، 1980 .
 - 4/ ديفيد انجلز وجون هيوسون، مدخل إلى سوسولوجيا الثقافة، ترجمة: لما نصير، المركز الثقافي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر، 2013.
 - 5/ محمد علي محمد ، علم اجتماع التنظيم ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 1986 .
 - 6/ هاني عبد الرحمن الطويل ، الإدارة التربوية والسلوك المنظم _ الأفراد والجماعات في النظم ، عمان ، 1986.
 - 7/ محمد سعيد سلطان ، السلوك الإنساني في المنظمات ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2002.
 - 8/ أحمد ماهر ، السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية ، مصر ، 2003 ، ط7.
 - 9/ سعيد السيد، الانتماء للوطن وعلاقته بالترابط الاسري ،رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عين شمس ، القاهرة.
 - 10/ حسن عبد الله الفراج ، دور التعليم العام في تعزيز الانتماء الوطني ، دراسة تطبيقية على مدارس التعليم العام في مدينة الرياض ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، 2008.
 - 11/ أحمد زكي البدوي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة ، لبنان ، بيروت ، 1982.
 - 12/ عبد المحسن عبد السلام نعساني ' أثر تفاعل المتغيرات التنظيمية والفردية مع الرضا الوظيفي على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على المستشفيات الجامعية بالقاهرة الكبرى ' أطروحة دكتوراه غير منشورة ' كلية التجارة ' جامعة عين شمس ' مصر ' ، 2001.
 - 13/ اعتماد محمد علام، « الانتماء التنظيمي عند العاملين في الصناعات التحويلية »: دراسة ميدانية على عينة من العاملين بالصناعة التحويلية في المجتمع القطري ، مجلة حولية كلية الإنسانيات والعلوم الاجتماعية، جامعة قطر. 1993، العدد 16 .
 - 14/ جمال الدين المرسي و ثابت عبد الرحمن إدريس ، السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية ، الإسكندرية 2002.
 - يوسف بن ميخائيل أسعد ، الانتماء وتكامل الشخصية، القاهرة، مكتبة غريب، 1992 .
 - 15/ طلعت إبراهيم ، علم اجتماع التنظيم ، دار غريب، مصر، 2007.
 - 16 لطيفة إبراهيم خضر ، دور التعليم في تعزيز الانتماء، عالم الكتب، 2000.
 - 17/ منيرة أحمد حلمي، ثلاث نظريات في تغير الاتجاهات، القاهرة، الأنجلو المصرية، 1977.
 - 18/ خليل محمد حسن الشماخ وخضير كاسم ، نظرية المنظمة، دار المسيرة ، عمان ، 2005.
- المراجع الأجنبية :

1/ Mucchielli 'R.le travail en groupe' edition ESF.1980 '

2/ Pierre Bourdieu : Leçon sur la leçon edition minuit'1982.

3/ Mercure Daniel et Al 'culture et gestion en Algérie 'paris 'harmattan'
.1997

الهوامش

1 - يوسف بن ميخائيل أسعد ، الانتماء وتكامل الشخصية، القاهرة، مكتبة غريب، 1992 ، ص ص 246 - 247 .

2 إبراهيم شفيق مطوع، دراسات تربوية في بناء الديموقراطية، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، 1980، ص 101 .

3 زكي محمود هاشم ، الجوانب السلوكية في الإدارة ، الكويت ، وكالة المطبوعات ، 1980 ، ص : 196 .

4 Mucchielli 'R.le travail en groupe' edition ESF '1980 'p99.

5 ديفيد انجلز وجون هيوسون، مدخل إلى سوسولوجيا الثقافة، ترجمة: لما نصير، المركز الثقافي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر، 2013، ص54.

6 Pierre Bourdier : Leçon sur la leçon edition minuit'1982' P 41 / 42

7 محمد علي محمد ، علم اجتماع التنظيم ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 1986 ، ص 549 .

8 هاني عبد الرحمن الطويل ، الادارة التربوية والسلوك المنظم الافراد والجماعاتفي النظم ، عمان ، 1986 ، ص : 303 .

9 محمد سعيد سلطان ، السلوك الانساني في المنظمات ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، 2002 ، ص : 282 .

10 أحمد ماهر ، السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية ، مصر ، 2003 ، ط7 ، ص : 259 .

11 سعيد السيد، الانتماء للوطن وعلاقته بالترابط الاسري ،رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عين شمس ، القاهرة، 1996، ص22.

12 حسن عبد الله الفراج ، دور التعليم العام في تعزيز الانتماء الوطني ، دراسة تطبيقية على مدارس التعليم العام في مدينة الرياض ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، 2008 ، ص 21 .

13 Mercure Daniel et Al 'culture et gestion en Algérie 'paris 'harmattan'
' .1997p69:

14 احمد زكي البدوي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة ، لبنان ، بيروت، 1982، ص : 39 .

الانتماء التنظيمي : المفاهيم و المفهوم

- 15 عبد المحسن عبد السلام نعلاني ' أثر تفاعل المتغيرات التنظيمية والفردية مع الرضا الوظيفي على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على المستشفيات الجامعية بالقاهرة الكبرى ' اطروحة دكتوراة غير منشورة ' كلية التجارة ' جامعة عين شمس ' مصر ' ، 2001 ، ص78 .
- 16 - اعتماد محمد علام، « الانتماء التنظيمي عند العاملين في الصناعات التحويلية »: دراسة ميدانية على عينة من العاملين بالصناعة التحويلية في المجتمع القطري ، مجلة حولية كلية الإنسانيات والعلوم الاجتماعية، جامعة قطر. 1993 ، العدد 16 . ص52.
- 17 جمال الدين المرسي و ثابت عبد الرحمن إدريس ، السلوك التنظيمي ،الدار الجامعية ، الإسكندرية 2002 ، ص : 349 .
- 18 - يوسف بن ميخائيل أسعد ، الانتماء وتكامل الشخصية،القاهرة، مكتبة غريب، 1992 ، ص ص 246 - 247 .
- 19 طلعت إبراهيم ،علم اجتماع التنظيم ،دار غريب،مصر،2007.، ص28.
- 20 عبد المحسن عبد السلام نعلاني ' مرجع سابق ' ص 81
- 21 - لطيفة إبراهيم خضر ، دور التعليم في تعزيز الانتماء ، عالم الكتب.، 2000، ص ص 39 - 40 .
- 22 - منيرة أحمد حلمي، ثلاث نظريات في تغيير الاتجاهات،القاهرة، الأنجلو المصرية.، 1977 ، ص ص 12 - 21 .
- 23 خليل محمد حسن الشماع وخضير كاسم ، نظرية المنظمة، دار المسيرة ، عمان ، 2005 ، ص 135.