

الانتماء التنظيمي - تأصيل نظري

The organisational commitment- theoretical rooting

بجباح فريال¹¹ حاصلة على شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر 2، الجزائر، feriel_bahbah@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/4/24

تاريخ القبول: 2022/04/02

تاريخ الإستقبال: 2022/03/15

ملخص:

يعد هذا المقال بمثابة تأصيل نظري لموضوع الانتماء التنظيمي، هذا الموضوع الذي أصبح يشغل التنظيمات العالمية باعتباره الميكانيزم الأساسي لتوحيد أهداف الأفراد مع أهداف التنظيم الذي ينتمون إليه، وهنا تظهر أهميته كعامل رئيسي في تحقيق فعالية التنظيمات و الحفاظ على استمراريتها.

ويهدف هذا المقال إلى الإحاطة بكل جوانب هذا المفهوم من خلال تعريفه وإظهار أبعاده ونظرياته، وذلك بالانتقال من العام إلى الخاص، أي من المفهوم العام للانتماء وصولاً إلى الانتماء التنظيمي، مع التركيز على إشكالية تنمية الانتماء داخل التنظيم. و يبرز في الأخير دور القيم المشتركة كعامل رئيسي في تعزيز تنمية الانتماء التنظيمي.

كلمات مفتاحية: نظريات، الانتماء، الانتماء التنظيمي، سيكولوجية العامل، القيم.

Abstract

This article serves as a theoretical rooting to the subject of organizational commitment. a topic that has become the primary concern of global organizations as the key means of consolidating the objectives of individuals with those of their organization. This article aims to cover all aspects of this concept by defining it and demonstrating its dimensions and theories by moving the general to the specific, that is, from the general concept of commitment to the factors of organizational commitment development. Finally, the role of values as a key factor in promoting the development of organizational commitment is highlighted.

Keywords: theories, commitment, organizational commitment, employee psychology, values.

1. مقدمة

تعد قضية الانتماء التنظيمي من بين القضايا والإشكاليات التي ظهر الاهتمام بها حديثاً، سواء على مستوى البحوث العلمية المتعلقة بتنظيمات العمل، أو على مستوى هذه الأخيرة في حد ذاتها، والتي تغيرت أساليبها التسييرية والتنظيمية، تبعاً لتغير وتعدد العلاقات بداخلها. فبعد أن كانت الدراسات مهمة بمظاهر الصراع و الإحباط والاعترا ب السائدة داخل المؤسسات، و كان أساليب التسيير مرتكزة على العوامل المادية و التكنولوجية وعلى الجوانب التقنية، أصبح الاهتمام منصبا على كيفية تنمية استعداد الطاقات البشرية للعمل بكل إخلاص وإتقان و دفع العاملين لتسخير كفاءاتهم فيما يخدم أهداف التنظيم الذي يعملون به؛ و هنا ظهرت أهمية الانتماء التنظيمي كعامل رئيسي بل كمفتاح لتحقيق دوام واستمرارية المنظمات. فما هو مفهوم الانتماء عموماً؟ و ما هو الانتماء التنظيمي؟

2. مفهوم الانتماء:

يعبر الانتماء عن "صورة الوضعية التي يأخذها الإنسان إزاء جماعة وعقيدة، كما أنه يشكل مجموعة الروابط التي تشد الفرد إلى جماعة أو عقيدة أو فلسفة معينة، وقد يأخذ صورة شبكة من المشاعر، ومنظومة من الأحاسيس التي تربط بين الفرد و المجتمع، و هذا بدوره يؤسس أيضاً لمجموعة من العلاقات الموضوعية التي تتجاوز حدود المشاعر إلى منظومة من الفعاليات و النشاطات التي يتبادلها الفرد مع موضوع انتمائه"¹. فالفرد هو صورة مصغرة عن مجتمعه أو جماعته، أو قبيلته أو حتى تنظيم العمل الذي ينتمي إليه، يتبنى عاداته و تقاليده و قيمه، و يتوحد معه، فيتقوى الرابط بينهم إلى درجة تشكل الهدف المشترك و المصير الواحد.

ويمكن التمييز بين الانتماء و مشاعر الانتماء، "فالانتماء هو حالة موضوعية يفرضها واقع الحال، كأن ينتمي الإنسان إلى قومية معينة كالقومية العربية، فمن يتكلم العربية و يعيش على أرض العرب هو عربي بالضرورة و لا يمكنه الخروج من دائرة هذه الهوية. أما شعور الانتماء فقد يتطابق مع البعد الموضوعي للانتماء و قد يخالفه أو يتناقض معه. فالعربي الذي يتكلم العربية و يعيش على أرض العرب، قد تأخذ مشاعر الانتماء إلى العروبة حبا وافتداء و اقتداء. و على خلاف ذلك، قد تغيب لديه هذه المشاعر وتضعف لديه روابط العروبة و أحاسيسها، فتحدث المفارقة بين واقع الانتماء و مشاعره"². وبعبارة أخرى فإن "الانتماء" ككلمة، يقتصر على المعنى البسيط لهذه الأخيرة، فانتفاء الفرد لجماعة معينة يعني أنه جزء منها أي أنه أحد أفرادها الذين يرتبطون بها ارتباطاً موضوعياً. أما "الانتماء" كمفهوم، فهو يعبر عن تلك المشاعر القوية التي يكتفها الأفراد للجماعة التي ينتمون إليها، و عن تلك القيمة التي

¹ علي أسعد وطفة: إشكالية الهوية والانتماء في المجتمعات العربية المعاصرة، في: الهوية وقضاياها في المجتمع العربي المعاصر، مركز دراسات الوحدة العربية، بدون مكان و سنة النشر، ص ص 153-172.

² نفس المرجع، ص 156.

تدفعهم إلى بذل طاقاتهم لتحقيق مصالح جماعتهم، بحيث تذوب مصالحهم الشخصية في قالب المصالح الجماعية.

وبالتالي فإن شعورنا بالانتماء يظهر "من خلال ممارساتنا و سلوكياتنا الفعلية، التي من خلالها نعبر عن هويتنا وانتماءاتنا المتعددة المعبرة عن شخصيتنا، و لكن تبقى هذه المشاعر في تباين من خلال ثقافة الفرد و أهدافه، و نتيجة عدم وجود مصدر فكري واضح المعالم"³. فبحكم أن الإنسان في المجتمعات المعاصرة محكوم بالانتماء في آن واحد، لعدة جماعات و مؤسسات على اختلاف مجالاتها و طبيعتها، فإن انتماءاته المتعددة قد تتوافق أحيانا و تتعارض أحيانا أخرى، فبعض هذه الانتماءات قد يعارض البعض الآخر، كالتعارض بين الانتماء القبلي القائم على قيم تقليدية، و الانتماء للتنظيمات الرسمية الحديثة.

ويرى جورج سيمل أن الفرد في المجتمعات الحديثة تتنوع انتماءاته على عكس المجتمعات القديمة التي كان فيها الانتماء إلى مجموعة يستحوذ على الفرد بأكمله⁴. كما يؤكد دوركايم أن الفرد يعرف و يحدد بتكامله مع الآخرين، وذلك من خلال اعتماد متبادل بينهم، حيث أن وعيه بذاته و بفردانيته لا يتوقف عن النمو، فيتعلق الأمر هنا بتجاوز المجموعات المختلفة، التي تتقاطع داخل نفس الشخص الواحد⁵. ويضرب سيمل أمثلة بتنظيمات العمل، حيث يوضح أن الأجهزة القديمة كانت تسود فيها روح من المساواة الصارمة، التي تلزم الفرد بالخضوع إلى نوعية و كمية محددين من الإنتاج، و لكنها تؤمن له في نفس الوقت حماية من مخاطر المنافسة، لأن جميع الأفراد خاضعين لنفس المعايير. لكن مع الوقت ومع ظهور التخصص والفردانية، تغير ذلك النظام الصارم، و ظهرت الاختلافات بين أفراد الجماعة الاجتماعية الواحدة، سواء كانت تلك الاختلافات عرقية أو جغرافية أو اقتصادية أو عقلية.. الخ، مما عزز من تنامي الفردانية، وأدى إلى نوع من التناظر المتبادل، و بالتالي سمح بمد جسور مع مجموعات أخرى. وهنا يرى سيمل أن العدد المرتفع للدوائر التي يمكن أن ينتمي إليها الفرد، هي إحدى مؤشرات الثقافة، فالفرد ينتمي إلى أسرته التي ولد فيها، ثم إلى الأسرة التي أسسها بنفسه، و إلى أسرة زوجته، وأيضاً إلى عمله الذي يجعله ينتمي إلى دوائر مصالح متعددة، و هو في نفس الوقت ينتمي لجنسية معينة وإلى طبقة اجتماعية معينة، و ربما قد ينتمي إلى جمعيات أو حركات مختلفة، فهو بالتالي ينتمي إلى عدد كبير من المجموعات المتنوعة، و التي تختلف من حيث درجة التساوي أو التميز بين أعضائها⁶. ولكن هناك الانتماءات أحادية المركز و الانتماءات التجاورية، في الأولى يكون فيه الفرد متساوياً مع الآخرين (الوطن، المكانة المهنية، المدينة، الحي..)، فهذه التنظيمات الاجتماعية تمنح الفرد استقلالية محدودة وتعرفهم بطريقة موحدة. أما في حالة الدوائر التجاورية، فهي تضمن للفرد حرية أكبر، بحيث تصبح هويته

³ عهد كمال شلغين: الهوية العربية. صراع فكري و أزمة واقع، الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، 2015، ص 42.

⁴ Serge Paugam **Le lien social**, Presses universitaires de France, Paris, 2008, p90.

⁵ Serge ibid, p90.

⁶ Ibid :p93.

متعددة، و يتم الاعتماد عليه في تحقيق التواصل بين هذه المجموعات المختلفة التي يشارك فيها، فهي مجموعات متجاوزة ولا تلتقي إلا بداخل نفس الشخص الواحد⁷، و هو الذي يربط بينها ويجمع بين قيمها ومعاييرها المتنوعة والمختلفة أو المتعارضة، و غالبا ما يكون ذلك التعدد سببا في حدوث تناقض قيمي لدى الأفراد.

وفي نفس السياق يشير Dortier (1998)⁸ إلى أن عالم الاجتماع آلان كايي Alain Caillé يفترض وجود أربع مناطق كبيرة و متحدة المركز للانتماء. في الأولى يسلك الفاعلون كأفراد باحثين عن تحقيق أهداف (مصالح و مشاريع) شخصية. و لكنهم يوجدون أيضا مدمجين في شبكات الانتماء الأولية، مثل العائلة أو جماعة العمل، اللذين لهما سلطة كبيرة على سلوكياتهم و هوياتهم. من ناحية أخرى، يعتبر الأفراد أعضاء لـ "الماكروفاعل الجماعي" مثل (المواطن الروماني، أو عضو جماعة إسلامية...). أما الهويات الإثنية، الدينية، السياسية والوطنية، فهي تعبر عن "جماعات انتماء ثانوية". يوجد إذن في كل فرد عدة هويات و انتماءات تختلف عن بعضها البعض، ولكن لا يمكن لأي واحدة من المجموعات أن تحتويه كليا أو تمنعه من الانتماء للمجموعات الأخرى. و يمكن القول أن "الانتماءات مثل التروس، يوجد منها الكبير و الصغير، و يوجد المربع و المستطيل، و كلها تدور مع بعضها، فهذه تكون حالة الانتماءات لمجتمع يريد أن ينهض، و يحاول أن يربط انتماءاته ببعضها، وينسق بينها بطريقة تجعلها متناغمة مع بعضها"⁹.

أما بالنسبة لمجموعة العوامل التي يتأسس عليها الانتماء فهي تتلخص في كون الإنسان "ينتمي إلى الأرض التي يعدها موطنه الذي نشأ فيه، و تعلم قيمه، و أسهم في تكوين شخصيته عموما، و في الوقت نفسه يعد الانتماء العرقي من السمات الأساسية التي تحقق وجود الإنسان و تطبعه بطابع جمعي يحقق له مكانة اجتماعية ضمن قومه، ناهيك عن اللغة التي كانت عبر التاريخ سمة أساسية في تحديد هوية أي جماعة بوصفها أداة مشتركة في التفكير، و أخيرا تأتي وحدة المصير المشترك، إذ تعمل على دمج عدة انتماءات في انتماء كلي¹⁰. فهذه العوامل أو الأبعاد هي إذا: الوطن، الجماعة العرقية، اللغة، و وحدة المصير المشترك.

3. أبعاد الانتماء ومؤشراته: يظهر الإنتماء من خلال عدة أبعاد و مؤشرات أهمها:

أ. الهوية: وهي دليل على وجود الفرد، وسلوكات الأفراد مؤشرات للتعبير عن الهوية، فالإنتماء يسعى إلى توطيد الهوية وهي دليل على وجوده. كما تعرّف الهوية على أنها نتاج عمليات التنشئة الاجتماعية

⁷ Ibid :p 94.

⁸ Jean François Dortier : *L'individu dispersé et ses identités multiples*, dans :Jean- Claude Ruano- Borbalan et autres : *L'identité :l'individu, le groupe, la société*, Editions Sciences Humaines, 1998, pp 51-56.

⁹ طارق البشري: مفهوم الانتماء و دوائره المتحاذية، في: نادية مصطفى، ماجدة إبراهيم و آخرون: دوائر الانتماء و تأصيل الهوية، دار البشير، القاهرة، 2013، ص ص 21-45.

¹⁰ عهد كمال شلغين: مرجع سابق، ص 45.

المتابعة، وهي أيضا نتيجة عملية لغوية مزدوجة: المفاضلة والتعميم. الأولى هي العملية التي تهدف إلى تعريف الفارق، ما يحقق فرادة أمر ما أو شخص ما مقارنة بأمر آخر أو شخص آخر: الهوية هي الاختلاف. والثاني هو العملية التي تحاول تعريف المشترك في فئة من العناصر المختلف كليا عن فئة الأخرى: الهوية هي الانتماء المشترك¹¹. الهوية هي الاختلاف وهي الانتماء المشترك في نفس الوقت. أي أن الهوية نوعان: فردية وجماعية في آن واحد، الأولى تظهر ما يجعل الفرد مختلفا عن الآخرين داخل المجموعة الاجتماعية التي ينتمي لها، في حين تعبر الثانية عن الأمور المشتركة التي تجمع بينهم وبينهم.

ب. وحدة الدين و اللغة: تعتبر اللغة "من أهم مقومات تشكّل الهوية، إذ أن الشعور بالانتماء يضعف أو يزول من دون اللغة"¹²، باعتبارها وسيلة التفاهم بين الأفراد و أداة للتعبير عن أفكارهم، ومن تم نقل تلك الأفكار للآخرين، فيسهل التفاعل بينهم مما يؤدي إلى التوافق، وهذا الأخير بدوره يؤدي إلى تكوين الشعور بالانتماء، "فلا تكاد تخلص أمة من الأمم لعرق واحد، و تكاد لا تكون أمة من الأمم لا تتكلم بلسان واحد، فليس الذي يكون الأمة و يربط أجزائها و يوحد شعورها و توجيهها إلى غايتها هو هبوطها إلى سلالة واحدة، إنما الذي يفعل ذلك هو تكلمها بلسان واحد"¹³، أي بنفس اللغة. وربما يكون أفضل مثال على ذلك هو المجتمع الأمريكي، الذي برغم تعدد و اختلاف الأجناس والأعراق التي يتألف منها، إلا أنه تمكن من تحقيق التوافق بين جميع الأفراد و الجماعات، عن طريق تعميم اللغة الإنجليزية وجعلها اللغة الموحدة و الرسمية، أي جعلها لغة الجميع. وعلى العكس من ذلك، نجد المجتمع الجزائري قد شهد العديد من الأزمات والتفككات، بسبب الإزدواجية اللغوية و الفكرية التي ولدت مع دخول الاستعمار الفرنسي وتعمقت بعد الاستقلال. وهكذا يلاحظ بن قينة أن: "مظاهر الانسجام في مجتمع توحدت لغة الحياة فيه، ومظاهر الصدع أو التصدع في مجتمع اختلفت لغته هذه، التي يكبر عليها المرء ويتكون فكريا وعقلانيا ووجدانيا، فتتحدد بذلك هويته الثقافية بمفهوم انتماي لا وظيفي"¹⁴، فالتوافق والتوحد والانسجام كل ذلك يؤدي إلى تكوين و تقوية الشعور بالانتماء.

ومثلما أن "الدين وسيلة توحيد و جمع بمستوى عالي على المستوى الروحي و الوجداني، فكذا اللغة"¹⁵. فالدين واللغة شكلا الإطار الذي تحددت فيه لأول مرة في التاريخ هوية الشعب الجزائري، واستقرت بعدما قاوم المحتلين، ثم احتضن الإسلام، و حمل رايته، و قد نضجت هويته بمضمونها: العربية لغة جامعة بين سائر أفرادها، و الإسلام عقيدة توحيد و نظام، و وحدة و تعاون، فثبت الشعب

¹¹ كلود دوبار: أزمة الهويات، تر: رنده بعث، المكتبة الشرقية، بيروت، 2008، ص 18.

¹² أحمد برقاي: الثقافة العربية المعاصرة، نقلا عن: عهد كمال شلغين: مرجع سابق، ص 47.

¹³ النقاش رجاء: الانعزاليون في مصر، نقلا عن: عهد كمال شلغين: نفس المرجع: ص 47.

¹⁴ عمر بن قينة: المشكلة الثقافية في الجزائر. التفاعلات و النتائج، دار أسامة للنشر و التوزيع، عمان، 2000، ص 12.

¹⁵ نفس المرجع، ص 12.

متكاثفا في وجه كل الغزاة ما يقرب من ثلاثة عشر قرنا، مستندا إلى هاتين الدعامين الأساسيتين: اللغة العربية لسانا والدين الإسلامي عقيدة¹⁶. لكن، ورغم أن الاستعمار لم يتمكن من إحداث فجوة بين الجزائريين وبين الدين الإسلامي، إلا أنه جعلهم يغتربون عن لغتهم التي كانوا قد قبلوها واختاروها وساهموا في إثرائها، قبل أن ينجح الاستعمار في جعلهم ينسلخون عنها.

ج. الجماعية والتواد: وتظهر من خلال الحاجة إلى الانضمام والعشرة وإلى التعاون، التكافل والتماسك، الرغبة في التوحد وتعزيز الميل إلى المحبة، التفاعل والاجتماعية، المحبة والعطاء، تقدير الفرد لذاته وإدراكه لمكانته ومكانة جماعته بين الجماعات الأخرى أو التنظيم الذي ينتمي إليه بين التنظيمات الأخرى¹⁷.

د. الولاء والإلتزام: التمسك بالنظم والمعايير والانسجام والتوافق وتأييد الفرد لجماعته.

هـ. الديمقراطية: أي الديمقراطية في القيادة التي تشير إلى ممارسات الفرد القائد للتعبير عن إيمانه ب:

- تقدير وتنميين قدرات الفرد، مراعاة الفروق الفردية وتكافؤ الفرص إضافة إلى الحرية في التعبير في إطار المجتمع أو الجماعة أو التنظيم الذي ينتمي إليه الأفراد مهما كانت طبيعته، وتنمية قدرات كل فرد.
- تقوية الشعور بالتفاهم والتعاون والمشاركة في وضع الأهداف والمخططات.
- إتباع الأسلوب العلمي في التسيير: التدريب، التحفيز... الخ.

4. بعض المفاهيم المرتبطة بالانتماء:

4. 1. الإغتراب:

استخدمت كلمة الإغتراب للتعبير عن الإحساس الذاتي بالغربة، أو الإنسلاخ (détachement) سواء عن الذات أو عن الآخرين. فالفعل اللاتيني "Aliéner" يمكن أن يدل على معاني التسبب في فتور علاقة حميمة مع شخص ما. أو في حدوث انفصال أو جعل شخص ما مكروها، أيضا يمكن أن تشير الكلمة اللاتينية "Aliénation"، إما إلى هذه الحالة من الانفصال أو الشقاق، أو إلى الظروف التي تنجم عنها¹⁸.

يحدث الإغتراب نتيجة سلب كل من المعرفة والحرية والمعنى والمعايير وترك الفرد محيط متناقض من التوجيهات والتأثيرات الثقافية والاجتماعية، الأمر الذي يجعله يتخبط في اختياراته و تفضيلاته فيتعرض بذلك للرفض والنفور الثقافي وتحدث في النهاية الإستجابة التفاعلية المغترية في المواقف الاجتماعية المختلفة.

¹⁶ نفس المرجع، ص 13.

¹⁷ اعتماد محمد علام: دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة الأنجلومصرية، القاهرة، 1994، ص 28.

¹⁸ حسن محمد حسن حماد: الاغتراب عند إريك فروم، المؤسسة الجامعية، بيروت، 1995، ص 48.

أ. الإغتراب عند الفيلسوف الألماني شيلر:

إن الإنسان الحديث كما يصوره شيلر هو إنسان ممزق "انفصلت لديه المتعة عن العمل والوسيلة عن الغاية والجهد عن العائد"¹⁹، ففي ظل التخصص الدقيق أصبح الإنسان لا يرتبط في أداء عمله إلا بجزء صغير من الكل وفقد روح التناغم والإنسجام في حياته تحت وطأة العمل الروتيني المتكرر الذي يؤديه، والذي يجعله يشعر بملل كبير. وفي ظل هذه الظروف اللاإنسانية التي تضخمت بفعل الثورة الصناعية أصبح هذا الإنسان يعاني الإغتراب والانفصال عن ذاته وعن طبيعته الإنسانية.

ب. الإغتراب عند ماركس:

تذهب الماركسية في تفسير الاغتراب إلى أن بعض الأفراد يغتربون عن أعمالهم لأسباب موضوعية كامنة في علاقات الإنتاج ونسق السيادة الطبقي، مما يؤدي إلى انفصالهم عن العمل أو نتاجه، كما يؤدي في نفس الوقت إلى اغترابهم عن الطبيعة وعن ذواتهم، ومعنى ذلك أن العمل يعتبر شيئاً خارجياً عن العامل وليس جزءاً من طبيعته، مما يخلق عنده شعوراً باليأس وبعدم الرضا فلا يستطيع أن ينمي بحريته طاقته الفيزيولوجية أو العقلية ويفقد حريته واستقلاله الذاتي ويصبح ملكاً لغيره أو عبداً للأشياء المادية يتصرف أصحاب السلطة فيه كما يتصرفون في السلع التجارية²⁰. وترى الماركسية أن التخلص من هذا الشعور القاتل بالإغتراب لا يكون إلا بالثورة ضد الطبقة البورجوازية الحاكمة، والقضاء على سيطرتها واستغلالها.

ج. الإغتراب عند إريك فروم:

ينتقد فروم العمل الآلي أو الروتيني الذي ينشأ عن سيطرة الروح البيروقراطية على النشاط الإنتاجي في المجتمع الحديث، أين تحول العمل إلى نوع من النشاط الآلي الذي يفتقد المتعة والتلقائية و صار العامل مجرد شيء بلا قيمة، يمارس عمله بتكرارية و بلا تفكير بعد أن سلب من حقه في التفكير و في حرية الحركة و الإبداع مما ولد لدى العامل إحساساً بالملل و اليأس، جعله يفر من عمله و يشعر تجاهه باللامبالاة.

إن علاقة البيروقراطية بالبشر هي: "علاقة اغتراب تام، و الناس الذين يخضعون للبيروقراطية هم أشياء، لا ينظر إليهم البيروقراطيون نظرة حب أو كره و إنما نظرة غير شخصية ... و يجب أن يعامل البشر كأرقام أو كأشياء"²¹. هذا ما جعل العامل يفقد إحساسه بذاته و تفرد و أصبح يعاني من الإغتراب.

¹⁹ السيد علي شتا: العصيان و الاغتراب، المكتبة المصرية، الإسكندرية، بدون تاريخ، ص 212.

²⁰ أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1993، ص 15.

²¹ حسن محمد حسن حماد: مرجع سابق، ص 112.

4. 2. الإدماج:

يدل مفهوم الإدماج في السوسيولوجيا الدوركايمية على السيورة التي من خلالها يمكن لجماعة اجتماعية مهما كانت أبعادها (من العائلة إلى الأمة)، أن تمتلك الفرد كي تضمن تماسك الجماعة²². ونقول عن جماعة اجتماعية ما أنها مندمجة حسب دوركايم، إذا كان أعضاؤها يملكون وعي و عواطف موحدة ويتقاسمون نفس المعتقدات والمبادئ، و هم في تفاعل مستمر مع بعضهم البعض من أجل تحقيق أهداف يشعرون بأنها موحدة²³.

والإدماج أنواع منها الإدماج الاجتماعي، الإدماج الثقافي و الإدماج المهني و هو الذي يهتم موضوعنا. و يدل الإدماج المهني على التوافق و الانسجام بين العمال بعضهم البعض من خلال العلاقات التضامنية التي تنشأ بينهم، و التي نتجت عن تبادل الخدمات من جهة و عن حاجة العمال إلى تكوين صداقات و تشكيل جماعات يحس فيها بالراحة و الإطمئنان من جهة أخرى. و تساهم عدة جهات في تحقيق الإدماج و هي: العمال في حد ذاتهم من خلال اتحادهم و تضامنهم في كل الحالات، الإدارة من خلال توفيرها لكل الظروف و الشروط و الوسائل التي تسمح للعامل بأداء مهامه باطمئنان و رضا وأيضا طبيعة العمل في حد ذاته (صعب، خطير، سهل) و مدى رضاه عنه، أو استقرار العمل (مؤقت، دائم). هذا إضافة إلى أهمية العمل نفسه بالنسبة للعامل و بمدى توافق مؤهلاته وكفاءاته مع متطلبات منصب عمله. عند دخول العامل إلى المؤسسة فإن عليه احترام قواعدها و قيمها و هو عامل آخر للإدماج المهني.

4. 3. الولاء:

هو إخلاص الشخص في الوفاء بتعهداته و تعلقه بشخص ما، تنظيم ما، حزب ما أو أمة ما. ويبقى الولاء ذو معنى من خلال المشاركة النشطة و الفعالة للأعضاء داخل تنظيم أو جمعية أو مؤسسة ما، أين يكون هذا الإخلاص ظاهرا و ملموسا بقوة²⁴.

ويعتبر الولاء التنظيمي أحد الأهداف الإنسانية التي تسعى جميع المنظمات لبلوغه لئلا من أثر فعال في استمرارية العمالة و استقرار العمل، فضلا عن تنمية الدوافع الإيجابية لدى العاملين و زيادة رضاهم. وهو صفة الإنسان المخلص الذي يبدي المحبة والإندماج والإخلاص تجاه عمله. فينعكس ذلك على تقبل الفرد لأهداف المنظمة التي يعمل بها وتقانيه و رغبته القوية و جهده المتواصل لتحقيق تلك الأهداف. كما أنه يمثل إيمان أفراد المؤسسة بأهداف و قيم المنظمة، و يعبر عن رغبتهم في بذل الجهد في تحقيق أهدافها، من خلال توجيه سلوكه بما يتوافق مع تلك الأهداف.

²² André Akioun et Pierre Ansart : **Dictionnaire de sociologie**, Le Robert, Seuil, 1999, p 288.

²³ Raymond Boudon, Philippe Bernard et autres : **Dictionnaire de sociologie**, Larousse, Paris, 1999, p 126.

²⁴ André Akioun et Pierre Ansart : op.cit, p 313.

إذا فالولاء التنظيمي يعكس تبادل المنافع و المزايا بين الفرد و التنظيم، حيث أن تلبية حاجات ومطالب الأفراد وتوفير الجو المناسب للعمل و الذي يسوده جو التضامن و المشاركة و الإحترام المتبادل بين الجميع، هي عوامل أساسية في تقوية الولاء التنظيمي الذي يترتب عنه رغبة الفرد في إعطاء جهد أكبر و وقت أوفر في سبيل نجاح و استمرار المنظمة. و يمر الولاء التنظيمي لدى الأفراد في المنظمات المختلفة بعدة مراحل:

مرحلة الإذعان: و فيها يتقبل الفرد سلطة الآخرين و يلتزم بما يطلبونه منه، مقابل الحصول على الفوائد المختلفة في المنظمة.

مرحلة التطابق و التماثل: و فيها يتقبل الفرد سلطة و تأثير الآخرين لأجل رغبته في الإستمرار في العمل بالمنظمة ولأنها تشبع حاجته في الإنتماء.

مرحلة التبني: وهي المرحلة التي يتبنى فيها الفرد أهداف و قيم المنظمة بحيث أنها تتطابق و تتفق مع أهدافه و قيمه.

وبصفة عامة فإن الولاء الذي يظهر في تقبل الأعضاء لقوانين و قيم و معايير التنظيم و في تقانيهم في الدفاع عن مصالح المؤسسة، هو نتيجة الشعور القوي بالإنتماء لذلك التنظيم، أي أن الانتماء يؤدي إلى الولاء.

5. نظريات الإنتماء:

5.1. في مجال علم النفس الاجتماعي:

تناولت هذه النظريات مفهوم الانتماء بمعاني مختلفة فمنها من اعتبرته حاجة ومنها من اعتبرته دافعا وأخرى ميلا واتجاها، إلا أنها تؤكد أنه ضرورة يسعى كل فرد لتحقيقها.

أ.نظرية أبراهام ماسلو للحاجات:

تتلخص نظرية ماسلو في هرم الحاجات الذي صنف فيه الحاجات الإنسانية حسب أهميتها من القاعدة إلى قمة الهرم، وقد جعل خانة الحاجة إلى الانتماء في المرتبة الثالثة بعد الحاجات الفيزيولوجية وحاجات الأمن.

يعتبر الإنتماء دافعا أساسيا مقرون بالحب، و حسبما ذكره Rousset (1996)، فإن ماسلو يعتبر أن الانتماء والحب، هي حاجات للعلاقات الاجتماعية، لإعطاء وتلقي العواطف، للإحساس بالقبول والإنتماء إلى جماعة²⁵. فالفرد متبوع بحاجته إلى التواد وإلى أن يحب ويكون موضع حب، فإذا لم تشبع هذه الحاجة شعر بالوحدة، وهي لا تشبع إلا بالإحتكاك والصداقة، والتخلص من الإغتراب الناتج عن تحطيم الجماعات التقليدية، بعثرة الأسرة، اختفاء علاقة الوجه للوجه...الخ.

²⁵ Patrice Rousset : *Rémunération, motivation et satisfaction du travail*, Economica, Paris, 1996, p 34.

ويعد الإنتماء من أهم الدوافع الخارجية لقيام الشخص بأفعال ترضي المحيطين به، مقابل تقديرهم له، أو الحصول على نفع مادي أو معنوي، فعندما تلبى حاجة الإنتماء والإعتزاز بالذات، يصبح الفرد أكثر تقبلاً لذاته، وأكثر قدرة على الاندماج مع غيره، أما في حالة العكس، فإن ذلك هو السبب الأساسي لحالات عدم التوافق وسوء التكيف.

وهكذا فقد تناول ماسلو الإنتماء من خلال الدافعية أي أن الإنتماء هو الذي يدفع الأفراد للقيام بتصرفات وسلوكات معينة.

ب. نظرية "إريك فروم" للحاجات:

صنّف فروم الحاجات إلى خمس وهي على التوالي: الحاجة إلى الإنتماء، الحاجة إلى التعالي والسمو، الحاجة إلى الارتباط بالجذور، الحاجة إلى الهوية، الحاجة إلى إطار توجيهي (مرجعي). وقد اعتبر الإنتماء إحساساً وشعوراً، فالفرد يحتاج إلى كيان أكبر وأقوى يستمد منه شعوره بالقوة، وهو يسعى دائماً إلى الاتحاد ليحقق توازناً جديداً ويخلق أشكالاً خارج نفسه ليرتبط بها، تحل محل الارتباط بالأسرة كالقبيلة، الجيش، الدولة، المؤسسة... الخ²⁶. و ينبغي أن يكون هذا الارتباط مع الآخرين مدفوعاً بالحب. ويرى فروم أن عزل الفرد عن الاتصال بمن حوله يجعله في حالة انفصال عن وجوده ويصبح غريباً عن ذاته، وهذا ما فعله النظام الرأسمالي الذي اعتبر الإنسان آلة، مجردة من الهوية للمجتمع ومدمرة للذات، الأمر الذي ولد لديه شعوراً بالوحدة والإغتراب.

وتنشأ الحاجة إلى الإنتماء من عدم قدرة الفرد على مواجهة الطبيعة على عكس الحيوان، لذا فعليه أن يتوحد مع آخرين وينشئ علاقات معهم، فيكون انتماءه إما بارتباطه بهم بروح من الحب والعمل المشترك، حيث يستخدم حريته لتنمية مجتمع أفضل وإما بالخضوع إلى السلطة والإمتثال للمجموع فيجد الأمن ويكتسب قيدا جديداً.

ومع أن فروم وضع تصنيفاً للحاجات الإنسانية إلا أنه جعلها جميعاً مرتبطة بالإنتماء، فالإنسان يحتاج إلى الارتباط بالجذور ليشعر بالإنتماء والأخوة مع الآخرين و يحتاج إلى الإحساس بالهوية أي التميز عن غيره، فإذا عجز عن تحقيق هدفه بجهوده الذاتية المبدعة فإنه يلجأ إلى شخص آخر أو جماعة ليحقق التميز وهكذا ينشأ الشعور بالهوية من خلال الإنتماء إلى الآخر، كانتماء الفرد العامل إلى مؤسسته، كما أن حاجة الإنسان إلى التعالي والسمو لا تتحقق إلا في إطار جماعة.

وبصفة عامة فإن الإنتماء حسب فروم هو حاجة أساسية وموضوعية، تتأثر بالبناء الاجتماعي والظروف المجتمعية التي يعيش فيها الفرد ولا تتحقق إلا من خلال كيان اجتماعي، يكون مصدر افتخار واعتزاز الفرد و يستمد منه قوته، ويشعر بأنه كيان أكبر وأقدر وأشمل، ويجد فيه معنى لوجوده وعالمه، ويحس فيه بالأمان والإطمئنان و يكن له الولاء مخلصاً و واعياً بمصالحه منتمياً إليه.

²⁶ د. لطيفة إبراهيم خضر: دور التعليم في تعزيز الانتماء، عالم الكتاب، القاهرة، 2000، ص 43.

ج. نظرية ليون فستينجر للمقارنة الاجتماعية:

تعتبر هذه النظرية أن الانتماء لا يتحقق إلا بالتفاعل الإيجابي مع الآخرين، حيث يتعرف على قيمهم ومعتقداتهم وأفكارهم²⁷، ويتفاعل معهم يكتسب هذه القيم والأفكار وبالتالي ينتمي إليهم، كما أن وجود قدر من التشابه بين الفرد وبين من يقارن نفسه بهم ضروري بالنسبة لهذه النظرية التي تتلخص أهم أفكارها في النقاط التالية:

- الجماعة تجسد الانتماء من كونه فكرة مجردة إلى سلوك يمارس في الواقع المعيش.
- الانتماء لا يحدث إلا من خلال الإتصال بالآخرين للمقارنة بينهم، فحينما نتعامل مع الآخرين نقيم أفكارنا وآراءنا ومعتقداتنا الطبيعية والاجتماعية، أي أن تقييم الفرد لنفسه يكون من خلال مقارنتها مع الآخرين.
- الاندماج والتوحد في جماعة يتطلب الوحدة في اتجاهات وسلوك أعضائها.
- كلما ازداد أفراد الجماعة تماسكا، زادت قدرتها على فرض معاييرها وقوانينها وتقاليدها على الأفراد، فيزيد بذلك الانتماء للجماعة وتقبل أفرادها لمعاييرها ومبادئها.
- العوامل التي تساعد الأفراد على الإذعان لمعايير الجماعة هي: درجة تماسك أفراد الجماعة، درجة الاتفاق على المعايير ومدى وضوحها، طرق وأساليب الثواب والعقاب، تقدير الفرد لقدرة الجماعة على الحكم السليم، السمات الشخصية للفرد العضو، مكانة الفرد في الجماعة، التقدير والأمن، وجود علاقات تعاونية، جاذبية الجماعة لأفرادها، الروح المعنوية والعمل بروح الفريق.
- مما سبق نستخلص أن علماء النفس الاجتماعي اعتبروا الانتماء حاجة ضرورية يسعى كل فرد لإشباعها في إطار جماعة، وعندما يتحقق له الشعور بالحب والاطمئنان والفخر فإن ذلك يدفعه لبذل جهد أكبر في سبيل تنمية جماعته ويجعله أكثر ولاء وانصياعا لقوانينها ومبادئها.

5.2. الانتماء في علم الاجتماع المعاصر:

أ. الماركسية والانتماء:

تناولت الماركسية الانتماء من خلال الحرية، وقصرته على الإنسان الاجتماعي الذي يتحد مع الجماعة ويتلاحم مع ظروف معيشتها، وليس ذلك الذي يعزل عنها وينسلخ منها ولذا "إن الماركسية تحدد بداية الإطار الذي من خلاله يبدأ الفرد في السعي لإشباع حاجاته، ثم نحو تحرير ذاته نهائيا من الخضوع لضرورات الطبيعة و المجتمع، و تتحقق الحرية في المرحلة التي يتحقق فيها إشباع الفرد لحاجاته إشباعا كاملا، ولكل أفراد المجتمع"²⁸.

²⁷ نفس المرجع، ص 45.

²⁸ نفس المرجع: ص 50.

بالنسبة للماركسية تعمل الطبقة البورجوازية في المجتمع الرأسمالي على تزييف الوعي الاجتماعي الذي هو تزييف للانتماء، من خلال فرض أفكارها ووعيها وشعاراتها الزائفة، كما تسعى لاستغلال بقية المجتمع عن طريق ملكية وسائل الإنتاج واعتبار الإنسان كآلة تعمل ولا تفكر، تنتج و لا يحق لها استهلاك ما أنتجت، فكانت نتيجة ذلك اغتراب الطبقة العاملة (البروليتاريا).

من هنا اعتبرت هذه النظرية أن الانتماء يتحقق عندما يسعى الفرد لإشباع حاجاته من خلال تحرير ذاته نهائيا من الخضوع للطبقة المسيطرة و يرفض استغلالها، كما اعتبرت الانتماء انتماء طبقيًا، والانتماء الحقيقي يكون لطبقة الأغلبية وبالتالي فإن المنتمي الحقيقي هو الذي يكون على وعي بقضايا ومشكلات مجتمعه ويرى أن حريته في اتحاده وتلاحمه مع الجماعة وليس بانسلاخه عنها، بهدف التخلص من سيطرة و استغلال الطبقة البورجوازية و الثورة عليها وتحقيق المجتمع اللاتبقي.

ب.الوظيفية البنائية:

تدرس هذه النظرية المجتمع كوحدة كلية، تتكون من عدة أجزاء مترابطة، متكاملة ومتوازنة بحيث أن أي تغير في جزء ما يؤدي إلى تغير في الأجزاء الأخرى. ويعد الفعل الاجتماعي جوهر الوظيفية وهو يتضمن عوامل بيولوجية، نفسية، اجتماعية وبيئية، تعبر عنه وحدة السلوك.

وقد تناولت الوظيفية البنائية موضوع الانتماء من هذه الزاوية، فما الانتماء بالنسبة لها إلا "حاجة يحركها دافع لإشباعها تتخذ في النهاية شكل سلوك ذا أبعاد نفسية، اجتماعية وبيئية، ويتأثر بالظروف المحيطة الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والثقافية"²⁹، والمنتمي الحقيقي هو الفرد الذي:

- له درجة عالية من التكيف والانسجام مع قيم المجتمع.
- يستجيب لنمط الثقافة والقيم والمعايير السائدة.
- يتخلى عن فرديته و أنانيته في إشباع حاجاته ويسعى لإشباع حاجات المجتمع أولاً.
- يقدم تنازلات ويستجيب للضغوط التي يفرضها عليه المجتمع، باعتبارها التزاماً خلقياً للصالح العام وللحفاظ على توازن المجتمع واستقراره.
- يكون قادراً على ضبط سلوكه ويتكيف مع الوضع القائم و يدعمه.

وبناء على ذلك فإن هذه النظرية قد جعلت المجتمع ذا وجود حقيقي مستقل عن الفرد و يمارس ضغوطه عليه لضبط سلوكه بهدف بقاءه واستمراره، مما يفسر اعترافها بالطبقية وتبريرها للاستغلال الرأسمالي للعامل. وفي حين أن الماركسية تربط الانتماء بحرية الفرد التي لن تحصل عليها إلا بالثورة ضد الطبقة المسيطرة والمستغلة، نجد أن الوظيفية ترفض الصراع الاجتماعي وعلى العكس تعترف بالقهر، فهي بذلك لا ترى أن تحقيق الانتماء يكون بتوفير عوامله ومؤثراته كالحب والصداقة والاتحاد،

²⁹ محمد عارف: المجتمع بنظرة وظيفية، نقلا عن: اعتماد محمد علام : نفس المرجع، ص 53.

بل ترى وجوب فرضه عن طريق السيطرة و القهر الاجتماعي أو بعبارة أخرى، هي لا تعترف بواجب المجتمع نحو أفرادها ولكن بواجبهم هم نحوه بالطاعة والانصياع الكامل.

ج. الإتجاه النقدي:

تشير علام (1994)³⁰ إلى أن ميلز هو أحد رواد الاتجاه النقدي الذين يعتبرون أن المنتمي الحقيقي هو الذي يكون على وعي تام بأوضاع ومشكلات وقضايا مجتمعه، متجاوزا بذلك مشكلاته الخاصة إلى مشاكل مجتمعه وفي نفس الوقت يرفض استغلال الطبقة المسيطرة.

فعندما يتحقق لدى الأفراد وعي حقيقي بقضايا مجتمعاتهم الكبرى، ويجعلهم ذلك الوعي يتجاوزون حدود مشكلاتهم الخاصة، وعندما يصبح المجتمع خاليا من السيطرة والاستغلال وتصبح ملكية وسائل الإنتاج جماعية لا فردية، ويصبح اتخاذ القرار جماعيا، هنا فقط يتحقق الانتماء. حيث أن الاهتمام بالقضايا العامة يخلق وعيا حقيقيا بالواقع الاجتماعي الذي يعيش فيه الفرد، مما يجعله أكثر اهتماما وأشد إحساسا بالمسؤولية تجاه مجتمعه، ولكن بشرط أن يحصل النظام في مجتمعه على إشباع حاجاته الأساسية وعلى تحقيق ذاته التي اغتربت عنه في المجتمع التكنولوجي.

وتتفق هذه النظرية مع الماركسية في كشفها للتناقضات داخل المجتمع الرأسمالي، أين أصبح الإنسان لا يكثر بما يدور حوله ولا يشارك فيه ويعيش في حالة اغتراب داخل عمله "وتقوم وسائل الإعلام بحشد ما يريده صناع السياسة في ذهنه، و إن نسق القوة السائدة في المجتمع الرأسمالي يعتمد على أساليب غير معلنة للقهر السياسي، و يتحكم في الأفراد بطريقة خفية ويحركهم حسب أهوائه من خلال الإعلام ونظم الإنتاج"³¹. وهذا ما قصد به ماركس تزييف الوعي الاجتماعي.

لقد اختلفت نظريات علم الاجتماع المعاصر في تطرقها لموضوع الانتماء فمنها من تناولته من زاوية الحرية واعتبرت أن علاقة الفرد بذاته تصبح حقيقية وموضوعية من خلال علاقته بالآخرين وحياته هي تأكيد للحياة الاجتماعية، وأخرى ربطته بالفعل الاجتماعي ورأت أنه يتأثر بالظروف المحيطة به ويتكيف معها بالضرورة، إلا أنها تتفق جميعها على أن المنتمي الحقيقي هو الذي يكون على وعي بقضايا ومشاكل مجتمعه، ويبيدي اهتماما أكبر بها على حساب مشاكله وقضايا الشخصية.

6. الانتماء التنظيمي:

6.1 مفهوم الانتماء التنظيمي:

يعد الانتماء التنظيمي أحد أهم الأهداف الإنسانية التي تسعى جميع المنظمات لبلوغه، لما له من أثر فعال في تحفيز الأفراد العاملين للنهوض بهذه التنظيمات و الدفاع عن مصالحها، فيعتبرون أن مصيرهم هو مصيرها ونجاحهم مرتبط بنجاحها. وقد جاءت عدة تعاريف حول هذا المفهوم تتفق في

³⁰ نفس المرجع: ص 57.

³¹ نفس المرجع: ص 58.

معظمها على أن الإنتماء التنظيمي هو الارتباط القوي بين الفرد و التنظيم الذي يعمل بداخله. وبصفة عامة فإن الإنتماء التنظيمي هو ذلك الشعور القوي الذي ينمي رغبة الفرد في البقاء و الإستمرار بالمؤسسة، متقبلا لأهدافها وقيمها ومستعدا لتقديم أقصى طاقاته في سبيل نجاحها؛ يربطه بها الهدف الواحد و المصير المشترك.

6. 2. مراحل تطور سيكولوجية العامل:

أ. المرحلة الحرفية:

وهي المرحلة التي سبقت مرحلة الثورة الصناعية، تميزت باستعمال الآلة البسيطة وبسيادة العمل الحرفي، حيث كان الحرفي يستخدم أدواته الخاصة ويشغل عمال مآجورين ومتدربين أطفال، يعيشون معه غالبا ويساعدونه في ورشته وهم في نفس الوقت يتعلمون الحرفة. ويرى براون (1968) أن بالنسبة للحرفي غالبا ما كانت ساعات العمل طويلة ولكنه "كان سيد نفسه، يعمل عندما يكون مشغولا و يستريح بالحاجة إلى ذلك. كان يعمل في بيته وهو عضو محترم في مجتمعه"³²، فرغم ما يبدو للفرد المعاصر من سلبيات تلك الفترة إلا أن لها عدة إيجابيات ذكرها براون وهي:

- عدم وجود القلق والشعور بانعدام الأمن و هو ما يوجد في المجتمع القائم على المنافسة و الذي تتغير فيه المكانة.

- شعور الفرد بالأمن لإحساسه بالانتماء.

- سهولة التعامل الاجتماعي بين ذوي المكانات المختلفة.

- وجود مجتمع متماسك جعل الحياة المهنية أكثر إنسانية رغم صعوبة ظروف العمل ومشاكله.

إن هذه الإيجابيات لم تكن تمسّ الحرفي لوحده بل حتى العمال المآجورين والمتدربين الذين يعملون ويتعلمون في وقت واحد ويطوّرون قدراتهم ويتلقون النصائح ويتبادلون الاحترام. مما يجعلهم يشعرون وكأنهم عائلة واحدة.

ب. المرحلة الصناعية:

تميزت هذه المرحلة بظهور الثورة الصناعية التي أفرزت تحولات و تغيرات جذرية في المجتمع الغربي، نتيجة التقدم العلمي و التطور التكنولوجي، حيث ظهرت الآلة الحديثة و التي تختلف كلياً عن الأدوات البسيطة في المرحلة الحرفية، فترتب عن ذلك جمع العديد من الآلات تحت سقف واحد وفي مكان واحد هو المصنع.

ومع زيادة المصانع بدأ نزوح اليد العاملة من مختلف الأرياف والقرى إلى المدن بحثاً عن العمل، وأصبح المصنع الواحد يحمل ثقافات متعددة وعواطف وأهداف مختلفة مما جعلهم يشعرون بالوحدة والانعزال، إضافة إلى ما كانوا يعانونه بسبب نسق العمل وسرعته التابعة للآلة، هذه الآلة التي أصبحت

³² غيات بوفلجة: مبادئ التسيير البشري، دار الغرب، وهران، بدون تاريخ نشر ، ص 8.

تلقى الاهتمام أكثر من الإنسان، إلى درجة أنه أصبح عبدا لها، يسير على وتيرتها وتفرض عليه حركات أصبح يكرهها من شدة تكرارها.

ونظرا لكل تلك العوامل أصبح العمل خاليا من محتواه الاجتماعي بسبب طابعه الفردي الذي جعل العمال يشعرون بعدم الأمن والاستقرار، فبعد أن اعتادوا على الشعور بكونهم أعضاء في جماعة، وجدوا أنفسهم بمفردهم في وسط أناس آخرين، لا يفكرون مثلهم ولا يحملون نفس قيمهم. فصاروا يؤدون عملهم بدون أي شعور بالمسؤولية، إذ أنهم يعملون من أجل سد أدنى الحاجيات وليس لإرضاء الله أو إرضاء الحرفي أو شرف المهنة³³.

ج- مرحلة الاغتراب المهني:

بعد الانتشار الواسع للمصانع و التراكم الكبير للأموال في المجتمعات الغربية، عرفت هذه الأخيرة ظهور نوع جديد من التنظيمات وهي المؤسسات الكبيرة ذات الإنتاج الواسع. وصاحبها تطبيق النظرية العلمية لتaylor.

لقد كان لتطبيق نظرية الإدارة العلمية أثرا كبيرا على نفسية العمال الذين اعتبرهم هذا النظام الجديد مجرد أشياء تعمل و لا تفكر و لا يحق لها إبداء رأيها أو اتخاذ أي قرار، مما جعل العمل مملا جدا و روتينيا، خاصة و أن تاييلور قام بتقسيم العمل إلى مهام بسيطة ومتخصصة لا تسمح للعامل بإتقان عملية إنتاجية كاملة بمفرده. فأصبح العامل في ظل هذه الظروف بعيدا عن الإنتاج و وسائله، حيث أنه يعمل بالآلات لا يملكها و ينتج سلعا لا يستهلكها.

إن النظر إلى العامل في هذه المرحلة على أنه إنسان اقتصادي يكره العمل و يهدف إلى الحصول على أكبر قدر من المال مقابل أقل جهد ممكن، جعل أرباب العمل يبنون سياسة التحفيز في مؤسساتهم على الجانب المادي و أهملوا الإنساني والاجتماعي و أهمية العمل الجماعي، فكانت النتيجة تفكيك الروابط بين الأفراد وشعورهم بعدم الاستقرار وتسبب ذلك في أمراض نفسية، جعلت العامل لا يشعر بالاغتراب عن عمله و عن زملائه فحسب، بل و بالاغتراب حتى عن ذاته.

د- مرحلة رفاهية العمل:

تميزت هذه المرحلة بتغير نظرة أرباب العمل للعمال، فبعدما وصل إليه العامل من كره للعمل وما تبع ذلك من مظاهر سلبية، أخذ أصحاب المؤسسات في العصر الحديث يبحثون في سبل إعادة الاعتبار للعامل البشري و تحفيزه و إشراكه في تحقيق أهداف التنظيم. فظهرت على إثر ذلك عدة نظريات لدراسة حوافز العمل، ومن أشهر مؤسسيها نجد إلتون مايو، ماك جريجور وهرزبرغ.

لقد أدت نتائج هذه النظريات إلى إعادة النظر في العديد من الأمور المتعلقة بالتنظيم والتسيير وعلاقات العمل، ويظهر ذلك من خلال:

³³ نفس المرجع، ص 9.

- تحسين ظروف العمل ورفع مستوى رفاهيته.
 - العناية بمهارات جديدة: المهارة الفنية والنظرية وخاصة المهارة الاجتماعية.
 - الاهتمام الكبير بمعاملة المستخدمين.
 - الاهتمام بمشاكل الدوافع والروح المعنوية.
 - الاعتراف بأهمية العمل الجماعي.
- وهكذا تغيرت سيكولوجية العامل واتجهت من الاغتراب إلى الانتماء في التنظيمات التي تأخذ كل هذه العوامل بعين الاعتبار ونجدها خاصة في اليابان ودول النمو الآسيوية.

7- نظريات الانتماء التنظيمي:

توجد العديد من الدراسات التي حاولت بحث ظاهرة الانتماء التنظيمي، لكن لا توجد نظرية واحدة يمكن القول أنها قد أحاطت كلية بهذه الظاهرة، و من هنا تأتي أهمية عرض النظريات المختلفة على النحو التالي:

7. 1- نظرية إيتزيوني (1961):

تعتبر كتابات إيتزيوني من الكتابات الرائدة حول موضوع الانتماء التنظيمي، حيث يرى إيتزيوني أن السلطة التي تملكها المنظمة على حساب الفرد هي نابعة من طبيعة انتماء الفرد إلى المنظمة، وهذا الانتماء حسب الحسيني (1985)³⁴ يمكن أن يتخذ أشكالا ثلاثة، تقابلها ثلاث أنواع من السلطة وثلاث أنماط من التنظيمات وهي:

الانتماء الأخلاقي (المعنوي):

وهو يمثل الانتماء الحقيقي الذي يشعر به الفرد نحو منظمته، والنابع من قناعة الفرد بأهداف وقيم ومعايير المنظمة التي يعمل بها مما يجعله يمتثل ويلتزم بهذه الأهداف والمعايير. و يقابل هذا النوع من الانتماء السلطة الأخلاقية القائمة على الإقناع والمكافآت الرمزية ونجدها في التنظيمات الاختيارية، حيث يلتحق بها الأفراد بإرادتهم كالنوادي ودور العبادة.

الانتماء الآلي:

وهو الانتماء الذي يقوم على حساب المزايا المتبادلة وهو يتحدد بمدى تلبية المنظمة لحاجيات الفرد حتى يحقق إخلاصه لها وتقانيه من أجل تجسيد أهدافها. فالعلاقة هنا هي علاقة منفعة متبادلة بين الفرد والتنظيم، نجدها في التنظيمات النفعية التي تكون فيها السلطة قائمة على تقديم المكافآت مقابل الانتماء.

³⁴ السيد الحسيني: النظرية الاجتماعية و دراسة التنظيم، دار قطر بن الفجاءة، قطر، 1986، ص 233.

الإنتماء الاغترابي:

وهو يعكس ارتباطا سلبيا بين المنظمة والفرد، كون هذا الأخير يخضع لسلطة قهرية تفرض عليه العضوية بالقوة في هذا النوع من التنظيمات التي يتعرض بداخلها للتهديد والعقاب الفيزيقي، كما هو الحال في السجون ومستشفيات المجانين.

ويجب الإشارة إلى أن هذه الأنواع منفصلة عن بعضها البعض و تطبق في تنظيمات مختلفة.

7. 2- نظرية ستيرز:

يرى ستيرز³⁵ أن الخصائص الشخصية وخصائص العمل و خبراته تتفاعل معا كمدخلات، لتكون لدى الفرد ميلا للاندماج بمنظمته ومشاركته لها واعتقاده القوي بأهدافها وقيمها وقبول هذه القيم والأهداف، كما يرغب في بذل جهد أكبر لصالحها، فتتشأ عن ذلك رغبة قوية لدى الفرد في عدم ترك التنظيم الذي يعمل به وتخفض نسبة تغيبه عن العمل ويزيد اهتمامه به، وهكذا يتحقق الانتماء لديه.

7. 3- ستيفنز وزملاؤه: وقد قسموا الإنتماء التنظيمي إلى اتجاهين نظريين أساسيين:**أ- الاتجاه التبادلي:**

يعتبر هذا المدخل أن الانتماء التنظيمي يعكس ارتباط الفرد بالمنظمة و عدم رغبته في تركها نتيجة لوجود منافع أو فوائد سيفقدها إذا ترك المنظمة، و لا تقتصر هذه المنافع و الفوائد على الناحية المادية فقط بل تمتد لتشمل الناحية المعنوية أيضا مثل مركز الشخص في المنظمة أو الصداقات التي يكونها. و بموجب ذلك فإن انتماء الفرد للمنظمة يزداد بزيادة ما يحصل عليه من حوافز و عطايا و ينسجم هذا الاتجاه مع نظرية التوازن التنظيمي لهربرت سايمون التي تقوم على افتراض أن إسهامات الفرد في نشاطات المنظمة تكون بقدر توقعاته للعوائد المترتبة له و درجة إشباعها لحاجاته و دوافعه، فدوافع العاملين للانضمام للمنظمة وقبولهم للسلطة فيها و انتمائهم لها ناجم عن اقتناع الفرد بأن هذا الانضمام و المساهمة في إنجاز أهدافها سيسهم في تحقيق أهدافه الفردية.

كما يسمي علماء الاجتماع - ريتشارد هال، دوين، كيدرون ولاولر - يسمون هذا النوع من الانتماء بالانتماء المحسوب³⁶، باعتبار أن بقاء الفرد بالتنظيم قائم على أن هذا الأخير يوفر له مكاسب لا توفرها له تنظيمات أخرى.

وما يؤخذ على هذا الاتجاه هو أنه يقيس درجة انتماء الفرد و يرجع سبب بقاءه بالمنظمة إلى ما توفره له هذه الأخيرة من مزايا، فإذا وجد مزايا أفضل منها في منظمة أخرى فإنه يميل إلى ترك المنظمة التي يعمل بها للالتحاق بالأخرى، وبالتالي فإن هذا الاتجاه لا يغطي كل الجوانب المؤثرة على الانتماء التنظيمي.

³⁵ Steers. R. M, Antecedents and outcomes of organisational commitment, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 22, No. 1, Sage Publications, Inc, pp.1977, pp 46-56 .

³⁶ اعتماد محمد علام: مرجع سابق، ص264.

ب-الاتجاه النفسي:

يعتمد هذه الاتجاه على المفهوم الذي قدمه بورتر و سميث حيث أن الانتماء بالنسبة لهما يمكن وصفه من خلال ثلاث عناصر³⁷ وهي: قبول الفرد لقيم وأهداف التنظيم والاعتقاد بها، بذل أقصى جهد لمصلحة التنظيم والرغبة القوية في استمرار عضويته داخل التنظيم، ويعتبر هذا الاتجاه أن الانتماء التنظيمي هو التوافق بين أهداف الفرد و أهداف المنظمة، و عليه فإن العاملين الذين يؤمنون بتلك القيم و الأهداف يظهرون نشاطا زائدا وتوجها إيجابيا و جهدا متميزا يبذله كل واحد منهم لمساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها ويشعر بانتماء قوي لها، و هذا الاتجاه النفسي هو أشمل من الاتجاه التبادلي إذ أنه يغطي أبعادا أكثر شمولية.

7. 4-المدخل البنائية المحدثة:

توضح علام (1994) أن أهم روادها هم: كانتر (1977)، مورقان (1983) وفردينانز (1985)³⁸. لقد انطلق علماء البنائية المحدثة في دراستهم لموضوع الانتماء التنظيمي من خلال وضع فرضيتين أساسيتين، اعتبروا من خلالهما أن الانتماء التنظيمي هو الميكانيزم الأساسي للتحكم في السلوك التنظيمي. أما الفرضية الأولى فتشير إلى وجود علاقة قوية بين الانتماء التنظيمي و بناءات الفرصة وأن هذه الأخيرة لها دور حيوي في تحديد السلوك التنظيمي للأفراد. كيف ذلك؟

إن الأفراد داخل التنظيم لهم أسلوبهم في كسب الخبرة، و هو يعتمد على: فترة ممارستهم العمل، المكاسب التي حصلوا عليها بفضل عملهم في التنظيم، المتغيرات الديمغرافية كالسن والنوع، مستوى المهارات المكتسبة و طموحات الفرد. فعندما تتفاعل هذه المتغيرات مع متغيرات بناءات الفرصة والتي تتمثل في فرص الترفيع الوظيفي، الوضع في الهيراركية التنظيمية، فرص الاختيار المتاحة أمام الفرد، الاستقلالية في العمل، السلطة المخولة للفرد من قبل التنظيم، المكاسب التي يحققها التنظيم لأفراده، الهيبة، القوة و الامتيازات، يكون لهذا التفاعل أثر كبير على سلوكيات الأفراد داخل التنظيم؛ فتوفير فرصة للترقية أمام عامل يكتسب مهارات عالية وله طموح كبير في الانتقال إلى منصب أعلى، يجعل سلوكه متجها لخدمة مصالح التنظيم، كما أن تقديم الاحترام للأكبر سنا-كما يسود في التنظيمات اليابانية- يجعل الفرد يقدر ذاته و يشعر بالأمن و الاطمئنان، وكل هذه العوامل تقوي من انتماء الفرد للتنظيم. وبالتالي فإن الإلتزام له ارتباط قوي ببناءات الفرصة.

وأما الفرضية الثانية فتري إمكانية فهم سلوك الأفراد داخل التنظيم من خلال عمليات التكيف، حيث أنه كلما كان الفرد أكثر تكيفا في التنظيم كلما ازدادت فرصه في الترفيع الوظيفي؛ وفي نفس الوقت كلما

³⁷ نفس المرجع، ص 271³⁸ اعتماد محمد علام: مرجع سابق: ص 265.

أتاحت له بناءات الفرصة حراكا وظيفيا رأسيا فإن ذلك يؤدي إلى تكيفه أكثر، فتتحقق لديه بذلك درجة عالية من الانتماء.

8-خاتمة:

تتجلى في الأخير أهمية الانتماء التنظيمي كعامل رئيسي في التوحيد بين أهداف التنظيم و أهداف أفرادها، وفي تعزيز رغبتهم بالاستمرار فيه، ومن ثم ربط مصيرهم بمصيره. وقد انتبهت التنظيمات العالمية لأهمية الانتماء و اعتبرته قيمة من القيم التي يجب ترسيخها لدى أفرادها، و بنت استراتيجياتها في التسيير بما يتوافق مع تنمية هذه القيمة، أي تنمية الانتماء التنظيمي، خاصة مع تصاعد المنافسة التي أفرزها تسارع العولمة؛ و تعد التجربة اليابانية تجربة رائدة في هذا المجال، ومثلها تجارب الدول التي أطلق عليها تسمية النور الآسيوية. هنا، يجدر الإشارة إلى أن المؤسسات الاقتصادية الجزائرية لم تعد بعيدة عن مجال المنافسة، بل أصبحت خاضعة لها، خاصة مع ظهور قطاع الاتصالات الذي يعتبر مجال نشاط جديد في الاقتصاد الجزائري. هنا يبرز سؤال مهم طارحا نفسه: هل أدركت مؤسسات هذا القطاع الحديث أهمية الانتماء التنظيمي ودوره في تحقيق الاستمرارية و كسب المنافسة المتصاعدة؟ و إذا تحقق الإدراك، فكيف تجسده؟ أو بعبارة أخرى، كيف تخطط هذه المؤسسات لتنمية الانتماء التنظيمي لدى أفرادها؟

9-قائمة المراجع:

باللغة العربية:

الكتب:

- إبراهيم خضر لطيفة، دور التعليم في تعزيز الانتماء، عالم الكتاب، القاهرة، 2000.
- الحسيني السيد، النظرية الاجتماعية و دراسة التنظيم، دار قطر بن الفجاءة، قطر، 1986.
- العتية ماجدة، سلوك المنظمة، سلوك الفرد و الجماعة، دار الشروق، عمان، 2003.
- براون ا.، علم النفس الاجتماعي في الصناعة، تر: السيد محمد خيرى، دار المعارف، القاهرة، 1968.
- بن قينة عمر، المشكلة الثقافية في الجزائر. التفاعلات و النتائج، دار أسامة للنشر و التوزيع، عمان، 2000.
- بوفلجة غيات، مبادئ التسيير البشري، دار الغرب، وهران، 2008.
- كلود دوبار، أزمة الهويات، تر: رنده بعث، المكتبة الشرقية، بيروت، 2008.
- شتا السيد علي، العصيان و الاغتراب، المكتبة المصرية، الإسكندرية، 1997.
- كمال شلغين عهد، الهوية العربية: صراع فكري و أزمة واقع، الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، 2015.
- محمد علام اعتماد، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي ، مكتبة الأنجلومصرية ، القاهرة، 1994.

محمد حسن حماد حسن، الإغتراب عند إريك فروم، المؤسسة الجامعية، بيروت، 1995.
مصطفى نادية، إبراهيم ماجدة و آخرون، دوائر الانتماء و تأصيل الهوية، دار البشير، القاهرة، 2013.
وطفة علي أسعد، بعلبكي أحمد، الهوية و قضاياها في المجتمع العربي المعاصر، مركز دراسات الوحدة العربية، بدون مكان النشر، 2013.

المعاجم:

أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1993.
باللغة الأجنبية:

Livres :

Jean- Claude Ruano- Borbalan et autres , **L'identité :l'individu, le groupe, la société**, Editions Sciences Humaines, 1998.

Taskin Laurent, Dietrich Anne , **Management Humain**, De boeck, Paris, 2016.

Paugam Serge, **Le lien social**, Presses universitaires de France, Paris, 2008.

Roussel Patrice, **Rémunération, motivation et satisfaction du travail**, Economica, Paris, 1996.

.Dictionnaires :

André Akioun et Pierre Ansart, **Dictionnaire de sociologie**, Le Robert, Seuil, 1999.

Boudon Raymond, Bernard Philippe et autres , **Dictionnaire de sociologie**, Larousse, Paris, 1996.

.Revues :

Steers. R. M, Antecedents and outcomes of organisational commitment, **Administrative Science Quarterly**, [Vol. 22, No. 1](#), Sage Publications, Inc, pp.1977,pp 46-56 .