

المحاضرة رقم 02

ثانياً: أهمية سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات المعاصرة

يرى العديد من الباحثين في مجال المواطنة التنظيمية، أن لها أهمية كبيرة في الأداء الكلي للمنظمة، وعلى هذا الأساس لخصوا بع بعض الآثار الإيجابية لسلوك المواطنة التنظيمية بما يلي:

1. يمد سلوك المواطنة التنظيمية الإدارة بوسائل للتفاعل بين الأفراد داخل المنظمة تؤدي إلى زيادة النتائج الإجمالية المحققة.
2. القيام بالأدوار الإضافية التي تنبع من سلوك المواطنة التنظيمية يؤدي إلى إمكانية تحقيق المنظمة لأهدافها. بشكل أفضل.
3. يؤدي إلى تخفيف العبء المادي عن المؤسسات، فهو إضافة حقيقية لمواردها، بحيث يسمح بتوجيه ما كان مقررًا أن تتحمله المؤسسات في توظيف بعض العاملين، للتوسع في خدماتها والتميز في أدائها.
4. يزيد من مستوى الحماس في الأداء، وهذا ما يفتقده العمل الروتيني.
5. يزيد من مستوى الرضا عن العمل، ويعزز مستوى شعور الأفراد بالانتماء لمؤسساتهم.
6. يتيح الفرصة للممارسة الديمقراطية، من حيث اختيار الفرد لنوع النشاط الذي يرغب المشاركة فيه، أو التوقيت المناسب له.
7. يوطد العلاقات بين الأفراد والجماعات؛ مما ينعكس إيجابياً على الأداء المتميز.
8. يزيد من فاعلية الأداء وكفاءته.
9. يؤدي إلى الالتزام وحل المشكلات.
10. يقلل من مستوى التسرب الوظيفي، ويرفع الروح المعنوية لدى العاملين.
11. يرفع من مستوى الاتصال داخل المنظمة.

12. يحسن سلوك المواطنة التنظيمي من قدرة زملاء العمل والمديرين على أداء وظائفهم بشكل أفضل من خلال إعطائهم الوقت الكاف للتخطيط الفعال والجدولة وحل المشاكل.

وتجدر الإشارة هنا أن دانيال كاتز (Daniel Katz) حدد أهم العوامل المؤثرة في تحقيق الفعالية التنظيمية في ثلاثة أنماط سلوكية اعتبرها أساسية للوصول إلى الفعالية التنظيمية المطلوبة وهي:

— استمالة الأفراد وتحفيزهم للالتحاق بالمنظمة والبقاء بها.
— يجب على الأفراد أداء متطلبات أدوارهم المحددة والمطلوبة منهم بطريقة صحيحة.

— يجب على الأفراد ممارسة نشاط ابتكاري يتعدى نشاطهم الرئيسي بالمنظمة.

ثالثاً: خصائص سلوك المواطنة التنظيمي.

1- يقع سلوك المواطنة التنظيمية في إطار الجانب غير الرسمي، أي الذي يتعد حدود الأعباء الوظيفية الأساسية.

2- أنه سلوك طوعي اختياري غير ملزم للفرد حيث أنه لم ينص عليه ضمن الواجبات الوظيفية بل يعتمد على مبادرة الفرد وتقديراته وكذا لا إرادته الحرة.

3- أن الفرد لا ينتظر مقابلاً مادياً أو مصلحة جراء هذا السلوك بمعنى لا يتم مكافأته من خلال نظم الحوافز الرسمية بالمنظمة.

4- أن يكون لهذا السلوك انعكاس إيجابي على أداء المنظمة بحيث يسهم في زيادة فعالية المنظمة.

5- أنه مجموعة من الأفعال المتكاملة وليس سلوكاً واحداً.

6- أن يلقي هذا السلوك قبولاً من طرف المنظمة.