

المحاضرة رقم 04

البعد الثالث: الروح الرياضية Esprit Sportif

ويعرف هذا السلوك Sportsmanship على أنه انعكاس لمدى استعداد الفرد لتقبل بعض الاحباطات والمضايقات التنظيمية العرضية دون امتعاض أو شكوى، أو بعبارة أخرى تحمل وضع أقل من الظروف المثالية للعمل دون تدمير أو إثارة المشاكل. وتعرف الروح الرياضية أيضاً " بأنها هي موقف الفرد الإيجابي من النواحي السلبية الموجودة في العمل أو هي صورة لمدى استعداد الفرد لتقبل الاحباطات والمضايقات التنظيمية العرضية من دون امتعاض أو شكوى". وهي بذلك تعني رغبة الفرد القيام بالمهام المطلوبة منه دون شكوى أو تدمير، كما تعكس مدى إسهام العامل في حل النزعات التي تنشأ في المنظمة بأسلوب بناء بالإضافة إلى استعداده لتقبل بعض الإحباطات والمضايقات التنظيمية العرضية وتحملها

ومن الأمثلة على بعض سلوكيات الروح الرياضية داخل المنظمة نجد: تجنب استهلاك زمن طويل في الشكوى من مشكلات تافهة، تجنب التركيز على أخطاء الآخرين، اظهار الاحترام والمجاملة للزملاء حتى في أوقات التوتر الشخصي أو المهني، تقبل النقد، التسامح عند الاساءة الشخصية. الاستعداد لدى العمال لاحتمال مضايقات الأفراد البسيطة والمؤقتة وواجبات العمل دون تظلمات أو شكوى أو طعون أو احتجاج، وبالتالي حفظ الطاقات التنظيمية لإنجاز المهمة وتخفيف أحمال المديرين.

المواقف التي لا تسير كما هو مخطط لها - أو المفاجآت السلبية - وعدم إظهار السلوك السلبي عندما يحدث ذلك. مثال على الروح الرياضية الجيدة في مكان العمل هو الموظف الذي يتولى مؤقتاً مهام أحد أعضاء الفريق الذي كسرت ساقه وسيكون في إجازة مرضية لبضعة أسابيع. في حين

أن هذا يزيد بشكل كبير من عبء العمل على هذه الموظفة، إلا أنها لا تشتكي من ذلك لزملائها لأنها تعلم أنه وضع مؤقت وأنها تأخذ واحدة من أجل الفريق (للالتزام بالمصطلحات الرياضية).

البعد الرابع: وعي الضمير *la conscience*

ويعكس هذا البعد الجانب الشخصي للعامل والذي يتضمن تعاملات مباشرة من الآخرين، ويقصد بوعي الضمير مدى حرص الموظف على القيام بعمل تطوعي يفوق الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة في مجال تعظيم استغلال الوقت والالتزام بقواعد وأنظمة العمل. كما يمثل سلوك الموظف التطوعي الذي يفوق الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة في مجال الحضور، واحترام اللوائح والأنظمة، والاستراحات، والعمل بجدية.

ويعرف وعي الضمير بأنه: "سلوك الموظف التطوعي والاختياري الذي يتجاوز الحدود الدنيا من متطلبات وظيفته، من خلال التطوع بأعمال إضافية وإبداء مقترحات تسهم في تطوير العمل وتحسينه، والمساهمة بشكل اختياري في حل المشاكل في المنظمة". كما يشير إلى السلوك الذي يتجاوز الحد الأدنى من المستويات المتوقعة، مثل الاستخدام الفعال للوقت وتجاوز التوقعات الأساسية، وبالتالي تعزيز الكفاءة الشخصية والجماعية (DiPaola and Hoy, 2005). والجدير بالذكر أن الضمير هو من بين السمات الشخصية الخمس الكبرى، التي تلخص الاجتهاد والانضباط الذاتي. وقد تم تحديده كمؤشر ثابت للتحصيل الأكاديمي (Icekson et al., 2020). بالإضافة إلى ذلك، وجد عباس ورجاء (2019) أن الضمير هو المؤشر الأكثر تأثيراً على التعامل مع حل المشكلات استجابة للضغوطات.

ومن الأمثلة على بعض سلوكيات وعي الضمير داخل المنظمة نجد: الالتزام بمواقف العمل المحددة كالحضور المبكر وتسليم الأعمال في مواعيدها، عدم إهدار الوقت في المحادثات الشخصية، أخذ استراحات طويلة لا تخدم أهداف المنظمة، قلة الأخطاء عند أداء العمل (سلوك الحيطة)،

وإكمال الوجبات بعناية فائقة، والحرص على قضاء معظم ساعات العمل في أداء الواجبات الرسمية، وتقبل قوانين المنظمة والقواعد والإجراءات وتنفيذها بالدقة المطلوبة حتى لو لم تكن هناك رقابة أو عدم وجود أدلة أو آثار على خرق هذه القوانين.

البعد الخامس: السلوك الحضاري (الفضيلة المدنية) **civisme**

يشير هذا البعد إلى مدى مسؤولية الموظفين كأعضاء في المنظمة أي إظهار جزء ولو بسيط من الاهتمام أو الانتماء للمنظمة ككل. ويتضمن كافة الأنشطة الاختيارية التي يتطوع الفرد للقيام بها حفاظاً على أمن المنظمة. وقد أطلق الباحثون عدة تسميات على هذا البعد منها: حماية المنظمة، الاخلاص للمنظمة، تأييد وتدعيم المنظمة، المشاركة. ويعني السلوك الحضاري للموظف بشكل عام المشاركة البناءة في مهام ونشاطات المنظمة غير الرسمية.

كما يعرف السلوك الحضاري بأنه: "عبارة عن سلوك يقوم به الفرد بهدف المساهمة في تقديم مقترحات تنفيذ المنظمة وتسهم في تطويرها مثل: التمسك بقرارات المنظمة، وحضور الاجتماعات والندوات، وأداء الوظائف غير المطلوبة منه، ومتابعة التطورات التنظيمية، ووجود ولاء للمنظمة والتحدث عنها بطريقة إيجابية وخصوصاً أمام غير العاملين بها، والتعبير عن الرأي أو التعبير الذاتي".

ومن الأمثلة على بعض سلوكيات السلوك الحضاري داخل المنظمة نجد: الحرص على متابعة أنشطة المنظمة باهتمام، تقديم اقتراحات بناء لتطوير المنظمة، السعي لتحسين صور المنظمة في البيئة المحيطة بها، حفظ موقع المنظمة نظيفاً، التبليغ عن وجود مخاطر حريق قد يلحق بالمنظمة في المستقبل، التأكد من أن الأبواب موصدة والأنوار مطفأة عند مغادرة مكان العمل، التبليغ عن أي أعمال مشبوهة أو خطرة يمكن أن تلحق الأذى بالمنظمة، أخذ المبادرة لوقف عملية تصنيع أي منتج يمكن أن يلحق الأذى بالصحة البشرية.

ومن خلال ما تقدم نستنتج أن سلوك المواطنة التنظيمية يمكن وضعها في مجموعتين

هما:

1. السلوك الموجه نحو الأفراد في المنظمة بشكل أساسي مثل: الإيثار

والكياسة.

2. السلوك الموجه نحو المنظمة ككل مثل: وعي الضمير والروح الرياضية

والسلوك الحضاري.

وعموماً، يمكننا القول إن هذه الأبعاد الخمسة تمثل الأساس الذي يقوم عليه مفهوم سلوك

المواطنة التنظيمية وعلى الرغم من الاختلاف الواقع في مسميات هذه الأبعاد عند بعض الباحثين

لكنها تبقى متشابهة في جوهرها وحتى في تعريفاتها الإجرائية.

