

التنفيذية لها، والتصرف بالطريقة المرغوبة، وذلك دون أي فوضى أو ارتباك في السلوك.

أنواع الانضباط الوظيفي

يوجد للانضباط الوظيفي نوعان، وفيما يلي سنذكر هذين النوعين مع شرح مبسط لكل منهما:

انضباط وظيفي إيجابي:

الانضباط الوظيفي الإيجابي هو شعور الموظف بواجب مراعاة القواعد والمبادئ في المشروع المؤسسي، والتي يمكن للمؤسسة التشجيع عليه من خلال توفير القيادة المناسبة للموظفين ودفعهم إيجابياً للعمل لأي مؤسسة أو مشروع إداري.

وهذا يعني خلق بيئة عمل تجعل الموظفين يلتزمون بالقوانين ويؤدون عملهم عن طيب خاطر منهم فالانضباط الوظيفي لا يُقَيّد الموظف، بل يُمكنه من الحصول على درجة حرية كافية تجعله قادراً على التعبير عن نفسه براحة أكبر لتحقيق الهدف المشترك في المنظمة أو الفريق الخاص به.

انضباط وظيفي سلبي:

يُعرف الانضباط السلبي أيضاً بالانضباط العقابي أو التأديبي، وفي هذا النوع يُضمن التزام الموظفين بقوانين الشركة بطريقة أكثر انضباطاً من الطريقة السابقة، وهذا يُشير إلى أن الانضباط السلبي يعني إلزام الموظفين على اتباع قواعد وقوانين ومبادئ الشركة، وفرض عقوبات محدّدة في حال مخالفتها، وهذا قد يثير استياء بعض الموظفين.

بناءً على ما سبق، يُشار إلى أن استخدام الانضباط الوظيفي السلبي هو أمر نادر في الشركات والمؤسسات، وذلك لأنه يؤثر في أداء الموظف ويُقلل منه، ولا يُشجعه على تقديم أفضل ما عنده.

العوامل المؤثرة في الانضباط الوظيفي

يوجد مجموعة من العوامل التي يجب مراعاتها عند تطبيق الانضباط الوظيفي اليوم في مؤسستك، وفيما يأتي أهمها:

أ- **خطورة المشكلة** : يجب على المدير تقييم مدى خطورة عدم الانضباط، مثلاً يُعد التحرش الجنسي أكثر خطورة من القدوم إلى العمل متأخراً.

ب- **مدة المشكلة**: يجب على المدير أن يعرف كم من الوقت سوف تستمر هذه المشكلة، أو عدد مرات التي سوف تتكرر، فقد تكون حدثت لمرة واحدة وهنا تكون أقل خطورة من تكرارها مثلاً.

ج- **الممارسات التأديبية**: يجب أن تكون الممارسات التأديبية نفسها في حال تكرار حدوث هذه المشكلة مع أي موظف آخر.

د- **التأثير الخارجي**: قد تنشأ المشكلة للموظف بسبب تأثير خارجي مثلاً، كعدم حضور أحد الموظفين الاجتماع بسبب حادث مفاجئ.

كيفية تحقيق الانضباط الوظيفي

- 1- خلق حافز مؤثر و قوي.
- 2- وجود سياسات و استراتيجيات و نظام واضح.
- 3- القواعد غير المجدية عقبة أمام نجاح الالتزام.
- 4- دراسة كل موظف واحتياجاته أحلامه و غاياته.
- 5- تطوير دور قسم الموارد البشرية بنجاح.
- 6- وجود الأنشطة الترفيهية.

7- إعطاء الموظفين قدر من الحرية.

8- الإدارة الواعية للنظام المؤسسي.

أهمية الانضباط الوظيفي في تحقيق النجاح والتميز جاء الانضباط الوظيفي بهدف تحقيق الهدف التنظيمي العام بكل مؤسسة وبالتالي تحقيق أفضل إنتاجية ضمن بيئة عمل تكون المسؤوليات وحدود التعامل فيها واضحة للجميع، وذلك من خلال تطبيق مبدأ العدل والمساواة في إدارة معايير هذا الانضباط وفي تطبيق الإجراءات التأديبية لمن يخالفها... ويوجد العديد من الفوائد للانضباط الوظيفي ضمن المؤسسات ومن أهم هذه الفوائد:

1- **معاقبة الموظف المذنب** في كل مؤسسة يتم وضع عدة معايير من القواعد الخاصة بسلوك الفرد ضمن موضوع بيئة العمل سواء تجاه مسؤولياتهم أو تجاه الزملاء ومساحة العمل، وبالتالي فإن عدم تطبيقها يعني وجود خلل في رؤية ورسالة المؤسسة، وهنا يأتي دور الانضباط الوظيفي الذي يعمل على تطبيق العقوبات المتعارف عليها عند خرق القواعد وذلك بهدف ضبط الموظف ووضع حدود له ضمن بيئة العمل الجماعية التي ينتمي إليها.

2- **تحقيق الهدف التنظيمي وإجراءاته** : يعد الهدف من الانضباط الوظيفي الذي يفرضه المدراء هو الحصول على قبول الموظفين وراحتهم حول لتنفيذ قواعد وأنظمة وإجراءات المنظمة، مما يمكن المؤسسة من تحقيق الأهداف التنظيمية التي تم التخطيط لها، وهنا يأتي دور الموظف المنضبط بأن يبذل جهده في الحفاظ على الانضباط بتحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة التي يعمل بها.

3- **تغيير سلوك الموظف للأفضل**: إن بيئة العمل هي بيئة جماعية تضم العديد من السلوكات والثقافات والشخصيات المختلفة، وهو ما قد يخلق الاختلاف أو المشكلات أو حتى سوء الفهم في كثير من الأحيان، وهنا يأتي دور الانضباط الوظيفي، ومن المهم الإشارة إلى أن الانضباط الوظيفي لا يلغي الاختلافات الشخصية بين الأفراد

وإنما يوحد الدستور الذي عليهم اتباعه داخل المؤسسة، وهذا وحده ما يجعل أخلاقيات العمل وأهدافه مشتركة وبالتالي قد يغير من سلوك الموظفين إذ يتنازلون عن بعض السلوكيات بهدف تحقيق معايير الأداء التي تم وضعها من قبل المؤسسة.

4- تعزيز علاقات الموظفين من أكثر الأهداف أهمية في الانضباط الوظيفي هو فكرة أنه يساهم في تعزيز علاقات الموظفين ضمن نطاق المؤسسة الواحدة، حيث إن وجود مشكلات بينهم يؤدي إلى عدم تلبية المعايير المطلوبة وهو ما قد يوتر العلاقة بين المؤسسة والنقابات التابعة لها وهو ما يؤثر سلبًا على المؤسسات على المدى البعيد، وهنا يأتي دور المؤسسة في تطبيق إجراءات تأديبية شفافة وعادلة تهدف إلى تحسين سلوك الموظفين ضمن بؤرة الفريق الواحد.

5- تقليل الإشراف على أداء الموظفين: من أكثر الأهداف التي يسعى لها أصحاب المؤسسات وصول الموظفين الذي يعملون بها إلى ما يسمى الانضباط الذاتي، أي أن يشرف كل موظف على نفسه بمدى تحقيقه لمعايير الانضباط الوظيفي المفروضة عليه؛ لأن وصول الموظفين إلى هذه المرحلة يعطي انطباعًا عن عدم حاجة المؤسسة لفكرة الإشراف الدقيق أو الإشراف عن كثب والذي تقوم به عادة لضبط السلوكيات العامة وهو ما يعني في النهاية تخفيض تكاليف الإشراف مع الإبقاء على نفس الدرجة من الجودة إن لم يكن أكثر.

6- الاتساق في العمل: قد لا يتخذ جميع المدراء في المؤسسة الواحدة نفس الإجراءات التأديبية تجاه سلوكيات الموظفين غير الانضباطية الذين يعملون تحت سلطتهم وهو ما قد يخلق بعض التوتر في بيئة العمل، وهنا يأتي دور الانضباط الوظيفي في جعل العمل أكثر اتساقًا وتعامل المدراء مع موظفيهم مبني على العدل والمساواة والشفافية.

7- تعزيز الروح المعنوية والتحفيز لدى الموظفين: وجود فكرة الانضباط الوظيفي وتطبيق القوانين بشكل و اساس عادل دون محاباة بين الموظفين يعمل على تعزيز الروح المعنوية لدى الموظفين وتحفيزهم في بيئة العمل ليكونوا أكثر انضباطاً وليعملوا بجد على تجنب أي إجراء تأديبي في حقهم، وإن خرج أي منهم على القواعد والقوانين فإنه يعرف أن المؤسسة عادلة وتتمتع بالشفافية في تنفيذ العقوبات.

عوامل تنمية المسؤولية الاجتماعية :

هناك عوامل تساعد على تنمية المسؤولية الاجتماعية في المجتمع والتي لها تأثير كبير في تكوين شخصية الفرد وتنمية قدراته والتي بالتالي تعمل على زرع المسؤولية الاجتماعية داخلهم ومن هذه العوامل:

1- المعلم :

حيث يعتبر المعلم من الأفراد الذين يأتون في مقدمة هذه العوامل التنموية وهو رائد اجتماعي في مدرسته وبيئته ومجتمعه، وهو قائد لجماعات متعددة من التلاميذ الذين هم قادة المستقبل، والمعلم يؤثر في تلاميذه وفي مستوى التحصيل الدراسي واتجاهاته نحو المادة التي يدرسها ونحو عملية التعلم بوجه عام فإن اتجاهاته تنتقل الى التلاميذ لذا يجب أن يكون المعلم ذا مسؤولية اجتماعية بعناصرها الثلاث (الفهم والاهتمام والمشاركة) حتى يقوم بدوره في إنماء المسؤولية الاجتماعية لدى الناشئين والمعلم يؤثر في تلاميذه بأقواله وأفعاله ومظهره، وسائر تصرفاته التي ينقلها التلاميذ عنه أحيانا بطريقة شعورية أو لا شعورية.

2- المناهج الدراسية:

وتشمل المواد الدراسية وكل ما يتعلمه التلميذ نظريا من القراءة أو الاستماع أو المشاهدة أو المناقشة، مما يتصل بشئون جماعته او مجتمعه، وهذه المناهج الاجتماعية واقتصادية وسياسية وتاريخية، تساعد التلميذ كما تساعد أي دارس على الارتقاء في اهتمامه بجماعته أيا كان حجمها، الى مستوى تعقل الجماعة وهو المستوى الذي لا يقف فيه شخص إزاء جماعته موقف المنفعل بها أو المتواجد معها فحسب بل يقف منها موقف المتعقل لفهم ظروف حاضرها والمستوعب لتاريخها، والمتصور لآمالها وأهدافها.

3 - الجماعات التربوية:

يتأثر الفرد بالجماعة في طريقة تفكيره واكتساب قيمه، وعاداته، وسلوكه أو بكلام آخر فإن الجماعة تؤثر على كل فرد من أفرادها في مجالات كثيرة مما يساعده على تكوين قيمه وأخلاقه وطريقة معاملته للآخرين ومعاملتهم له.

الصفات المتعلقة بشخصية المعلم

- 1- الصدق في القول والعمل: يجب على المعلم الالتزام بهذا الخلق، وأن يتحلى به في معاملته مع الأطفال ومع من حوله، وأن يفي بوعد ويلتزم بمواعيده.
- 2- الإخلاص في العمل: تعد هذه الخاصية من أهم الخصائص الخلقية التي يتوجب