

سبيل المثال، من المرجح أن يكتسب السياسي الذي يتصرف بشكل ثابت بنزاهة وشفافية ثقة ودعم ناخبيه.

3. تخفيف المخاطر وتجنب الضرر: يساعد اتخاذ القرار الأخلاقي في تحديد وتخفيف المخاطر المحتملة وتجنب الضرر.

ومن خلال النظر في الآثار الأخلاقية لأفعالنا، يمكننا توقع العواقب واتخاذ الخيارات التي تقلل من الضرر الذي يلحق بالآخرين. على سبيل المثال، يجب على أخصائي الرعاية الصحية أن يزن الفوائد والمخاطر المحتملة لإجراء طبي لضمان سلامة مرضاه.

4. تعزيز المسؤولية الاجتماعية: يرتبط اتخاذ القرار الأخلاقي ارتباطاً وثيقاً بالمسؤولية الاجتماعية. ويدعو الأفراد والمنظمات إلى النظر في تأثير خياراتهم على المجتمع ككل. ومن خلال اتخاذ القرارات الأخلاقية، فإننا نساهم في تحسين المجتمع وتعزيز التنمية المستدامة. على سبيل المثال، الشركة التي تتبنى ممارسات صديقة للبيئة لا تقلل من بصمتها الكربونية فحسب، بل تضع أيضاً مثلاً للآخرين ليتبعوه.

5. تعزيز ثقافة العمل الإيجابية: إن اتخاذ القرار الأخلاقي له دور فعال في تعزيز ثقافة العمل الإيجابية. عندما تعطي المنظمات الأولوية للأخلاقيات، فإنها تخلق بيئة يشعر فيها الموظفون بالتقدير والاحترام. وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي والإنتاجية والاحتفاظ بالموظفين. على سبيل المثال، الشركة التي تشجع الشمولية والتنوع في ممارسات التوظيف لديها تعزز ثقافة الاحترام وتكافؤ الفرص. إن فهم أهمية اتخاذ القرار الأخلاقي أمر ضروري للأفراد والمنظمات للتغلب على تعقيدات عالم اليوم. ومن خلال دعم القيم الأخلاقية، وبناء الثقة، وتخفيف المخاطر، وتعزيز المسؤولية الاجتماعية، وتعزيز ثقافة العمل الإيجابية، فإن اتخاذ القرار الأخلاقي يمهّد الطريق إلى الترخيص الاجتماعي. فهو يتيح لنا اتخاذ خيارات تتوافق مع قيمنا، وتفيد المجتمع، وتخلق مستقبلاً أفضل للجميع.

الانضباط المهني

مفهوم الانضباط الوظيفي:

هو سلوك منظم يصدر من الانضباط الوظيفي الموظفين في أي شركة، إذ يُتوقع منهم الامتثال لقوانين الشركة ومبادئها، وضبط أنفسهم على أساسها، وذلك لأن الموظفين يرغبون بالتعاون أيضاً للوصول إلى الأهداف المرجوة في الشركة، كما يُعرّف الانضباط الوظيفي بالقوة التي تحث الأفراد والجماعات على مراعاة القواعد، والمبادئ، والإجراءات التي تُعدّ ضرورية لتشغيل المؤسسة، والانضباط الوظيفي الجيد يعني أن يكون الموظفون على استعداد للالتزام بقواعد الشركة والأوامر

لنرى
أن

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

س/ أنواع الانضباط الوظيفي

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

٥ 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 إيجابيًا للعمل لأي مؤسسة أو مشروع إداري.

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

٦ انضباط وظيفي سلبي:

يُعرف الانضباط السلبي أيضًا بالانضباط العقابي أو التأديبي، وفي هذا النوع يُضمن التزام الموظفين بقوانين الشركة بطريقة أكثر انضباطًا 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.

٤٢/ 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.

٤٣/ كيفية تحقيق الانضباط الوظيفي (٤٢ مقراً)

- 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.