

# انضباط العاملين Employees Discipline

محاوَر البحث :

١ . المقدمة .

٢ . مفهوم انضباط العاملين .

٣ . مداخل انضباط العاملين .

٣ - ١ المدخل التصحيحي Corrective Discipline .

٣ - ٢ المدخل الوقائي Preventive Discipline .

٣ - ٣ المدخل الايجابي Prograssive Discipline .

## المقدمة :

تؤثر خصائص العاملين على مدى نجاح المنظمة . فالعنصر البشري هو الذي يحدد غاية المنظمة و يرسم الاستراتيجيات و الاهداف و ينفذ الخطط . و لو كانت هذه الخصائص متطابقة تماماً مع ما تريده المنظمة لقلت المؤثرات الشخصية المؤثرة في انتاجية المنظمة الى حد كبير . لكن العملية برمتها لا تسير كما تريد ادارة المنظمة . فهناك في ميدان العمل اشكال عديدة من السلوكيات غير المرغوب فيها و التي من بينها مثلاً : تغيب الموظف ، و سوء ادائه ، او انه موظف كثير المشاكل و عدواني الطباع . كما ان هناك الموظف السارق، و الموظف الذي يستخدم اموال الشركة لاغراضه الشخصية ، و هناك الموظف الذي يفشي اسرار الشركة للاخرين ، و هناك الذي لا يطيع اوامر الادارة . و الى غير ذلك من الامثلة .

فأنا هنا نتساءل : كيف يجب ان نتعامل مع السلوكيات غير المرغوب فيها في العمل ؟ و هل هناك اجراءات او خطوات معينة تسترشد بها الادارة في التعامل مع هذه السلوكيات ؟

لا شك ان الاجابة على ذلك نجدها في انضباط العاملين و في ايجاد قواعد لمعالجة السلوك غير المرغوب فيه .

## مفهوم انضباط العاملين The concept of Employees Discipline

و يقصد به " الالتزام بقواعد السلوك و العمل ، او ضبط النفس عن اي عمل يخالف القواعد المرسومة سواء داخل بيئة العمل او خارجها .

و يعني ايضاً " الالتزام بالنظام " .

و انضباط العاملين هو في حقيقته حوافز سلبية تلجأ اليها الادارة لغرض تنبيه الموظف الى اخطائه ورده عنها ، ومحاسبته عليها طمعاً في تقوية دوافعنا نحو العمل .

### مداخل انضباط العاملين :

القواعد الانضباطية او التأديبية هي جزء من بيئة المنظمة و مناخها ، و عليه فليس من قبيل الصدفة أن يخضع موضوع انضباط العاملين الى التغيير و الاختلاف بين وقت و اخر .  
ومن منظمة الى اخرى .

وفي هذا الصدد يمكن الاشارة الى ثلاثة مداخل اساسية لنظم انضباط العاملين تجسد في ثناياها جوهر الفلسفة الادارية السائدة في المنظمة و هي تتعامل مع السوك السلبي للعاملين .

## ١ - مدخل الانضباط التصحيحي Corrective Discipline

المدخل التصحيحي هو مدخل تأديبي أو عقابي . يجسد المدرسة التقليدية في الادارة من حيث أن الفرد كسول لا يعمل بجد و اخلاص الا تحت الضغط و التلويح بالعقاب . و لعل من ابرز العقوبات المعتادة التي يتبناها هذا المدخل و لاسيما مع المخالفات المتكررة فهي الانذار ، الخصم المؤقت من الراتب اذا تكرر الخطأ عن قصد و عمد ، ايقاف العلاوة السنوية ، تنزيل الراتب و تنزيل الدرجة .

## ٢ - مدخل الانضباط الوقائي Preventive Discipline

يستند هذا المدخل الى فكرة اساسية خلاصتها ان اسلم الطرق في ادارة شؤون العاملين و تقليص مشكلاتهم هو بناء مناخ و قائي يقيهم من ايقاع الجزاءات عليهم . ومن الممارسات الادارية التي تساعد على ايجاد و تنمية هذا المناخ ما يلي :

❖ ايجاد نوع من التلاؤم بين الموظف و الوظيفة من خلال نظام فعال من

الاستقطاب و الاختيار و التعيين .

❖ الاهتمام بتوجيه العاملين و تدريبهم .

❖ بناء نظم اتصالات متبادلة تتيح للعاملين نقل ادائه للرؤساء و طرح

مشكلاتهم .

### ٣ - مدخل الانضباط الايجابي Prograssive Discipline .

في هذا المدخل يتم تصحيح السلوك غير السليم للموظف عن طريق قيام الادارة بمساعدته و منحه الفرصة لتصليح سلوكه قبل قيامها باتخاذ عقوبات صارمة بحقه . و كما هو واضح فان هذا المدخل في الوقت الذي يثق بالفرد و بقدراته الذاتية على تصحيح سلوكه الوظيفي بما يتلاءم و القواعد التنظيمية ، يبتعد عن ممارسة الاساليب الانتقامية ضد الموظفين و يعمل ايضاً على اشاعة روح التفهم و الاصلاح و التعاون بينهم .