

دعائم الانضباط الذاتي

The Pillars of Self-discipline

د. تقيّة محمد المهدي حسان
مخبر المجتمع ومشاكل التنمية المحلية في الجزائر . جامعة حسبية بن بوعلي شلف
labospdla@gmail.com

ملخص

يشكل «الانضباط الذاتي» نوع من أنواع أخلاقية العمل، فهو يدعم سلوك الأفراد في ميدان الممارسة على مستوى جميع نشاطات العمل سواء كانت مؤسسات ذات أهداف اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية. الالتزام بسلوك الانضباط الذاتي يقوم بتقليل الخسائر واكتشاف نقاط التقصير، ومحاولة علاج هذا القصور، وتعديل الانحرافات في العمل قبل تفاقمها، واستشعار العاملين فيها ومحاسبة النفس باستمرار، والحرص على أداء دوره بروح من المسؤولية والإخلاص، كلها تعتمد على هذا السلوك الرشيد في تحقيق أهدافها. وكذا التصرفات والأنشطة المختلفة التي يبديها الإنسان في العمل، مثل وصوله لمكان العمل، وانضباطه فيه، واتصاله برئيسيه، ودرجة استجابته لتوجيهاته، وقيامه ببذل الجهد في أدائه لمهام عمله مع الإتيان والسرعة، واتصاله وتفاعله مع زملائه في العمل، واستخدامه للأدوات والأجهزة التي تتيحها له المؤسسة ... كل التصرفات والأنشطة التي يقوم بها الإنسان بالمؤسسة وما تحققه من أهداف، تعتمد دائماً على الالتزام بسلوك «الانضباط الذاتي»، والسؤال الجوهرى الذي نطرحه في هذه الورقة العلمية يكون كالتالى:

ما هو الانضباط الذاتي؟ وما هي أنواعه؟، ما هي الدعائم التي يعتمد عليها لترقيته؟ ولتحقيق أهداف الورقة (البحث) يطرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي الدعائم الأخلاقية التي تسهم في ترقية الانضباط الذاتي؟
- ما هي الدعائم المهنية التي تؤثر ترقية الانضباط الذاتي؟
- ما هي دعائم الخدمة الاجتماعية التي تسهم في ترقية سلوك الانضباط الذاتي؟
- وما هي الدعائم في الإسلام الذي تسهم في ترقية الانضباط الذاتي؟

الكلمات الدالة: الانضباط الذاتي، المؤسسة، العمل

Abstract

Self-discipline is a factor of success under estimated, «self-discipline» is the support for the discipline of individuals in the world of work, it is practiced in all sectors , economic, social or political, since it enhances any reduction of loss or damage and uncover negligence and make efforts to treat and correct deviations that meet in the work prior to its aggravation, with the application of the regularly Auto control In focusing on the sense of responsibility with sincerity to achieve its objectives & that of the undertaking at the same time. Each administrative operation whether in the field of programming, organization, guidance or control, at any level of r

Self-discipline is a success factor underestimated, «the self -discipline” is the support of the discipline of individuals in the workplace, and it is practiced in all sectors, economic, social or political. By focusing on the spirit of responsibility with sincerity to achieve its objectives and those of the company simultaneously, every

administrative operation , whether in the field of programming , organization , guidance or control, and any level of responsibility , depends on the success of individual behavior .

It also depends on the mode of action of the individual in the company, like the time he arrived at the workplace , attendance , discipline , communication with his leaders, degree of effort accurately , his interaction with colleagues at work, and his use and ensuring the means of production and work he has in his hands. Success is paid by a disciplined effort and delayed gratification of his desires, all based on the “ self-discipline ” .

Issues that may arise in this sociological paper are :

What is the Self-discipline ? How many types of self-disciplined are they? And what are the pillars of self-discipline ?

to achieve the objectives of this paper, we develop our analysis by other supplementary questions:

What are the moral and ethical pillars which develop the Self-Discipline ?

What are the professional media that contribute to the development of Self-discipline ?

What are the pillars in Islam that contribute to the development of self-discipline ?

Keywords: Self-discipline-Institution-Work.

التحاييل عن القانون، عدم احترام الوقت والموارد والجهد الضائع، استخدام الغش والتزوير والاختلاسات ... أصبحت موضة العصر في الجزائر حسب ما يصدر يوميا في الجرائد الوطنية، وحتى «ظاهرة الرشوة»، حيث صنفت الجزائر في الرتبة 72 عالميا⁽¹⁾.

4. لدخول اقتصاد السوق ، يتطلب تنبيه الطاقات البشرية للمجتمع الجزائري، في أي مؤسسة كانت، مهما كان نوعها، التشجيع بروح وسلوك الانضباط الذاتي لمواجهة المعركة الاقتصادية مع الأجانب، للدفاع عن الإنتاج الوطني وذلك من أجل البقاء والاستمرار والارتقاء إلى مستوى الدول المتحضرة.

5. غياب شبه تام في الدراسات العلمية والمؤلفات حول موضوع « الانضباط الذاتي » في العالم العربي ولاسيما في الجزائر.

ب/ أهمية الدراسة :

لم تبالي كثيرا من الدراسات والبحوث حول أهمية الوقت، والفعالية، وثقافة المؤسسة، والجودة الشاملة، السلوكيات الإنسانية وأخلاقيات العمل، والاهتمام بالزبون، حتى نهاية الثمانينات. إذ أصبحت تشكل هذه المواضع علاقة وارتباط قوي بموضوع الانضباط الذاتي الذي أصبح موضوع الساعة، ولاسيما مع سياسة المنافسة العالمية. فكل مسؤول مهما كان مستواه في السلطة الإدارية سواء داخل المؤسسة أو خارجها، لا بد عليه في التفكير العاجل بتهيئة المناخ في ميدان العمل بداخل المؤسسة، عن طريق ترقية السلوك الإنساني للأفراد في ميدان « الانضباط الذاتي » للدفاع عن مصالح المؤسسة ومصالحهم في آن واحد أمام المنافسة الاقتصادية العالمية.

كما أتى موضوع « دعائم الانضباط الذاتي » ليجيب على كثير من الأسئلة المطروحة على مستوى المؤسسة الوطنية بمختلف أنواعها وأشكالها في تحقيق أهدافها، وهذا رغم توفر الإمكانيات المادية والبشرية والمالية والقانونية، تزود المؤسسة في تقرير مصيرها.

فضلاً عن ذلك فإن هذه الدراسة تمثل محاولة لإسهام

مقدمة

يشكل موضوع « دعائم الانضباط الذاتي » من القضايا الجوهرية في عالم اليوم الزاخر بالتغيرات، وهو عامل أساسي من عوامل الارتقاء الحضاري، وهو أيضا عنصر أساسي من عناصر التحدي للتخلص من التبعية والفرار من التخلف. حيث يشكل سلوك الانضباط الذاتي للأفراد، أقوى سلاح في ضبط النفس، ويعتبر المحور البارز في بناء المجتمع وتنميته وتطويره، لا سيما عند إدراك الموارد البشرية الوطنية بدورهم في تحقيق رسالة المؤسسة، أي أن الأفراد هم الذين يحددون مصير أي مؤسسة، كما يصنعون الفرق، وخاصة خلال موقفها من المنافسة الاقتصادية، إما البقاء في السوق أو الخروج منه، وبعبارة أخرى، أن الأفراد هم الذين يسعون في تحقيق النجاح أو الإفلاس لمؤسستهم. ونشير هنا إلى الجانب السوسيوولوجي الذي يركز على البناء الاجتماعي للمؤسسة لما له من دور فعال إذا التزام هذا السلوك الرشيد مع تحديد مستقبل المؤسسة. فسلوك العامل داخل المؤسسة يتأثر بالعديد من العوامل، والتي كثيرا ما تتداخل مع بعضها البعض، كما أن من بين هذه العوامل ما يصعب السيطرة عليها إلا أن ذلك ليس مبرر لتجاهل دراسة هذا السلوك، نحاول أن نبني اللبنات الأولى، ونفتح شهية الباحثين حول هذا الموضوع.

أ/ مبررات الدراسة:

1. من أسرار النجاح للدول المتحضرة والمتقدمة، راجع إلى التزامهم بسلوك الانضباط الذاتي، هذا سواء كان على مستوى الفرد، أو الجماعة، والمؤسسة، والمجتمع بأكمله.
2. تعاني الجزائر من ظاهرة التخلف منذ الاستقلال، لا سيما في ميدان سلوك الانضباط الذاتي، فهو في حاجة إلى تنمية روحية مزودة بالقيم الاجتماعية والأخلاقية والثقافية للمجتمع.
3. انتشار ثقافة الروح السلبية في مختلف المؤسسات الجزائرية منها، عدم المواظبة على مواعيد العمل، التأخير أو الانقطاع عن العمل دون سابق إنذار، الغياب المتكرر، الإضرابات، اللامبالاة،

بإضافات معرفية أخرى في حدود هذا الموضوع.

ج/ - أهداف الدراسة : ترجع أهداف هذه الدراسة الى :

- 1 . معرفة سلوك الانضباط الذاتي، أنواعه و دعائمه التي ترفع من قدراته،
- 2 . تشكل نقطة انطلاق للبحث العلمي على مستوى جميع القطاعات بالجزائر وفي مختلف الميادين، حتى أفراد المجتمع بأكمله، وذلك لمعرفة هذا السلوك الرشيد والالتزام به من أجل الاستعداد للألفية الثالثة.

د - مشكلة البحث:

يشكل «الانضباط الذاتي» نوع من أنواع أخلاقيات العمل، فهو يضبط سلوك الأفراد في ميدان الممارسة على مستوى جميع نشاطات العمل بالمؤسسات سواء كانت مؤسسات ذات أهداف اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية. يؤدي الالتزام بسلوك الانضباط الذاتي يقوم بتقليل الخسائر واكتشاف نقاط التقصير، ومحاولة علاج هذا القصور، وتعديل الانحرافات في العمل قبل تفاقمها، واستشعار العاملين فيها ومحاسبة النفس باستمرار، والحرص على أداء دوره بروح من المسؤولية والإخلاص ، كلها تعتمد على هذا السلوك الرشيد في تحقيق أهدافها. وكذا التصرفات والأنشطة المختلفة التي يبديها الإنسان في العمل، مثل وصوله لمكان العمل، وانضباطه فيه، واتصاله برئيسه، ودرجة استجابته لتوجيهاته، وقيامه ببذل الجهد في أدائه لمهام عمله مع الإتقان والسرعة، واتصاله وتفاعله مع زملائه في العمل، واستخدامه للأدوات والأجهزة التي تتيحها له المؤسسة .. كل التصرفات والأنشطة التي يقوم الإنسان بتحقيقها بالمؤسسة وما تحققه من أهداف، تعتمد دائما على الالتزام بسلوك «الانضباط الذاتي»، ولذلك نطرح الإشكال التالي:

ما هو الانضباط الذاتي؟ وما هي أنواعه؟ وما هي الدعائم التي يعتمد عليها لترقيته؟ ولتحقيق أهداف الورقة (البحث) يطرح التساؤلات الفرعية التالية:

ما هي الدعائم الأخلاقية التي تسهم في ترقية الانضباط الذاتي؟

ما هي الدعائم المهنية التي تؤثر ترقية الانضباط الذاتي؟

ما هي دعائم الخدمة الاجتماعية التي تسهم في ترقية سلوك الانضباط الذاتي؟

وما الدعائم في الإسلام الذي تسهم في ترقية الانضباط الذاتي؟

هـ / المفاهيم والمصطلحات :

تعريف المؤسسة: من الصعب أن نحيط في تعريف واحد معنى كلمة مثل المؤسسة، فهي مفهوم يتميز بالشمولية، ويمكن أن ينظر إليه من زوايا متعددة. هناك تعاريف متعددة أعطيت للمؤسسة، وكل منها يركز على جانب من الجوانب، والاختيار بين تلك التعاريف المختلفة يتوقف على الغرض من استعمالها، والأهمية التي تعطى لكل جانب من الجوانب. تعني كلمة مؤسسة في علم الاجتماع مجموعة الأحكام

والقوانين الثابتة التي تحدد السلوك والعلاقات الاجتماعية في المجتمع، وقد استعمل العالم الاجتماعي «اوكت كونت» اصطلاح المؤسسة في مجالات ونواح كثيرة، فتكلم عن المؤسسة العائلية والمؤسسة الاقتصادية والمؤسسة الثقافية والتربوية. كما استعمل «هربرت سبنسر» هذا المصطلح في كتابه «مبادئ علم الاجتماع» بأن المؤسسة يمكن أن تشبه بالعضو أو الجهاز الذي ينجز وظائف مهمة للمجتمع⁽²⁾.

وحسب اتجاه L. Von BERTALANFFY فإن المؤسسة كمنظمة تعتبر في نفس الوقت هيكل اجتماعيا واقعا و كمتعامل اقتصادي. و تتمتع بخصائص تنظيمية. و يمكن وضعها كنظام مفتوح و هذا معناه أن المؤسسة نظام:

1 - لأنها مكونة من أقسام مستقلة. مجمعة حسب هيكل خاص بها.

2 - لأنها تملك حدودا تمكنها من تحديدها و تفصلها على المحيط الخارجي.

3 - و هي نظام مفتوح لأنها تتكيف بوعي مع تغيرات المحيط بفعل القدرات المتخذة من طرف مسيريه⁽³⁾.

- المؤسسة هي: كل وحدة قانونية، سواء كانت شخص مادي أو شخص معنوي، والتي تتمتع باستقلال مالي في صنع القرار، وتنتج سلع وخدمات تجارية⁽⁴⁾.

- المؤسسة هي: عبارة عن مفهوم وطبيعة جد معقدة، حيث تعبر عن واقع اقتصادي، وبشري واجتماعي⁽⁵⁾

إذا كان من الصعب الاتفاق حول تعريف موحد للمؤسسة، فإن هذه الدراسة لا تحدد نوع المؤسسة وطبيعتها، حتى وان لكل مؤسسة بناء ووظيفة وأهدافا تسعى لتحقيقها. إن الانضباط الذاتي الذي يمارس في المؤسسة، ليس له حدود في مكان أو زمن معين، بل ممارسة هذا السلوك الرشيد يدخل في كل المؤسسات سواء كانت مؤسسات ذات أهداف اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية ذات طابع وطني و خاص أو مختلط... فإن الرسالة تتعلق بـ «الإنسان الذي هو الغاية الرئيسية لوجود المؤسسة»⁽⁶⁾.

- تعريف الانضباط الذاتي : هو سلوك أو فعل يتم وفق القواعد الأخلاقية أو القانونية المعتمدة و تأدية الواجب بإتقان بدون مراقب خارجي.

كما يعرف الانضباط الذاتي بأن يعتمد هذا النوع على قمع النزعات السلبية والرغبات الشريرة ويقوم على قوة الإرادة والعزم والتحكم في النفس وعدم الانصياع للأهواء⁽⁷⁾.

و - الدراسات السابقة: سوف نتناول في هذا المضمون الدراسات الغربية التي كانت ألبينة الأولى في ميدان البحث العلمي للتطرق إلى موضوع دراستنا، كما تناولنا مقالة واحدة عربية تطرقت حول مفهوم الانضباط الذاتي، ومن أهم هذه الدراسات ما يأتي :

« ماكس فيبر» : كان الاهتمام بالأفراد في ميدان العمل منذ عهد المدرسة الكلاسيكية، التي ظهرت في العالم الغربي في أوائل القرن العشرين، لاسيما مع «ماكس فيبر»، الشهرة التي اكتسبها كمفكر سوسيولوجي ترجع إلى نظريته

الإدارة أو من جهة العمال المنتجين. مدرسة العلاقات الإنسانية : جاءت مدرسة العلاقات الإنسانية بنتائج تجاربها التي أجريت خلال فترة الثلاثينات من القرن الماضي. حيث سلطت الضوء على الاهتمام بالعنصر البشري، وهي النتيجة التي كانت بمثابة الضوء الأخضر الذي فتح للعلوم أفاقاً جديدة نحو دراسة السلوك الإنساني في الإدارة. من بين النتائج التي وصلت إليها تجارب «هوثورن» (Hawthorn) هو «الحالة المعنوية للأفراد، عامل رئيسي يحدد رغبتهم في العمل والإنتاج وبالتالي يؤثر على الكفاءة الإنتاجية»، الاهتمام بالتنظيم غير الرسمي، والمشاركة في اتخاذ القرارات « مما تولدت فكرة الانضباط الذاتي للأفراد في ميدان العمل»⁽⁹⁾.

- نظرية الإدارة بالأهداف : ثم ظهرت نظرية الإدارة بالأهداف، يعتمد أسلوبها على « الاهتمام بالنتائج، وحسن توجيه العمال لبلوغ الأهداف المنشودة ومساهمة الرؤساء والمؤوسين في رسم الخطة العامة وتقويم المسؤوليات والتزام كل طرف بإنجاز المهام المسندة إليه». لعل اكبر ميزة للإدارة بالأهداف، مقارنة بمدارس الفكر الإداري الأخرى، أنها تقوم على أساس الفعالية في العمل سواء بالنسبة لهياكل المؤسسة أو لفعالية العمل الفردي. ومن بين الأسس التي أتت بها هذه المدرسة هو الاعتماد على «المراقبة الذاتية»، بدلا من المراقبة التسلطية⁽¹⁰⁾، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة وأهداف العاملين على السواء.

كما قدم «ماكرجور» في فرضياته في نظرية (Y) أن «الإنسان لديه قدر الانضباط الذاتي والدافع للإنجاز». لأن الأفراد من هذا النموذج يتصفون بذل المجهود العضلي والفكري لديهم في العمل تصرف طبيعي وهم قادرون على تطبيق مبدأ الرقابة الذاتية والعمل والالتفاف حول الأهداف التي التزموا بها ويمتلكون القدرة على التفكير والإبداع ويسعون إلى تحمل المسؤوليات، وعليه فالمدافع إلى العمل لدى هذا الصنف من الأفراد «ذاتي»⁽¹¹⁾.

ثم قدم «وليام أوشي» (W.Ouchi) أستاذ بجامعة كاليفورنيا (لوس أنجلوس) بإجراء عدة بحوث ودراسات ميدانية خلال السبعينات الميلادية في اليابان وفي الولايات المتحدة الأمريكية، وذلك للتعرف على سر «نجاح الإدارة اليابانية وكفاءة المنظمات الاقتصادية فيها». وقد توصل في النهاية إلى نموذج جديد في الإدارة سماه بـ «نظرية (Z)»، في 1981، يمكن استخدامه خارج اليابان ولاسيما في الولايات المتحدة الأمريكية. إن هذه النظرية تقوم في أساسها على أساس الاهتمام بالجانب الإنساني للعامل أو الموظف. حيث لاحظ «أوشي» أن قضية إنتاجية العامل لن تحل من خلال بذل المال أو الاستثمار في البحوث والتطوير، فهذه الأمور لا تكفي وحدها دون تعلم كيفية إدارة الأفراد العاملين بطريقة تجعلهم يشعرون بروح الجماعة وفعاليتها. ويرى «أوشي» أن نظرية (Z) تقدم ثلاثة دروس أساسية، هي: الثقة، الحذق والمهارة، الألفة والمودة، ثم تعتمد الإدارة اليابانية على أسس فلسفية من بينها الانضباط الذاتي، ويشير هذا المبدأ إلى أن «يعمل الموظف أو العامل من

الخاصة بان الرأسمالية الحديثة، إنما نشأت على أساس النزعة التقشفية التي اتسمت بها الأخلاق الكافينية. وهي شهرة اكتسبها من خلال ما انتج من بحوث تشهد بالتزامه نموذج العمل الذي لخصه في فهمه لكلمة (Beruf)، والتي تترجم بـ«النداء الداخلي، أو بـ المهنة باعتبارها رسالة» (1905). وهو مفهوم يشير إلى ممارسة نوع محكم من ضبط النفس من أجل الوصول إلى أهداف أو أغراض ثابتة. وهي ممارسة دلت «فيبر» على أنها قاسم مشترك بين كل من الممارسة الدينية الكافينية والممارسة إلى يتطلبها المشروع الرأسمالي... واعتبر أن أداء الواجب في الأمور الدنيوية هو أعلى أشكال النشاط الأخلاقي التي بمقدور الفرد أن يبلغها... كما «إن الأخلاق البروتستانتية كانت مصدرا لروح الرأسمالية.. ويطلق «فيبر: مفهوم «النداء الداخلي» على الدور الذي لعبه كل من الدين والاقتصاد في تكوين النزعة التقشفية البروتستانتية والمشروع الرأسمالي على السواء. فهو يستخدم ذلك المصطلح نفسه في وصف كل منهما ليدلل على مدى وثوق الصلة بينهما»⁸

« فريدريك تايلور»: كما كان «فريدريك تايلور» أول من استخدم أسلوب الإدارة العلمية، حيث انه قام بالدور الرئيسي في توضيح الأسس الفكرية وذلك بفضل الأبحاث والدراسات التي قام بها في هذا المجال خاصة في الصناعة، حيث أن التقدم العلمي خلق مشاكل تكنولوجية وإنسانية، وكان على الإداري مواجهتها، ومن ابرز الدراسات التي قام بها دراسة الحركة والزمن، يهدف إلى الوصول إلى الأداء المثالي من جانب العمال، كما قام أيضا بدراسة علاقة الأجور التشجيعية لأداء العمال، لزيادة الإنتاجية من جانب العمال، ودرس العمل الإشرافي، وفصل بين التخطيط والتنفيذ، والتركيز على العمل، معناه أن الذي يقوم بالمهمة الموكلة إليه يجب أن يخضع للتعليمات والتوجيهات من المشرف الذي يدير جماعة العمل التي هي تحت مراقبته، والعامل المكلف بمهمة الإنجاز المخصص له، يصبح مسئولاً عليه، حيث يقدم له حافز مادي حسب الوحدة المنجزة فقط، سليمة من كل عيب أو عطب. من خلال مبدأ التخصص في العمل، يكتسب خبرة مثلى تساعد على التحكم الجيد في الأداء، مما يساعده على رفع كفاءة العمل والإنتاج. أي كانت تستخدم الحوافز لإغراء العمال على تأدية بالطريقة المطلوبة وبالسرعة أو المعدل المطلوب.

كما يلعب المشرف على العمال بالدور المراقب المباشر لمراقبة ومتابعة التعليمات والتوجيهات في الميدان تحت إدارته، وهنا تلعب دور السلطة الإدارية بالمراقبة المباشرة والاتصال العمودي الرسمي كوسيلة لتنفيذ القرارات وتطبيق الإجراءات على العملية الإنتاجية. من خلال تطبيق أسلوب الإدارة العلمية، مع توفير الظروف والشروط المحيطة بالعمل، مع المراقبة الصارمة للإدارة، والانضباط في العمل يوميا الدخول والخروج والاستراحة والعمل المتسلسل، وتحمل المسؤولية على الأداء المكلف به، والحافز المادي الذي يقدم إلى العامل حسب الوحدة، ساعدت هذه العوامل على إنشاء بؤاد سلوك الانضباط الذاتي في العمل. سواء من جهة من أصحاب

- علاجي (يجب أن يكون التدخل فوراً في حالة بروز أي مشكل، بدون انتظار)
- وتحليلي (القيام بإحصاء كل العيوب، حتى يسهل الوصول إلى المعالجة النهائية).
المبدئين اللذان يساهمان في بناء الجودة الشاملة بداخل النشاط، هما:

- مسؤولية الفاعلين ،

- والسيطرة على الأفعال.

السيطرة على النوعية، موجهة للمسؤولية :

تتطلب السيطرة على النوعية متابعة مزدوجة. . تأثير على المصالح، وتأثير على العمال.

قبل كل شيء، السيطرة على النوعية هي نداء وجداني، يكرسه العامل في أداة لدليل محتمل الوقوع لمشاكل ذات طابع تقني (المواد، القطع، الأجزاء المعيبة، أخطاء في التصميم...) تعرقل السير الحسن لعمليات التركيب.

عن طريق السيطرة على النوعية تساعد المراقبة الذاتية على التطور المستمر: إحصاء كل العيوب التي تأتي خلال عمليات التصنيع، يجب أن تأخذ بعين الاعتبار من المصالح المعنية (المنهج، الطريقة، المورد). وبعد ذلك، يتم تسجيل الأخطاء المنسوبة إلى العمال. يعطي التسجيل إعداد تأشيريات يومية وأسبوعية التي تسمح للمتابعة وتطوير الرداءة لكل سبب وعن كل منصب شغل.

توجد أشكال لتخصيص المراقبة الذاتية :

أ) المراقبة الذاتية عبر التنظيم الشخصي : يمثل التنظيم الشخصي من حسن إدراك العامل الذي توصل إلى علاج نفسه والمشكل الذي يتلقاه، وهذا من خلال الخبرة المكتسبة في ميدان عمله. أي يصبح معالجة المشاكل بدون تدخل خارجي.

ب) المراقبة الذاتية عبر التصريح غير الرسمي: عندما لا يستطيع العامل إصلاح العيوب التي يتعرض لها أثناء عملية الأداء، فعليه أن يطلب المساعدة، والحالة هذه، يراقب نفسه» ليس إلا لكي ينفذ التعليمات الصارمة الصادرة من طرف المشرف، وأحياناً فرصة للتسوية في السرية، في هذه الحالة، ليس نادراً أن العامل ينادي المتدخل من أجل إصلاح العطب.

ج) المسؤولية الجوفاء: طعن للسيطرة على النوعية: هذا النموذج من السلوك يتلقى أحياناً دعم مساعد للسيطرة: وصول ضخم من السيارات المعيبة أو الناقصة في نهاية سلسلة التركيب، تكون أحياناً أحسن وسيلة لإدراك تحمل المشاكل من نوعية دائرية وتكرارية.

ذلك يستلزم بالمقابل أن يتعرض رؤساء الفرق إلى اتهام مضاد من طرف مصلحة النوعية أو من رؤسائهم، وتعاتبهم على قصورهم لاحترام المراقبة الذاتية. لذلك، يصبح الإبلاغ عن عيوب المراقبة الذاتية حالة مريحة من أجل تجنب كل العلل محتملة الوقوع. في الختام، أشارت (Gwenaelle Rot) فإن المراقبة الذاتية تكون في الواقع كأداة للتغيير لحلول مقبولة في تسيير النوعية».

تلقاء نفسه وبدون توجيه أو مراقبة من رئيسه، وهو أقل نسبة غياب عن عمله ومن يقوم عادة بعمل إضافي تطوعي بدون أجر. أصبح إحسان العمل جزء من مقومات شخصية الفرد الياباني، نابع من ضميره ومن ثقافته وتربيته. فالعامل لديهم مزيد من العبادة، ومزيد من متعة الحياة⁽²¹⁾.

- إبراهيم ماسلو: قدم «إبراهيم ماسلو» (Maslow - 1943)، نظريته حول تدرج حاجات الإنسان. وتعتبر هذه النظرية بحق من أهم نظريات الدوافع، التي فتحت المجال أمام الدراسات النفسية والإدارية في حاجات الإنسان. يرى «ماسلو» أن الإنسان لديه عدد من الحاجات، وهذه الحاجات تتدرج حسب إشباعها ودرجة إشباعها في مدرج هرمي. وهذه الحاجات هي: الحاجات المادية (الفيزيولوجية)، الحاجة إلى الأمن، الحاجة إلى الصداقة والعلاقات الاجتماعية، الحاجة إلى احترام النفس واحترام الآخرين، الحاجة إلى تحقيق الذات. ويعتقد «ماسلو» أن الإنسان في عمله مدفوع، لكي ينجز ويؤدي عمله، برغبته في إشباع حاجاته الداخلية. ويفترض وجود بعض الأساسيات في نظريته، وهي:

1- أن الحاجة التي تؤثر في السلوك هي الحاجة غير المشبعة.

2- حاجات الإنسان تتخذ في إشباعها تدرجاً هرمياً يبدأ من الحاجات المادية (الفيزيولوجية) وينتهي بالحاجات الراقية (الحاجة إلى تحقيق الذات)، وذلك حسب أهميتها ودرجة إشباعها.

3- تبدأ عملية ظهور الحاجات التالية عندما تبدأ الحاجة الأولى في الإشباع بدرجة مرضية، فعندما تشبع حاجات الإنسان المادية الأساسية تبدأ الحاجة إلى الأمن في الإلحاح... وهكذا بالنسبة للحاجات الأخرى⁽¹³⁾.

تشكل مختلف الحاجات التي ذكرتها المدرسة السلوكية، من العناصر الأساسية في التأثير على سلوك العاملين من أجل التمسك بسلوك الانضباط الذاتي في الأداء، كما أن هذا السلوك يتأثر هو الآخر في غياب تلبية تلك الحاجات. أي أن هذه المدرسة، أكدت على أن الحاجات لها تأثير مباشر على نمط سلوك الأفراد في فرض سلوك الانضباط الذاتي في الأداء.

- ويناييل روت - Gwenaelle ROT :

الدراسة الميدانية التي قامت بها «ويناييل روت (Gwenaelle ROT) تحت عنوان «المراقبة الذاتية، السيطرة على النوعية، المسؤولية»⁽¹⁴⁾ («Autocontrôle, traçabilité et responsabilité»). تمت هذه الدراسة على حالة خاصة بورشة تركيب لمصنع السيارات الفرنسية.

أصبحت المراقبة الذاتية اليوم، أداة في خدمة استراتيجيات للجودة الشاملة، ومن خلال المراقبة الذاتية، تشكل عنصر هام من النظام الشامل لمراقبة النوعية.

تظهر المراقبة الذاتية من جهة كأداة في خدمة تحسين النوعية، وهي كذلك:

- أداة للتسيير الوقائي (جلب اليقظة والتنبيه العمال وحثهم على الإتقان منذ انطلاق العملية)،

عبد الله بن بخت: عنوان المقالة «الانضباط الذاتي طريق للنجاح».

أشار عبد الله بن بخت⁽¹⁵⁾، أن الانضباط الذاتي هو «السمة الأولى التي تقوم عليها حياة الإنسان العملية. فبدون هذا الانضباط لا يمكن للمرء أن يحقق أي نجاح يذكر في حياته، والانضباط نعرفه كثيرا في المفهوم الشعبي وهو: ضبط النفس أو السيطرة، كما جاء في الأثر الجهاد الأكبر هو جهاد النفس...». ولكن ما الذي يجعل الناس غير قادرين على اكتساب الانضباط الذاتي ومواجهة دواعي تدمير الانضباط الذاتي؟

يضع عبد الله بن بخت ثلاث عقبات أساسيات لهذا:

العقبة الأولى: تدليل الوالدين وهو الدلع غير المبرر. فالمدللون في حياتهم لا يعرفون كيف يحرزون النجاح عبر العمل الجاد. فقد كان آباؤهم يقومون بكل شيء نيابة عنهم ولكن عندما يدخلون معترك الحياة الحقيقية لا يجدون آباءهم إلى جانبهم للقيام بالأعمال نيابة عنهم كما كان يحدث في الماضي.

والعقبة الثانية: هي النزعة للكاملية: فإذا عجز المرء أن ينجز عمله بصورة مثالية فلن يعمل أبدا. فالتفوق الباهر هو كل شيء إما كل شيء أو لا شيء البتة.

أما العقبة الثالثة فهي الشعور بالنقص فيري المؤلف أن كثيرا من الناس لا يفرق بين الشعور بالنقص وبين كونه ناقصا، لأنه ليس هناك شخص ناقص وإنما هناك فقط شخص أدنى من الآخرين في مهارة معينة. فإذا كنت لا تستطيع أن أسبقك في الجري فأنا أقل منك في العدو فقط. ولكن ليس من داع أن اشعر بالنقص أو اشعر بأنني إنسان ناقص. لا تنافس الآخرين فيما هم أفضل منك فيه لأنك أنت أفضل منهم في جوانب أخرى. ولكن أحكي شيء والتخلص من هذه العقبات شيء آخر، هنا يطرح الكاتب «عبد الله بن بخت» بعض التقنيات الأساسية التي يرى أنها كفيلة بمساعدتنا على تجاوز ضعف الانضباط الذاتي:

- 1- تحديد الهدف
- 2- معرفة الألم والمتعة
- 3- التعود على مواجهة المشاكل
- 4- مراجعة القيم والمبادئ
- 5- التخلص من العادات
- 6- التعرف على نواحي القوة والضعف في الذات
- 7- التعلم من الأخطاء.

نظرا لغياب الدراسات العلمية حول موضوع «الانضباط الذاتي» لاسيما في العالم العربي، فإن هذا لا ينعنا من أن نتناول بدورنا موضوع البحث «دعائم الانضباط الذاتي» كي يدعم الدراسات العلمية مهما كان نوعها، ويكون نقطة انطلاق لجميع العلوم والدراسات في المستقبل ويدعم المجتمع الجزائري بجميع أنواع مؤسساته الاقتصادية، الثقافية، الاجتماعية، القانونية والإدارية... الخ للنهوض بالتنمية الوطنية، لعل يكون سلوك «الانضباط الذاتي» ذخيرة التنمية الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية. ج/ قسم العلوم الاجتماعية. العدد

الشاملة والمستدامة، لاسيما إذا استعانت بالمدرسة والجامعة والبحث العلمي، ليُجعل من الجزائر أمة من الأمم المتحضرة والاستعداد إلى عصر الألفية الثالثة.

1. تعريف الانضباط: قبل الشروع في تعريف مفهوم الانضباط الذاتي، لابد من تحديد مفهوم الانضباط أولا، حيث يدل الانضباط في مفهومه اللغوي على الحفظ بالحزم وهو مشتق من لفظ ضبط يضبطه ضبطاً. وهو لزوم الشيء وحبسه ويقال فلان لا يضبط عمله إذا عجز عن ولاية ما وليه. ورجل ضابط أي قوي على عمله⁽¹⁶⁾.

أما بالنسبة للمعنى الاصطلاحي فنجد أن معاني الانضباط تتنوع على حسب المجال والحقل المستخدمة فيه ففي مجال وبيوت الإدارة العامة للمعجميات (1984) أن الانضباط هو «ضبط الميول والسلوك إما بإرادة الفرد نفسه أو بتأثير سلطة خارجية»⁽¹⁷⁾

أما الانضباط داخل المؤسسة هو: «إن» كفاءة المنظمات، على اختلاف أنواعها وأشكالها، عسكرية كانت أم مدنية، وقدرتها تتوقف على وجود «الانضباط» الجيد، وإنه لمن الأفضل أن يكون مصدر «الانضباط» في المنظمة، منبعثاً مما لدى الأفراد من «انضباط» قائم على الاقتناع، والرغبة في العمل، وليس على الرهبة، أو الخوف من العقاب. فالانضباط ينمو باتباع أسلوب التوجيه والتعليم، وليس بالعقاب. فإذا كان الانضباط قائماً على التهديد بالعقاب فقط، اتجه الأفراد إلى التكاسل والتحايل... وهكذا، يفقدون القدرة على الابتكار الشخصي، والأمانة، ويحتاجون إلى المراقبة الدائمة. ويقتضي الأمر أن «تسوقهم» بدلا من أن «تقودهم»⁽¹⁸⁾.

الإشارة إلى انضباط العاملين في المؤسسة، معناه سيطرة العامل على قواه الذاتية لتنفيذ تعليمات المؤسسة التي يعمل بها. فالانضباط هو «الالتزام الدقيق بكل التعهدات والارتباطات والمواثيق والقوانين والتشريعات وبنظم العمل وإجراءاته وقواعده وكذا بمقاييسه ومواصفاته، إلى جانب التمسك الشديد بهيكل القيم والمثل والمبادئ العليا التي ارتضاها المجتمع. وارتبطت بتشكيل سلوكه، وتتحكم في كافة معاملاته، واتجاهاته وآلياته.. إن الانضباط يتخذ مظاهر سلوكية من الإتقان إلى الصدق والأمانة، والنظافة، واحترام قيمة الوقت»⁽¹⁹⁾.

الانضباط الدائم بالمؤسسة ضروري لكل جماعة إنسانية. مصدره موجود بالنظام الداخلي، وهو بمثابة النقطة الأساسية تدرج أكثر لدى السلم الإداري. ارتكاب خطأ واحد، ضار ومُضّر ليس فقط للأفراد ولكن لجماعة الفريق، ويعاقب من طرف رئيسه المباشر. حيث يكون المسؤول المباشر مكلف بالأخطاء الصغيرة، المسؤول الأعلى في السلم الإداري يعاقب على الأخطاء الخطيرة والمسؤول المكلف بالمستخدمين يتدخل كمسؤول إداري، للتنسيق، ومساعد، في تحرير رسالة الإنذار مثلا. يظهر الانضباط إذن، بمثابة شكل تعاوني.. ولم يكن الانضباط عنصر خارجي، ولكن هو جانب من تفويض السلطة الإدارية»⁽²⁰⁾.

الحرص على أداء دوره بروح من الجدية والالتزام و التفاني والإخلاص»⁽²⁶⁾.

ويعرف يوسف الأقصري (2002) أن الانضباط الذاتي: «يعني أن الإنسان يسيطر على نفسه ويسودها سيادة لا غنى له عنه في سائر الأعمال اليومية فلا يندفع ولا يثور ولا يغضب. فالانضباط الذاتي، والسيطرة على النفس تتمثل في أن يجلس الإنسان إلى عمله في الساعات المعينة بكل حب وعزيمة وإصرار على الإنجاز، وأن يتابع بكل عزم أعماله دون إهمال لأي منها، وأن يحسن تجنب الكلام أو الإشارة التي لا تقع فيها، وأن يحترس من الغفلة أو الشرود اللذان يسوقان إلى الإهمال والإقدام على ما يعيب، وهذا الانضباط يجعل الإنسان يتقيد بنظام خاص في حياته يخلو من الفوضى أو العشوائية، ويعتدل في ميوله، ويتأبر على عمله ويتصرف بهدوء وحزم في الظروف الحرجة وينظم نفسه وفعالتيه وسط الملمات والخطوب»⁽²⁷⁾.

3. استعمال الانضباط الذاتي بمفاهيم أخرى :

ويذهب «سيد الهوراي» أن الرقابة الذاتية هي: مستمدة أصلا من فلسفة الالتزام الذاتي الناتج من المشاركة في وضع الأهداف...على أن الرقابة الذاتية لا تلغى الرقابة الرئاسية، فرقابة الرئيس دورية فقط في فترات دورية، ولكن الرقابة والتصحيح الفوري هي من سلطة المدير (صاحب مركز المسؤولية) إلا إذا كان هناك تقصير واضح يبرر تدخل الرئاسي الأعلى»⁽²⁸⁾.

ويذهب فائز الزعبي قائلاً بأن الرقابة الذاتية هي: «هي أفضل أنواع الرقابة. وهي تعني قيام العامل بمراقبة نفسه بنفسه، أي العمل بجهد وأمانة وولاء لمؤسسته دون الحاجة لقيام المؤسسة بتعيين من يراقب»⁽²⁹⁾.

.الوجدان أو الضمير: يشير الأستاذ «تركي رابح» «أن الوجدان أو الضمير أقدر على ضبط السلوك من الضوابط الثلاث (القوانين الطبيعية والقوانين الاجتماعية والرأي العام)، فهو الرقيب الواعي الذي لا ينام عليه ولا يستطيع أن يتهرب من رقابة أحد...ومما يمتاز به .الضمير أو الوجدان .انه يمثل الحكم المنبثق من سلطة ذاتية . بعكس سائر الضوابط التي تمثل الحكم الصادر من سلطة خارجية، والإنسان أشد ميلا إلى الحكم الذاتي منه إلى الحكم الخارجي..ومما يمتاز به الضمير على سائر الضوابط أيضا أنه يفسح للإنسان مجال الحكم في طبيعة سلوكه والاختيار بين الخير والشر، وذلك مما يعمل على تقوية إرادته ورفع مستوى أخلاقه»⁽³⁰⁾.

الضمير المهني: في « الموسوعة الفرنسية » HACHETTE 2000 يعرف الضمير المهني: هو اهتمام الفرد بنزاهته وصدق وشرف مع العناية الكبرى الذي يعطيه لعمله»⁽³¹⁾.

.الضمير المهني: كما يسمى « جان دي كوربيريف » Jean de COURBERIVE «العنصر الأول الديناميكي للضمير المهني هو حب المهنة. والقلب هو محرك القوة العظمى للإنسانية..الحب هو منبع النشاط.. وتعود الالتزامات المهنية إلى الأخلاق.. كسب الكفاءة المهنية، هي كذلك من واجب الضمير..أكبر

كما يتطلب من القائد أو المشرف معرفة قواعد الانضباط البناءة، التي لا تكون فقط تهدف إلى تطبيق العقوبات المرتبطة بالأخطاء المرتكبة، بل يجب كسب الفرد ليحترم القانون»⁽²¹⁾.

حيث يشكل الانضباط من العناصر الأساسية في المؤسسة الاقتصادية لكي يحقق أهدافها، وعلى اثر هذا السلوك المنضبط يهدد السبيل إلى تكوين الانضباط الذاتي للأفراد بالمؤسسة.

2. تعريف الانضباط الذاتي: يمكن أن يكون سلوك الانضباط الذاتي لشخص كما يكون لمجموعة أفراد و يكون للمؤسسة، وأيضا للمجتمع المتخلق به.

مصطلح «الانضباط الذاتي» قليل الاستعمال في التوجيه والإرشاد بين أوساط العمالة الجزائرية في أي قطاع كان، كأن مصطلح «الانضباط الذاتي» غريب عن المجتمع الجزائري، بينما المفهوم السائد في مختلف المؤسسات الجزائرية، مهما كان نوعها، التركيز على المراقبة الإدارية أو المراقبة التقنية أو المراقبة المالية أو المراقبة الشعبية..الخ حيث يلاحظ المفاهيم كثيرة الاستعمال في المجتمع الجزائري، هي: الضمير المهني، الوعي المهني، أخلاقية المهنة.. كما يعرف الانضباط الذاتي في اللغات الحية المختلفة بـ (Autodiscipline) باللغة الفرنسية، (Self - discipline)

باللغة الانجليزية، (Selbst-Disziplin) باللغة الألمانية، (Autodisciplina)، باللغة الإيطالية.

ونظرا لقلّة الدراسات حول الانضباط الذاتي الذي هو حديث الساعة في المجتمع الجزائري، حاولنا جمع بعض التعريف التالية:

. الانضباط الذاتي: يعرف في معجم «لاروس» (1979) أن الانضباط الذاتي: هو انضباط إرادي يفرضه شخص أو جماعة بدون مراقب خارجي»⁽²²⁾.

ويعرف طوماس قوردون (1992) أن الانضباط الذاتي: هو تنمية الشعور والمراقبة الداخلية بالمقابل عن النظام المفروض من الخارج»⁽²³⁾.

ويعرف جاكيلات برتران (1985) (Jacquillat Bertrand) الانضباط الذاتي هو: «أن يتقبل الشخص المهام بحرية وطواعية و يدار بطريقة لامركزية، عكس النظام الذي يفرض بطريقة مركزية. أي أن يحقق الشخص المهام من تلقاء ذاته بمهارة وإتقان»⁽²⁴⁾.

ويرى جون .ش.ماكسوال (1999) (John C.Maxwel): الانضباط الذاتي هو: الشخصية الأولى التي تديرها هي نفسك (...أنه من المستحيل تحقيق النجاح بدون الانضباط الذاتي، مهما كانت أهلية الأفراد، لاتصل مواهبهم أبدا قدراتهم حد الأقصى بدون تطبيق الانضباط الذاتي إذ تجعل الفرد في وضعية بتسلك أعلى مستوى»⁽²⁵⁾.

وأشار كمال حمدي أبو الخير (1997)، أن الانضباط الذاتي في المجتمع الياباني هو: قدرة الفرد الياباني في سلوكه و تصرفه و محاسبته لنفسه قبل أن يحاسبه غيره، و عبادته لعمله و

- هدف العامل هو الإنتاج بدون عيوب.
- مشاركة العامل تعتبر أساسية لتحسين الجودة في المؤسسة.
- حل المشاكل بشكل مستمر يجب أن تكون القاعدة للعمل⁽³⁴⁾.
- الانضباط الذاتي له ارتباط قوي بالروح المعنوية للفرد. فعندما تكون الروح المعنوية مرتفعة، فالانضباط الذاتي يجد صلابته، وان كانت الروح المعنوية منخفضة فيؤثر على سلوك الانضباط الذاتي للفرد، إذن توجد علاقة طردية بين الانضباط الذاتي والروح المعنوية.

مظاهر الروح المعنوية المرتفعة لدى الفرد العامل :

- أ). رضا العامل نفسيا عن عمله ورهط عمله.
- ب). شعوره بأنه جزء من المنشأة التي يعمل بها.
- ج). رضاه عن أجرته ومركزه في المنشأة.
- د). شعوره بالارتياح من جراء انضمامه إلى جماعة العمل⁽³⁵⁾.

مظاهر الروح المعنوية المنخفضة لدى الفرد العامل :

- أ). عدم رضا العامل نفسيا عن عمله وزمرة عمله.
 - ب). التباطؤ في إنجاز العمل.
 - ج). شعوره بالكسل والتذمر.
 - د). عدم رضاه عن أجرته ومركزه في المنشأة.
 - هـ). غيابه الكثير وانصرافه قبل الموعد المحدد⁽³⁶⁾.
- يلاحظ من خلال تلك المظاهر للروح المعنوية سواء كانت مرتفعة أو منخفضة، لها تأثير مباشر على الالتزام بالسلوك الانضباط لذاتي أو الانحراف عنه.

الانضباط الذاتي للفرد مرتبط بالتضامن مع فريق العمل :

- كثير من الأعمال التي نقوم بها يمكن إنجازها على نحو فردي، لكننا نعيش اليوم في عالم يزداد الاعتماد فيه على المجموعات في إنجاز الأعمال، حيث إن تشعب التخصصات وتعد المهام يقتضي أن يقوم بالعمل الواحد فريق متناسق ومتفاهم وحتى يتأهل الإنسان للعمل ضمن فريق بشكل بناء ومنتج، فإن عليه أن يقوم بأشياء عديدة منها :

- حسن الاستماع والإصغاء لوجهة نظر الآخرين .
- فهم طبيعة العمل بشكل ممتاز، وفهم دوره في ذلك العمل .
- فهم الخلفية النفسية والثقافية للمجموعة التي يعمل معها.
- استشارة المجموعة في كل جزئية في العمل المشترك، تحتاح إلى قرار أو تصرف غير عادي.
- الاعتراف بالخطأ ومحاولة التعلم منه .
- عدم الإقدام على أي تصرف يجعل إخوانه يسيئون فهمه.
- عدم إفشاء أسرار العمل.
- المبادرة إلى تصحيح أي خطأ يصدر من أي فرد من أفراد الفريق ، أو أي انحراف، يصيب العمل ، وفق آداب النصيحة وشروطها.
- تحمل ما يحدث من تجاوزات وإساءات من بعض أفراد الفريق، واحتساب ذلك عند الله تعالى.

وسيلة للإرادة الملتزم والمواظب هو غاية النجاح.. كما يجلب العنصر الديني قوة مثيرة للضمير المهني⁽³²⁾.

رقابة الذات : هي سمة من سمات الشخصية ترتبط بمدى تكيف الأفراد لسلوكهم بشكل أساسي مع متطلبات مواقف محددة لإحداث أفضل انطباع ممكن عنهم لدى الآخرين . وتؤثر رقابة الذات على السلوك التنظيمي بعدة جوانب منها :
1) الأداء : رقابة الأداء هامة بالنسبة للوظائف التي تتطلب أنشطة مسح الحدود التي تعدم من الأدوار الهامة جدا في معظم المنظمات.

2) النجاح المهني : مستوى رقابة الذات المرتفع لدى الأفراد يساعدهم على الحصول على الترقيات والعادات أكثر من غيرهم، لأنهم على استعداد لتكيف سلوكهم مع كل حالة تواجههم ويتصرفون بطريقة تسعد الآخرين ، كما أنهم قادرين على تحقيق التقمص العاطفي مع الآخرين فيرون العالم من خلال عيون الآخرين .

3) إدارة الانطباع : لذوي رقابة الذات العالية أفضلية واضحة في إدارة الانطباع لقدرتهم على تغيير سلوكهم وفعل أي لتوليد ردود أفعال ايجابية من الآخرين .

4) النصح والإرشاد : أشارت نتائج إحدى الدراسات الحديثة إلى ان ذوي مستوى الرقابة الذاتية المرتفعة هو أكثر نجاحا من غيرهم في الحصول على النصح والإرشاد من الآخرين.

على الرغم من ذلك قد ينظر إلى ذوي مستوى رقابة الذات المرتفع على أنهم كالحرباء (حرباء اجتماعية) لقابليتهم الكبيرة على التغيير والتشكل حسب الظروف ، وقد أشارت نتائج بعض البحوث إلى أنهم يملون إلى تشكيل علاقات شخصية غير عميقة وغير مستقرة لكونها تختلف حسب السياق الاجتماعي بعكس ذوي المستوى المنخفض من الرقابة على الذات الذين يبنون علاقات اقل ولكنها أكثر عمقا⁽³³⁾.

ثانيا - مستويات الانضباط الذاتي :

خلال تناولنا موضوع الانضباط الذاتي ودعائمه، لم يبق هو الوحيد على الساحة العلمية والواقعية فحسب، بل أصبح موضوعه شائك، حيث له ارتباط بالفرد والأفراد والمؤسسة والمجتمع بأكمله. لكي تكون لدينا صورة شاملة حول موضوع الانضباط الذاتي، نقدم صورة موجزة حول المستويات التي يتشكل منها :

1. الانضباط الذاتي للفرد : ينطلق سلوك الانضباط الذاتي من ذات الإنسان، فهو سلوك أخلاقي و حضاري ينبعث من الضمير والوعي المهني، فهو يوجه سلوك الفرد، كيف يتقن العمل ويتصرف في الأداء المكلف بانجازه، بروح من الجدية والالتزام والتفاني والإخلاص، مسئول على نتائج أعماله، بعيدا عن عيون المراقبة الإدارية، فهو يسيطر على نفسه معتمدا على السلوك الأخلاقي والمهني مع الالتزام التضامني للأفراد وللمؤسسة في تحقيق الأهداف المنشودة .

يتجلى الانضباط الذاتي للفرد من خلال:

- « كل عامل مسئولا عن جودة ما ينتجه.
- ضرورة تنفيذ الأعمال دون أخطاء من المرة الأولى.

أولا : على مستوى سياسة الدولة:

- تجسيد الروح الديمقراطية على مستوى جميع الميادين والمجالات.

- فصل السلطات التشريعية والقضائية والتنفيذية.

- استغلال المقومات الشخصية الجزائرية : الأمازيغية، والعربية، والإسلام، من عادات وتقاليد وأعراف، تقوي الشبكة الاجتماعية للروح الوطنية من أجل الاكتفاء الذاتي.

- الاهتمام بالصحة والتعليم والتدريب والتثقيف الشعب.

- تخطيط برنامج وطني لمحو الأمية على المستوى المتوسط وبعيد المدى.

- تطوير دور الإشهار وحملة تحسس وتعبئة المجتمع

الجزائري حول تدعيم الإنتاج الوطني على مستوى جميع وسائل الإعلام والاتصال المرئية والسمعية والمقرنة...

- تشديد الرقابة على مستوى الحدود ومنع التهريب .

ثانيا : على مستوى المؤسسة الاقتصادية :

- تنمية روح المنافسة بين المؤسسات الوطنية و تطبيق نظام الجودة الشاملة.

- على كل عامل أن يحمي مؤسسته من كل العيوب والإشاعات، وأن يتحلى بالانضباط الذاتي في مؤسسته.

- تنمية روح الفريق والتحلي بالانضباط الذاتي للجماعة وللمؤسسة .

ثالثا : على مستوى الأسرة والمدرسة :

- تربية الأجيال على التفاني في العمل والقيام بالواجب قبل المطالبة بالحقوق.

- تشجيع الأفراد على حب الوطن والأسرة والمؤسسة التي ينتمي إليها.

- تربية الأطفال داخل الأسرة على حب العمل وحب الوطن وتنمية روح التعاون مع الجماعة .

- عدم الاستهانة بالفكر والعمل، والإنتاج الوطني.

من خلال هذه المعطيات تكون بمثابة حوافز لتشجيع المواطن على الانضباط الذاتي للمجتمع الجزائري لإقبال على حماية الاقتصاد الوطني والمؤسسات الوطنية، والإنتاج الوطني.

المجتمع المتمسك بسلوك الانضباط الذاتي، مجتمع متحضر وبتبنى القيم التالية:

- الأمن والسلام والصلح بين الناس،

- احترام المواعيد،

- الشعور بالمسؤولية الفردية،

- احترام القانون في المكان والزمان والمجال،

- نظافة المحيط،

- التعاون على الخير،

- التعامل بدون تمييز(جهوي، لغوي، سياسي .. واحترام الطابور في كل مكان)،

- القناعة،

- إيجابيا وفعالا،

- احترام الرأي وحرية التعبير مع النقد البناء،

إذا وجد أن الاستمرار غير ممكن فعليه أن يفارق إخوانه بإحسان، وأن يستر ما قد يكون رآه من خلل وهفوات، ويترك مجالاً للتعاون معهم على مستوى معين، أو في مهمات أخرى»⁽³⁷⁾.

2. الانضباط الذاتي للجماعة :

أ) أهمية الانضباط الذاتي للأفراد بالمؤسسة: يساعد الانضباط الذاتي للأفراد بالمؤسسة العمومية، على تقليل الخسائر وذلك باكتشاف نقاط التقصير قبل تفاقمها ومحاولة علاج هذا القصور مما يساعد على تعديل الانحرافات في العمل، واستشعار العاملين فيها ومحاسبة النفس باستمرار، والحرص على أداء دوره بروح من المسؤولية والالتزام والإخلاص، حتى يحقق أهدافه وأهداف المؤسسة والمجتمع في الوقت نفسه.

ب) هناك مجموعة من المبادئ التي يجب أن يلتزم بها الفرد ضمن الجماعة التي ينتمي إليها لكي يتحلى كل أعضاء الفريق بالانضباط الذاتي، وهي⁽³⁸⁾ :

1. يتشكل أعضاؤه من وحدة وظيفية واحدة ،
2. سيادة الألفة والمحبة وروح التعاون بين الأعضاء، والاهتمام بعضه البعض

3. تحديد واضح للأدوار وتوزيع العمل بالتساوي.

4. توفر مستوى مرتفع من الثقة والاحترام المتبادل.

5. الإحساس المشترك بالمسؤولية تجاه المهام المطلوب إنجازها.

6. تحسين مستوى مهارات الأعضاء باستمرار مع التغييرات التكنولوجية.

7. تفويض فعال للمهام المطلوبة مع زيادة في مرونة الأداء.

8. التبادل الحر والمفتوح للمعلومات .

9. تحديد الأهداف جماعي مع مراجعة الأعمال وقياس مستوى الأداء.

10. التزام تام بالأهداف مع المحافظة على القيم المساندة.

11. الاتفاق المسبق على الإجراءات المتبعة لتقييم أداء الفريق.

12. تحسين مستوى ونوعية القرارات بإجماع الآراء.

13. يتولى الفريق بمحاسبة نفسه داخليا، ومواقفة الجميع على مقاييس الأداء المستخدمة.

14. الإيجابية والتفاؤل تجاه الفريق .

الانضباط الذاتي للمجتمع : يقول مالك بن نبي « أن المجتمع الذي يريد أن يتقدم نحو أبواب الحضارة، أن يهتم في الأول بعملية التوجيه العملي، ثم يكون بعد ذلك، التوجيه في العمل من أجل كسب العيش» أي بعبارة أخرى، يجب على المجتمع أو يوضح لأفراده أن العمل شرط أساسي، ليس فقط لكسب العيش، وإنما هو عملية ضرورية تحقق للمجتمع لونا من ألوان التطور. في العمل نفسه تتربى وتتطور جميع الصفات الثقافية الأخلاقية والجمالية لدى الإنسان، والشيء الرئيسي في التربية في العمل، هو تربية الاحترام لكل نوع من أنواع العمل المفيد اجتماعيا سواء أكان عملا جسديا أم عقليا»⁽³⁹⁾.

العوامل الإيجابية لتجسيد الانضباط الذاتي : يتجسد الانضباط الذاتي للمجتمع الجزائري لحماية المؤسسة الجزائرية عندما تتوفر العوامل التالية :

استقرار العمل فضلاً عن تنمية الدوافع الإيجابية لدى العاملين وزيادة رضاهم ، وهو ما يشير إلى مدى الإخلاص والولاء التي يبدونها الفرد تجاه عمله وانعكاس ذلك على تقبل الفرد أهداف المنظمة التي يعمل بها وتفانيه ورغبته القوية وجهده المتواصل لتحقيق أهدافها⁽⁴⁰⁾. يسهم الشعور الشديد بالانتماء مساهمة كبيرة وفعالة في دفع الأفراد نحو الانضباط الذاتي والدفاع عن مؤسستهم، وعلى العكس من ذلك فإن الشعور باللامبالاة يفسر الهروب من المسؤولية الفردية والجماعية، حيث لا يفكر الفرد إلا بالطرق التي تمكنه من تحقيق رغباته وطموحاته الشخصية على حساب المؤسسة التي يعمل فيها والدائرة التي ينتمي إليها - في الغالب - . ومن المعلوم أن هذه العقلية والمفهوم تضعف من حس الانتماء الشديد للمؤسسة وللوطن في مقابل الانتماء للنفس فيصبح منطق الأنانية والمصلحة فوق الجميع، ويبتعد عن التمسك بالانضباط الذاتي، ويصبح عامل هدم لا بناء. ولكن من خلال الانتماء يحاول أن يؤكد وجوده وذاته ، ووجود ذاته يبرز من خلال مجموعة ينتمي إليها، كلما أصبح العامل يكتسب خبرة في الجهاز الإنتاجي، فإن عملية الانتماء تتطور ، فيصبح ابن الشركة، ينضج فهمه لكل الأمور للجوانب السلبية والإيجابية، وعلى إثرها تكون درجة الانتماء والولاء تأخذ شكل المنحنى في النزول أو الصعود. فعن طريق المحبة والاعتزاز التي يقدمها الفرد إلى المؤسسة، تكون درجة الانضباط الذاتي تابعة لهذا السلوك المجسد في ميدان الممارسة، على هذا الأساس فالانتماء والولاء للمؤسسة يلعبان دوراً أساسياً على حض العاملين بالتمسك بالانضباط الذاتي بالمؤسسة.

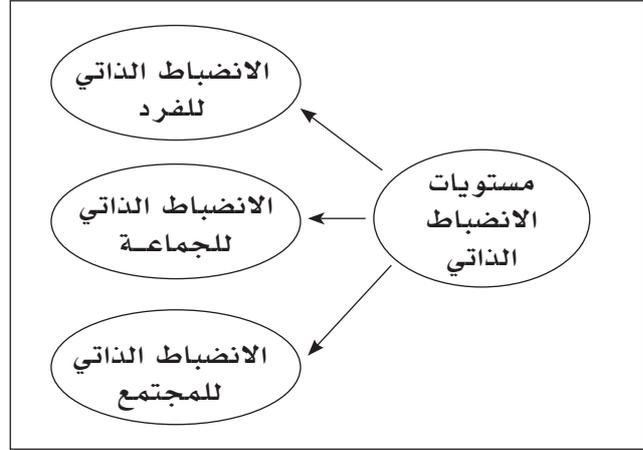
ت - قيمة التعاون : من خلال الجماعة التي تعتبر «وحدة اجتماعية تتكون من عدد الأفراد يتقاسمون فيماً ومبادئ واحدة، ويؤدون أدواراً متخصصة ويتبعون في سلوكهم وتصرفاتهم قواعد سلوكية محددة. وعلى هذا فإن العلاقات الاجتماعية والقيم والأدوار وقواعد السلوك، هي الأعمدة التي تقوم عليها الجماعة، فإذا اختفى واحد أو أكثر من هذه الأعمدة فلا تصبح جماعة بالمعنى الاجتماعي الذي نعنيه⁽⁴¹⁾. والعوامل الأساسية التي تسيّر فريق العمل هي تحقيق هدف مشترك.. يحكمها التلاحم، الاتصالات، الإبداع، قيادة⁽⁴²⁾. كما تساعد عقلية روح التعاون على التماسك أعضاء الجماعة ، كالبنيان المرصوص يشد بعضه بعض، كما جاء في الحديث الشريف، ومن خلال هذا التماسك يلد لدى كل عضو من أعضاء الجماعة احترام مبادئ الفريق، وهذا الاحترام يؤدي إلى بناء الالتزام، هذا الأخير يشكل عنصر أساسي في التمسك بالسلوك الإنساني والمتمثل في الانضباط الذاتي للأفراد بالمؤسسة.

ث - حب الآخرين : يشكل هذا العنصر من العوامل الأساسية التي نجحت به الدول المتقدمة والمتحضرة. إن محبة الأعضاء في فريق العمل، في المصلحة، في المؤسسة، أي يجب أن يشعر أي عضو في المؤسسة بأنه يعيش في عائلة ثانية بعد بيته، والمحبة تخلق

- حماية أملاك الوطن ،

- حماية الوطن من الغزو الثقلي والاقتصادي والعسكري. تلك هي أهم القيم الاجتماعية التي يجب أن يتميز بها المجتمع لكي يحقق الانضباط الذاتي لأفراده.

شكل يمل مستويات الانضباط الذاتي



ثالثاً - دعائم الانضباط الذاتي :

1. الدعائم الأخلاقية : تتمثل هذه الدعائم فيما يلي :

أ - الوطنية : يشكل مبدأ الروح الوطنية من الدعائم الأخلاقية لحماية الوطن من جميع أشكال الفساد والتخريب، كما جاء في الأثر أن « حب الوطن من الإيمان » فالروح الوطنية تشكل من العناصر الأساسية في ترقية مختلف دول العالم ولاسيما الدول المتقدمة صناعياً بسبب ارتباطها الشديد بهذا العنصر الفعال. حيث يربى الإنسان على حب الوطن منذ طفولته فتغرس فيه الروح الوطنية. وعند التحاقه بميدان الشغل لم تكن فكرة الوطن والوطنية على مستوى الأفكار فحسب، بل حتى على مستوى الممارسة الميدانية ، فهي التي تدفع الشخص للتخلي عن مصالحه الشخصية من أجل المصالح الاجتماعية، ومن ذلك ربط شعور الرعاية بالحرية الكاملة في إطار معرفتهم بالقانون، ودرابتهم بحقوقهم وواجباتهم ربطاً مباشراً. فحب الوطن هو الشعور بالتضامن الذي يجمع بين أبناء المجتمع الواحد ويشكل قوة اجتماعية، حيث يدافع الشخص على وطنه داخل وخارج المؤسسة، أي تصبح المصلحة العامة فوق الجميع ، كذلك حب الوطن والشعور المتبادل بين كل أبنائه، نابع أيضاً من الدين ومن تربيته التي ترفض كل تعصب وتدعو إلى الألفة والمحبة. فاليابانيون والألمان والأمريكان وغيرهم من الدول المتقدمة، تجعل هذه الأجناس، الوطن والوطنية فوق كل شيء. الوطن والوطنية لهما ارتباط قوي بالدعائم الأخلاقية للحماية من الفساد والتخريب كما يكون لهما اثر في ترقية سلوك الإنسان، ولاسيما الانضباط الذاتي للأفراد.

ب - الولاء والانتماء الروحي للمؤسسة : «إن الانتماء أحد الأهداف الإنسانية الذي تسعى جميع المنظمات إلى تحقيقه لما له من آثار إيجابية في الفرد والمنظمة في الوقت نفسه، حيث يساعد على

يشكل الإخلاص في العمل عنصرا أساسيا في أخلاقية المهنة. وهذا العمل مهما كان نوعه، ومهما كانت سياسة المؤسسة، ومهما كان الفريق الذي يشتغل معه. لأن الإخلاص في العمل معناه الاستقامة في الأداء وإتقان العمل، ولاسيما في غياب المشرف عليه أو المراقب، وهذا هو الانضباط الذاتي في العمل.

خ - الإيجابية : لا بد للإنسان العامل أن يتخلص من العبارات والألفاظ التي تؤدي إلى السلوك السلبي وتؤثر مباشرة على الانضباط الذاتي في العمل، مثل: . مستحيل، . لا، . ليس ممكنا، . قتل الوقت باللعب، . الهروب من المشاكل، . أترك المعاناة لغيرك، . وأنا مالي ليس لي علاقة، ...

لا بد أن ينتقل التفكير الإيجابي ويسعى دائما نحو: . الأفضل . فلاجود . الأحسن . الخروج من التخلف . التخلص من التبعية..

وهذا التفكير الإيجابي يشجع على تأكيد: . روح المبادرة سواء الجماعية أو الفردية، . روح الانسجام والتآلف والتكيف مع الآخرين، . روح التحالف من أجل الوصول إلى تحقيق أعلى إنتاج وأفضل إنتاجية.

وخلاصة القول، إذا كانت الدعائم الأخلاقية المتمثلة في الوطنية، الولاء والانتماء الروحي للمؤسسة، قيمة التعاون، حب الآخرين، الشعور بالمسؤولية، الإخلاص، الإيجابية تشكل المواد الأساسية في بناء الشخصية لتكوين السلوك الرشيد المتمثل في الانضباط الذاتي للأفراد، والتي يجد فيها الفرد التلاحم مع روح الجماعة في جمع الشمل بين الأفراد في تحقيق رسالة التنمية هذا من جهة، ومن جهة ثانية، فإن هناك حلقة أخرى من الدعائم تلعب الدور الأساسي في تجسيد سلوك الانضباط الذاتي للأفراد، وتتمثل هذه الدعائم في ميدان الممارسة المهنية، فما هي هذه الدعائم المهنية؟

2- الدعائم المهنية : تتمثل هذه الدعائم فيما يلي:

أ- الإتقان : هو التحكم في الأداء بإحسان، مهما كان نوع العمل يقوم به الإنسان، سواء كان فكريا أو عضليا أو تصرفيا يقوم به. الإتقان يعطي له ميزة عن غيره، وهو سمة أساسية في المجتمعات المتحضرة. أصبح الإتقان من سمات العصر الحديث، ولاسيما في اقتصاد المنافسة سواء داخليا أو دوليا. إذا كانت المؤسسة لا تستخدم الإتقان، فهي مؤسسة مقلسة. إذ يرتبط الإتقان في العمل بالإخلاص وبالنداء الداخلي المتمثل في الانضباط الذاتي للإنسان، أي يتجرد العمل من مظاهر النفاق والرياء.

ولعلنا نلاحظ أن من أسباب التخلف في المجتمعات المتخلفة، ولاسيما المجتمع الجزائري، افتقاده خاصية الإتقان كظاهرة سلوكية وعلمية في الأفراد والجماعات، وانتشار الصفات المناقضة للإتقان كالفضول والتسيب، وفقدان النظام، وعدم المبالاة بقيمة الوقت، واختفاء الإحساس الجمعي، والإهمال والغش والخديعة، وهذا منعكس في فقدان الجزائريين للثقة في كل شيء.

التضامن والتعاون الإيجابي من أجل تحقيق المصير المشترك بين جميع الأعضاء للمؤسسة. وحب التعاون المتبادل والثقة المتبادلة مع الاحترام المتبادل بين كافة أفراد المجموعة العاملة في المؤسسة على اختلاف أدوارهم ومراكزهم وأوضاعهم، وعنصر لمحبة في ميدان العمل يخلق الثقة المتبادلة و يدعم سلوك الانضباط الذاتي للأفراد.

ج - الشعور بالمسؤولية : تحمل المسؤولية الكاملة عن نتائج أعمالك أي هو الشعور بروح المسؤولية نحو نتائج الأعمال المنجزة. لو قمنا بتحليل كلمة «المسؤولية» سنجد أنها تعني القدرة والتجاوب.. أي بمعنى القدرة للتجاوب من أجل التقدم للأمام، فإنك عندما تتحمل مسؤوليتك فإنك تستخدم إمكانياتك وقدراتك حيث أن النجاح بأي المقاييس يتطلب أن تتحمل المسؤولية.. وبالاختصار فإن إحدى الصفات المشتركة بين كل الناجحين هي القدرة على تحمل المسؤولية⁽⁴³⁾.

تجعل هذه الخاصية، التعبير على كل فرد أن يكون مسئولا تجاه الوسائل المادية التي هي بحوزته، ومسئولا عن تصرفه تجاه العمل الذي يقوم به. كما يرجع لكل إنسان مورط في تقرير مصير المؤسسة، أن يتحمل المسؤولية وكذا كل الأشخاص الموكلون والمكلفون بأي مهمة في تحقيق أهداف المؤسسة.

ح - الإخلاص : هو الشعور بالمسؤولية و الالتزام بالاستقامة تجاه كل أعضاء المؤسسة مهما كانت درجته أو صفته، والنية الصالحة في أداء الواجب بإتقان. كما تدل «كلمة الإخلاص» إلى الصفاء والنقاء، والتنزّه من الأخلاط.

والشيء الخالص هو الصافي الذي ليس له شائبة مادية أو معنوية... وفيه أيضا معنى الصدق والطهارة، يقال: أخلص فلان لفلان في وده، إذا كان صادقا فيه طاهرا. قال حاتم الأصم: يعرف الإخلاص بالاستقامة، والاستقامة بالرجاء، والرجاء بالإرادة، والإرادة بالمعرفة... وقال محمد بن علي الترمذي: ليس الفوز هناك بكثرة الأعمال إنما الفوز هناك بإخلاص الأعمال وتحسينها⁽⁴⁴⁾.

إذا كان العمل هو العبادة، والإخلاص هو روح العبادة، فإن الإخلاص هو روح العمل. إذن إذا كان العمل خالي من الإخلاص، يصبح كالجثة بدون روح، فلا ينتفع به، فضلا عن أنه يصير جيفة تؤذي الناس برائحته الكريهة. وبمعنى آخر أن العمل الذي لا يحترم فيه قوانينه وقواعده، يصبح الإنتاج فاسدا ومضرا ومغشوشا للزبون وللمجتمع وينعكس بالسلب على صورة المؤسسة وأهدافها. في «العمل نفسه تتربى وتتطور جميع الصفات الثقافية الأخلاقية والجمالية لدى الإنسان. والشيء الرئيسي في التربية في العمل هو تربية الاحترام لكل نوع من أنواع العمل المفيد اجتماعيا سواء أكان عملا جسديا ام عقليا⁽⁴⁵⁾. والعمل بالإخلاص سواء في السر أو العلانية، بانفراد أو مع الجماعة، يزكو ويطيب، وتظهر ثمرته على صاحبه بأنه يلتزم بسلوك الانضباط الذاتي في أداء الواجب.

أ) يؤدي غياب أو نقص الثقة إلى :	ب) يؤدي الزيادة في الثقة إلى :
.ارتباطه بمستوى عال من الضغط ، .انخفاض الإنتاجية، .تجميد الفكر المبدع ، .عرقلة عملية اتخاذ القرارات، .وتأثره سلبا على أخلاق المستخدمين.	.تحقيق الأهداف في وقتها المناسب، .رفع من معنويات المستخدمة، .نقص من الغياب، .وضع حد للخلافات بين القادة والمرؤوسين، .يضمن التضامن بين أعضاء المؤسسة .يرفع من الإنتاجية، .تشجيع الإبداع ، .يسهل على التسيير الفعال للتطور والتغيير.

من خلال هذه التصرفات يتضح لنا أن الثقة تلعب دور أساسي في خفض الآثار السلبية الناجمة في الوسط العمالي، وعندما تكون العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين قائمة على الثقة، يمكن أن يسهل على خلق جو من الثقة، وهذه الأخيرة تتجسد عندما يسود الوضوح والشفافية في العملية، أي بصورة أوضح تشكل الثقة المتبادلة عنصرا أساسيا من الدعائم المهنية في ترقية الانضباط الذاتي للأفراد في المؤسسة.

ث - الاهتمام بالعلاقات الإنسانية : يعتبر مبدأ العلاقات الإنسانية من مبادئ التنظيم، كما يشكل دعم أساسي في المعاملة المهنية التي تجمع ما بين الرؤساء والمرؤوسين وبين المرؤوسين فيما بينهم تتسم بالطابع الإنساني، القائمة على الاحترام المتبادل وتقبل الرأي الآخر، والقاعدة الفلسفية لها قد بنيت على أساس العوامل الأربعة التالية⁽⁴⁸⁾ :

أ. المصالح المتبادلة، ب. الاختلافات الفردية الفروق الفردية، ج. الدوافع على العمل، د. الكرامة الإنسانية.

فالعلاقات الإنسانية من الأسس التي يعتمد عليها في الدعائم المهنية لترقية سلوك الانضباط الذاتي للأفراد بالمؤسسة، أي تلك العلاقات السليمة التي تبنى على التفاهم والتعاون المتبادل والثقة المتبادلة مع الاحترام المتبادل بين كافة أفراد المجموعة العاملة في المنظمة على اختلاف أدوارهم ومراكزهم وأوضاعهم.

ج - الشفافية والوضوح : إذا كانت الشفافية والوضوح كسياسة منتهجة في المنظمة، فإن الأفراد يشعرون بروح الانتماء والأمان في مؤسستهم، من خلال انتهاج هذه السياسة فإنها تصبح من الدعائم المهنية التي تساعد على الارتقاء بسلوك الانضباط الذاتي للأفراد في المؤسسة. الشخص الذي يمتلك السلطة لا بد له أن يوضح كل عمل أو كل تصرف يقوم به بصورة شفافية وواضحة للمرؤوسين لكي تتحقق أهدافه وأهداف المرؤوسين وأهداف المؤسسة وبالتالي أهداف التنمية للبلاد.

والإتقان ليس هدفاً سلوكياً فحسب، بل هو ظاهرة حضارية تؤدي إلى رقي الجنس البشري، وعليه تقوم الحضارات، ويعمر الكون، وتثري الحياة، وتنشئ، ثم هو قبل ذلك كله هدف في مرضاة الله والإخلاص له، لأن الله لا يقبل من العمل إلا ما كان خالصاً لوجهه، وإخلاص العمل لا يكون إلا بإتقانه، ولذلك جاء في الحديث الشريف: ((إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه)) رواه أبو يعلى⁽⁴⁶⁾. للأسف على العامل الجزائري مهما كان مستواه، يتهرب من الإخلاص في العمل والابتعاد عن الإتقان مما سيصبح في مآزق أمام اقتصاد السوق العالمية.

الاهتمام بعنصر الإتقان يستلزم أن يكون من أولويات في الأداء لكل عامل جزائري، واقتصاد السوق يفرض ذلك، فهو يشكل من العناصر الأساسية لحماية المؤسسة من الإفلاس.

ب - المهارة وتطوير الخبرة الذاتية : نظرا للتطور التكنولوجي في الميدان النظري والتقني، أصبح يتطلب من كل شخص أن يواكب هذا العصر، في تجديد معارفه باستمرار، سواء من خلال التدريبات الميدانية، والاطلاع على المعارف النظرية الحديثة. فالمهارة الذاتية تتشكل من قدرات وكفاءات ذاتية تختلف من شخص لآخر، وتتفاوت حسب المعارف العلمية والثقافية التي اكتسبها الإنسان خلال تعلمه من المدرسة والأسرة والمجتمع، وبداخل المؤسسة، حيث تساعد هذه المعارف على اكتساب قدرات في مهارة الممارسة. في العمل نفسه تتربى وتتطور جميع الصفات الثقافية الأخلاقية والجمالية لدى الإنسان. والشئ الرئيسي في التربية على العمل، هو تربية الاحترام لكل نوع من أنواع العمل المفيد اجتماعيا سواء أكان عملا جسديا ام عقليا، هذه التربية الذاتية والمكتسبة تشكل عنصرا حيويا في الانضباط الذاتي.

ان الخبرة الذاتية التي اكتسبها الإنسان من خلال الممارسة، حيث يكتشف النواقص من كل وظيفة، ومع التزامه في ميدان الشغل واحترامه للقوانين، فإنه يعالج تلك النواقص، ويغيرها على حسب النمط المتطور التي يتمشى مع العصر. هذه الخبرة اكتسبها العامل في الشغل، سواء داخل المؤسسة أو خارجها، حيث تساعده على الإتقان والانتماء والولاء إلى المؤسسة، أي أن دعائم الخبرة الذاتية تلعب هي الأخرى دورا مميذا في تدعيم سلوك الانضباط الذاتي للأفراد.

ت - الثقة المتبادلة : خلق الثقة في الوسط التنظيمي يشكل من المحاور والدعائم الأساسية لخلق المعاملة الأخلاقية في ترقية سلوك الانضباط الذاتي للأفراد. أي أن الثقة عنصر أساسي لنجاح المؤسسة. كما يؤكد ذلك من طرف المسيرين، أن الثقة شرط أساسي لتحقيق الامتياز بداخل المؤسسة. حيث يفسر غياب أو نقص أو زيادة الثقة بداخل المؤسسة⁽⁴⁷⁾ بعض التصرفات الموضحة فيما يلي:

والثقافات، التي ترفع من مستواه، كما يمكن أن يتعلم عكسها. والدخول الى المؤسسة، معناه الاندماج في ثقافة لها نظامها الخاص وقواعد ولوائح تنظيمية مغايرة عن المؤسسة التربوية.

الانضباط سمة من سمات الشعوب الراقية والمتقدمة، ووجود الانضباط في مجتمع هو دليلا على تقدمه وازدهاره. وانعدام الانضباط وإشاعة الفوضى في مجتمع، مؤشر على انحدر مستواه وتأخره.. والتحلي بالانضباط أصبح ضرورة من ضروريات حياة المؤسسة، ومن دون الانضباط، لن تستطيع المؤسسة ضمان إنجاز خططها وأهدافها وحتى أهداف المجتمع. المؤسسة التي يسود فيها الانضباط سواء من طرف الإداريين أو العاملين، في احترام النظام وقوانين المؤسسة مثل الدخول والخروج وتطبيق التوجيهات لسلطة الإدارة، فإنه يشكل عنصر أساسي في توفير تطبيق الانضباط الذاتي للأفراد بالمؤسسة.

ب - التحكم في استعمال الوقت : لقد أصبح الوقت ي عصرنا الحاضر عنصرا هاما في العملية الإنتاجية، بل ويعتبر عنصرا رئيسيا يجب أخذه بعين الاعتبار عندنا حسابنا لمستوى الإنتاجية، ويعتبر البعض الوقت أحد عوامل الإنتاج، لذا لا بد من الاهتمام بالوقت واستثماره بشكل جيد في أداء الأعمال الرئيسية للمنشأة، ومجرد تحليل بسيط لساعات اليوم، يظهر لنا ذلك:

8. ساعات عمل في المهنة

. من ساعة الى ساعتين : مواصلات

2. ساعات للوجبات (ومستلزماتها)

8. ساعات للنوم

3/4 ساعة للعناية الشخصية

من خلال هذا التحليل البسيط لساعات اليوم، كيف يتحكم في استعمال الوقت؟

إن تنظيم وقتنا يقتضي قبل كل شيء التفكير في المستقبل أي التوقع، وسرعان ما يبدو أن مشكلة الوقت هي مشكلة اختيار، وأنها تظهر في صور: الكمية، الموعد، الاستعجال، المناسبة، الصبر»⁵⁰.

فأول طريق للنجاح في الحياة العامة والحياة المهنية هو إدارة الوقت، وأهم قاعدة في إدارة الوقت هي الانضباط الذاتي، التحكم في إدارة الوقت يعني التحكم في إدارة الذات والأداء، لذلك يشكل عنصرا أساسيا في تطبيق النظام، كما يسهم أيضا في ترقية الانضباط الذاتي للفرد والجماعة والمؤسسة حتى المجتمع إذا كان الالتزام به.

ت - النظام القانوني والانضباط الذاتي: إن الموظف أو العامل عند استخدامه لواجبات وسلطات وظيفته مقيد بمجموعتين واضحتين من القيود هما:

الأولى: التشريعات التي تتعلق بالدولة سواء أكان منها قانون المنظمة الذي يعمل فيه الموظف أو أنظمة وتعليمات السلطة الرئاسية أو العرف الإداري، غير ذلك من التنظيم التشريعي للوظيفة.

فكل فرد عليه أن يعرف جيدا ما يلي: . ما هو المطلوب منه القيام به وأدائه... ؟ . متى يقوم بتنفيذه..؟ . أين يتم التنفيذ..؟ . كيفية التنفيذ ومعايير الجودة المطلوبة..؟

لذلك، تتطلب الشفافية استخدام عملية الاتصال كأداة أساسية وضرورية بين فريق العمل، وبين جميع الأطراف العاملين بالمؤسسة. إذا كان كل عضو على دراية بأهداف المؤسسة، فإن عامل الثقة، الرضا، والقناعة يتجسد ويدفع الفرد للالتزام بالسلوك الانضباط الذاتي.

ح - الاتصال وتنمية سلوك الانضباط الذاتي للأفراد : تعتبر الوظيفة الرئيسية الأولى للجهاز سلطة الإدارة بالمؤسسة الإنتاجية، تأمين وسيلة الإعلام والاتصال بين مختلف فروعها وأقسامها حتى يترجم أهداف المؤسسة إلى نتائج ملموسة. لذلك تعتبر مشكلة الإعلام والاتصال من الأمور المتعلقة بفاعلية العاملين في المؤسسة. لأن نشاط كل فرد في ميدان عمله يستلزم أن يكون متزودا بجميع المعطيات والمعلومات التي لها ارتباط بعمله، حتى يستطيع ان يحقق نتائج مشروع. وكذلك من جانب الفرد، إذا لم يقوم بالاتصال والحوار والتشاور بشكل متواضع وواسع باستمرار مع الرئيس أو الزملاء، فإنه يصبح سجيناً على نفسه، ويؤثر مباشرة على سلوك الانضباط الذاتي للعاملين.

كما يهدف الاتصال إلى تحقيق الترابط الوثيق بين أطراف المؤسسة على المستوى الداخلي والخارجي. فهو بمثابة البنية الأساسية التي تقوم عليها المؤسسة، والتي تدور حولها وظيفة سلطة الإدارة. حيث يعذر ممارسة العملية الإدارية إلا في حضور نظام جيد وفعال للاتصال حتى يتمكن المدير من التأثير على مرءوسيه. والاتصال هو بمثابة « الأكسيجين » داخل المؤسسة، إذا انقطعت هذه المادة الأساسية في عملية نشاط المؤسسة، يخنق العامل، ويصاب بالشلل أو الموت، كذلك إذا كان الاتصال مشوش أو غير سليم معناه أن مادة الأكسيجين ملوثة، أيضا يعكس هذا التلوث بالسلب على سلوك الانضباط الذاتي للأفراد وبالتالي عدم تحقيق أهداف المؤسسة.

إجمالاً، فإن الاتصال مثل كل الوظائف الإدارية يحتاج إلى تصميم وتخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم، بالإضافة إلى عامل الثقة الذي يشكل المحرك الأساسي للفريق الناجح» (49). إن الاتصال وسيلة هامة لسلطة الإدارة في تسيير الأنشطة المختلفة بالمؤسسة، وتحقيق أهدافها، فهو يلعب دوراً هاماً في توحيد الأفكار والمشاعر والاتجاهات، والعمل على تغيير السلوك المنحرف، ويساعد على الالتزام بالانضباط الذاتي للأفراد وتحقيق الأهداف المنشودة للمؤسسة.

3- الدعائم القانونية: تتمثل هذه الدعائم كما يلي:

أ - الانضباط : الانضباط داخل المؤسسة، فإن الإنسان قد مر على عدة مراحل قبل الوصول إلى المؤسسة، العائلة، المدرسة، مؤسسات المجتمع المختلفة وأخيراً ميدان العمل بالمؤسسة. قبل الوصول إلى ميدان الشغل، تزود الإنسان بمجموع من المعارف

ويعتبر أن تأدية العمل بأمانة وواجب ويأحسن، وهنا يكمن الانضباط الذاتي في ميدان الممارسة، كما يضيف الدين الإسلامي بعدا لم تتصوره آية نظرية في الوجود، حيث يقول الله تعالى: ﴿إِنَّ الذِّنَّ أَمْنًا وَعَمَلُوا الصَّالِحَاتِ كَانَتْ لَهُمْ جَنَّاتُ الْفِرْدَوْسِ نُزُلًا﴾ (سورة الكهف: آية 6)، أي إن الإسلام دعانا إلى أن نمزج بين الدنيا والآخرة مزجا كريما، فليس من الإسلام أن تكون الدنيا وحدها هي همنا وغايتنا، وليس من الإسلام أن نقبل على الآخرة فنضيع دنيانا، كما جاء في الأثر: «اعمل لدنياك كأنك تعيش أبدا، واعمل لآخرتك كأنك تموت غدا» هذا هو رأي الإسلام وهو صريح واضح يقضي بأن يعمل المسلم لدنياه وآخرته، وليس له أن يتجرد من الدنيا ويقبل على الآخرة كما ليس له أن يقبل على الدنيا ويتجرد عن الآخرة.

على هذا الأساس أضفنا في دراستنا هذه، دعما آخر، ألا وهو دعم من الدعائم الدينية الذي يسهم هو الآخر في ترقية الانضباط الذاتي.

5. الدعائم الدينية وترقية الانضباط الذاتي :

الإسلام كحالة أخلاقية مثالية، لاسيما في ميدان سلوك الانضباط الذاتي، المتمثل في الإحسان. تحمل الأخلاق الإسلامية مبادئ و توجيهات وإرشادات أخلاقية مهنية، فردية، جماعية وإنسانية، لكل شخص مهما كانت درجته في ميدان عمله مؤمنا بما جاء في كتابه العزيز «القرآن الكريم»، الذي يشير إلى تقوية الانضباط الذاتي، عندما يلتزم المؤمن بما يلي:

قال الله تعالى: ﴿الْمُرِءُ لِمَا بَانَ اللَّهُ بِهِ﴾ [سورة العلق: 14]

وقال الله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ مَرْقِبًا﴾ [سورة النساء: 1]

قال الله تعالى: ﴿مَرْضِي اللَّهُ عَنْهُمْ وَمَرْضُوا عَنْ ذَلِكَ لِمَنْ خَشِيَ مَرْءَهُ﴾ [سورة البينة: 8]

قال تعالى ﴿إِنَّ اللَّهَ لَا يَغْفِرُ مَا بَقِيَ حَتَّى يَغْفِرُوا مَا بَأْسَهُمْ﴾ [الرعد: 11]

وقال الله تعالى: ﴿وَأَحْسَنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْحَسَنِينَ﴾ [البقرة: 195]

والإحسان هو مراقبة الله في السر والعلن، وفي القول والعمل، وهو فعل الخيرات على أكمل وجه، وابتغاء مرضات الله. يقول صلى الله عليه وسلم: الإحسان هو: (أن تعبد الله كأنك تراه فإن لم تكن تراه فإنه يراك) مسلم.

والمسلم إذا وصل إلى درجة «الإحسان»، فإنه حقق مستوى عال في الإيمان متوازنا مع الإسلام، ومن يصل إلى مستوى درجة الإحسان، فإنه قد حقق أعلى مستوى من الانضباط الذاتي. ولذلك نتطرق إلى مكونات الانضباط الذاتي في الإسلام، حتى يمكن لنا الاستفادة من القيم والدعائم الدينية التي غافلنا عليها، وهي كما يلي:

مكونات الانضباط الذاتي في الإسلام: لقد حددنا بعض المجالات في ميدان المؤسسة التي يمكن أن تتغذى بالوازع الديني لترقية سلوك وتصرفات الأفراد في ميدان الانضباط الذاتي، وهي كما يلي:

الثانية: هي أخلاقيات الوظيفية أي ما يمليه الضمير الأخلاقي الحي في وجوه الميل نحو العدالة والخير والحق. والفارق بين هاتين المجموعتين أن القيود الأولى تنظم السلوك الخارجي للموظفين، بينما المجموعة الثانية تنظم النوايا والبواعث والدوافع بحث تحقق رقابة ذاتية على سلوك الفرد⁽⁵¹⁾.

وعلاج مثل هذه الازدواجية يتمثل في تبني نظام للرقابة الذاتية قائم على الإدراك والوعي والحرص على الظهور بالمظهر المحترم⁽⁵²⁾.

إذن دعائم الانضباط الذاتي يتطلب منها أن تسيير جنبا إلى جنب، أي الدعائم الأخلاقية، والمهنية والقانونية، يجب أن تكون على شكل تكامل من أجل تحقيق الهدف الأسمى المتمثل في تحقيق الانضباط الذاتي للإنسان.

4. دعائم الخدمة الاجتماعية وترقية سلوك الانضباط الذاتي:

تقدم الفكر الاجتماعي والاقتصادي في عصرنا الحاضر تقدما كبيرا، وتبين أن العمل على الأداء الجيد للوظيفة الاجتماعية للمصنع يؤدي إلى ارتفاع الإنتاج والتخفيف من حدة مشكلات العمل⁽⁵³⁾.

كما يكون تقديم الخدمات الاجتماعية من محفزات على تدعيم سلوك الانضباط الذاتي، إذ تصبح دعائم الخدمات الاجتماعية كمكاملة للدعائم الأخلاقية والمهنية والنظامية من أجل ترقية سلوك الانضباط الذاتي. ومن أهم الخدمات الاجتماعية التي تقدم في المؤسسة تتمثل فيما يلي:

أ. الخدمات الصحية،

ب. الخدمات الغذائية،

ت. الخدمات التعليمية والثقافية،

ث. الخدمات الترفيهية،

ج. خدمات الإسكان وتوفير سبل النقل،

ح. التأمينات الاجتماعية (معاشات التقاعد ، معاشات العجز، منح نفقات الجنازة ، منح الزواج..)

نجد أن تقديم هذه الخدمات الاجتماعية في محيط العمال يحقق هدفين رئيسيين: أولهما إيجاد الظروف التي تساعد على كفالة حياة سعيدة للعمال، ثانيهما: إنماء قدرات العامل واستعداداته لكي يستطيع أن يكيف نفسه تبعا للظروف المحيطة به⁽⁵⁴⁾.

فهذه الخدمات على اختلاف أنواعها تعتبر دعامة قوية لبناء الانضباط الذاتي بين طرقي العمل وإشاعة جو من الاستقرار العملي .

ومن وجهة نظرنا أن الدعائم سالفة الذكر، مازالت ناقصة بسبب العلاقة بين الظروف الاقتصادية والأخلاقيات النابعة عن الدين لم تحظ بالاهتمام الذي تستحقه، ذلك أن الدين الإسلامي يهتم اهتماما بالغا بتنشئة الفرد والجماعة والمجتمع والإنسانية جمعا بتنشئة « الإيمان والإسلام والإحسان»، وهو يمنح قيمة أخلاقية كبيرة للعمل، بل

ب. الانضباط الذاتي

السلوكيات الغربية	التوجيهات النبوية الشريفة
المسؤولية	(كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته) متفق عليه.
الإخلاص في العمل	(الإخلاص في السر والعلانية) البخاري
محاسبة الذات	(ساعة يحاسب فيها نفسه) ابن حبان
التحكم في النفس	(لا تغضب) مالك (ليس الشديد من غلب الناس، إنما الشديد من غلب نفسه) ابن حبان
الأمانة	(أد الأمانة إلى من أئتمنتك ولا تخن من خانك) الترمذي
الوفاء بالعهد	(تقبلوا لي ستاً أتقبل لكم الجنة: ... وإذا وعد فلا يخلف) الحاكم
كفاءة، وأخلاق	(إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه) السيوطي
الانضباط الذاتي	قال تعالى: «إن الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم» [الرعد:11] يقول صلى الله عليه وسلم: (أن تعبد الله كأنك تراه فإن لم تكن تراه فإنه يراك) مسلم. (إنما الأعمال بالنيات وإنما لكل امرئ ما نوى) البخاري. (من رأى منكم منكراً فليغيره بيده فإن لم يستطع فبلسانه وإن لم يستطع فبقلبه وذلك أضعف الإيماّن) مسلم.
الاعتراف بالخطأ	(كل بني آدم خطاء، خير الخطاءين التوابون) ابن ماجه (وما أخشى عليكم الخطأ ولكن أخشى عليكم العمد) ابن حنبل
قيمة الوقت	(لا تؤجل أمر اليوم إلى الغد) ❖

*وافرغ من عمل يومك ولا تؤخره لغدك، وأكثر مباشرته بنفسك، فإن لغد أموراً وحوادث تلهيك عن عمل يومك الذي أخرت، واعلم إن اليوم إذا مضى ذهب بما فيه، فإذا أخرت عمله اجتمع عليك عمل يومين فيشغلك ذلك حتى تمرض منه، وإذا أمضيت لكل يوم عمله أرحت بدتك ونفسك وجمعت أمر سلطانتك».

من كتاب وصية بعث به طاهر بن الحسين رحمه الله إلى ابنه عبد الله، وذلك عندما ولاة الخليفة العباسي المأمون

أ. العلاقات الإنسانية.

ب. الانضباط الذاتي.

ت. الاختيار، التعيين والتدريب.

ث. التنظيم والقيادة.

عن انس بن مالك رضي الله عنه، عن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: (إن الرجل لا يكون مؤمناً حتى يكون قلبه مع لسانه سواءً، ويكون لسانه مع قلبه سواءً، ولا يخالف قوله عمله، ويأمن جاره بوائقه). رواه الأصبهاني

أ. العلاقات الإنسانية

السلوكيات الغربية	التوجيهات النبوية الشريفة
السرور	يقول عليه الصلاة والسلام «إن أحب الأعمال إلى الله تعالى - بعد الفرائض - إدخال السرور على المسلم» رواه الطبراني.
إفشاء السلام	يقول عليه الصلاة والسلام: «وتقرأ السلام على من عرفت ومن لم تعرف» مسلم ويقول عليه الصلاة والسلام: (أفشوا السلام كي تعلوا) الطبراني.
حب لتعاون والتضامن	« لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه » البخاري « المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضاً » البخاري
حل النزاع	يقول تعالى: ﴿ إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلَحُوا بَيْنَ أَرْوَاحِكُمْ ﴾ [الحجرات:10] يقول صلى الله عليه وسلم: « أفضل الصدقة إصلاح ذات البين » الطبراني ويقول كذلك « لا يحل لمسلم أن يهجر أخاه فوق ثلاث ليال » مسلم و يقول أيضاً « فمن هاجر فوق ثلاث فمات دخل النار » ابو داود
العدل	يقول الله تعالى: ﴿ وَإِذَا حُكِمَ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ﴾ [النساء:58] (العدل في الرضا والغضب)
الخدمات الاجتماعية	يقول صلى الله عليه وسلم: « من كان لنا عاملاً ولم يكن له سكن فليخذ مسكناً، ولم يكن له زوج فليخذ زوجاً، ومن لم يجد خادماً فليخذ خادماً ومن لم يجد دابةً ومن اتخذ غير ذلك فهو غال أو سارقابو داود. »

(أفضل الناس عند الله منزلة يوم القيامة : إمام عادل رفيق) الطبراني	القائد العادل
(وشَرَّ عباد الله منزلة يوم القيامة إمام جائر خريق) الطبراني (ألا أيها الناس لا يقبل الله صلاة إمام جائر) الحاكم	القائد الجائر
(إذا خرج ثلاثة في سفر فليؤمروا أحدهم) ابو داود (لا يحق لثلاثة يكونون بفلاة من إلا أمروا عليهم أحدهم) أبو داود	وحدة القيادة
(أعطوا الأجير حقه قبل ان يجف عرقه) البخاري.	المكافأة
(يد الله مع الجماعة) ابن ماجه (المؤمنون كرجل واحد، إن اشتكى عينه اشتكى كله، واشتكى رأسه اشتكى كله (مسلم.	روح الفريق
(قليل العمل مع العلم كثير، وكثير العمل لا ينفع مع الجهل) كنز العمال (إياكم والظن فإن الظن أكذب الحديث) مسلم. أمر النبي صلى الله عليه وسلم بلزوم الجماعة وهم أهل العلم) البخاري	ربط العمل بالعلم
(السمع والطاعة فيما أحب أو كره ما لم يؤمر بمعصية، فإذا أمر بمعصية فلا سمع ولا طاعة) متفق عليه	الطاعة
(الدين النصيحة .. لله ورسوله ولأئمة المسلمين وامتهم) مسلم (من استطع منكم ان ينفع أخاه فليفعل (مسلم (من دل على خير فله مثل أجر فاعله) ابو داود	التوجيه
قال الله تعالى : { وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان } المائدة : [2	التنسيق
(أيها الناس خذوا من الأعمال ما تطيقون) البخاري (إن أحب الأعمال الى الله ما دام وإن قائل) البخاري (يسروا ولا تعسروا) البخاري	تقسيم العمل

من خلال التوجيهات النبوية الحضارية والأخلاقية التي أشار إليها أستاذ البشرية «محمد عليه الصلاة والسلام» «لا تغش.. لا تسرق.. لا تكذب.. احترم الوقت والوفاء بالعهد، أحب لأخيك ما تحب لنفسك، لا تغضب، الإخلاص، الأمانة، الإتقان وحب العمل ، الخ، أليست تلك المبادئ التي بنيت وازدهرت وتطورت عليها الحضارة الإسلامية، أي هذا دليل على أن المجتمع الإسلامي كان يتمسك بسلوك «الانضباط الذاتي»، وقد سبق مختلف النظريات الغربية في الطرح. ولكن للأسف، نلاحظ كلنا أن توجيهات السنة النبوية الشريفة يعمل بها أهل الغرب، والعالم الإسلامي يتجاهلها في المعاملة، لو لا الشهاداتين ، لذلك يقول

. مصر، يعد أحد الوثائق الإدارية الهامة التي تنم عن سمو وأصالة الفكر الإداري الإسلامي. ولقد شاع خبر هذا الكتاب، وعلم به المأمون وأعجب به أيما إعجاب وصل حد أن عممه على كافة الولاة والعمال ليقتدوا ويعملوا به.

ت. الاختيار، التعيين والتدريب

السلوكيات الغربية	التوجيهات النبوية الشريفة
التعيين	(إذا أسند الأمر الى غير أهله فانتظروا الساعة) البخاري
الشخص المناسب	(من ولي أمر المسلمين شيئاً، فولى رجلاً وهو يجد من هو أصلح للمسلمين منه فقد خان الله ورسوله) ابو داود
الكفاءة	قال تعالى : ﴿ إن خير من استأجرت القوي الأمين ﴾ [القصص:26] يقول عليه الصلاة والسلام : (المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف) النووي.
التكوين بالخارج	(من خرج في طلب العلم كان في سبيل الله حتى يرجع) الترمذي
العلم والتعلم والتدريب	(أطلب العلم من المهد إلى اللحد) السيوطي (طوبى لمن عمل بعلمه) البيهقي (تعلموا العلم وعلموا الناس) الدرامي

ث. التنظيم والقيادة

السلوكيات الغربية	التوجيهات النبوية الشريفة
القيادة	يقول عليه الصلاة والسلام (أيما رجل أم قوماً وهم له كارهون لم تجز صلاته أذنيه). ابن ماجه.
الحوار والتشاور	يقول تعالى : { وأمرهم شورى بينهم } [الشورى : 38] يقول تعالى : { فأسألو أهل الذكر ان كنتم لا تعلمون } [الأنبياء: 7] ويقول عز وجل : { وشاورهم في الأمر } آل عمران: [159] يقول عليه الصلاة والسلام : (ولا ندم من استشار) كنز العمال
مسؤولية القيادة	(إن الله سائل كل راع عما استرعاه ، حفظ أم ضيع). ابن حبان.

هذا البناء، فإنه يختل التوازن ولا يتحقق سلوك الانضباط الذاتي. حيث يحتوي هذه السلوك على العنصر الأول الدعائم الأخلاقية وتتمثل في الروح الوطنية، الولاء والانتماء الروحي للمؤسسة، قيمة التعاون، حب الآخرين، الشعور بالمسؤولية، الإخلاص، الإيجابية. والعنصر الثاني الدعائم المهنية ويشمل الإتقان، المهارة وتطوير الخبرة الذاتية، الثقة المتبادلة، الاهتمام بالعلاقات الإنسانية، الشفافية والوضوح، الاتصال وتنمية سلوك الانضباط الذاتي للأفراد. بالإضافة إلى العنصر الثالث الدعائم القانونية الذي يحتوي على الانضباط، التحكم في استعمال الوقت واحترام النظام القانوني.

أيضا تأثير العنصر الرابع يتمثل في الدعائم الخدمة الاجتماعية و يشمل الخدمات الصحية، الخدمات الغذائية، الخدمات التعليمية والتثقيفية، الخدمات الترفيهية، خدمات الإسكان وتوفير سبل النقل، التأمينات الاجتماعية (معاشات التقاعد، معاشات العجز، منح نفقات الجنازة، منح الزواج..). وأخيرا العنصر الخامس تكون الدعائم الدينية الإسلامية بمثابة مكونات الانضباط الذاتي، اخترنا بعض الميادين في المؤسسة التي لها ارتباط في تحقيق الانضباط الذاتي، إذا التزم بالتوجهات النبوية الحضارية والأخلاقية التي أشار إليها أستاذ البشرية «محمد عليه الصلاة والسلام في ممارستها والمتمثلة في العلاقات الإنسانية، الانضباط الذاتي، الاختيار، التعيين والتدريب، التنظيم والقيادة.

إذن، من أجل تحقيق رسالة الانضباط الذاتي، فإنه يجب المحافظة على العناصر التي ينبني عليها، وأن تكون متكاملة، فهي بمثابة أسس لبناء هذا السلوك الرشيد، إذا أختل شرط من هذه العناصر انهار بناء السلوك، يجب تغذية عكسية لتجديد عناصر البناء، من أجل الاستعداد للألفية الثالثة. ولذلك يقول الله تعالى : ﴿ ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَىٰ قَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ﴾ [الأنفال: 153].

التوصيات

- . الحفاظ على دعائم الانضباط الذاتي في ميدان العمل، تكون بمثابة الدفاع عن مصير المؤسسة.
- . استخدام دعائم الانضباط الذاتي على مستوى جميع القطاعات الاقتصادية والاجتماعية، والسياسية بدون استثناء، سواء في القطاع العمومي أو الخاص أو المختلط، يحقق الدفاع عن ممتلكات المؤسسة، ويدافع عن الإنتاج الوطني.
- . ترقية دعائم الانضباط الذاتي يسهم بدور فعال في التنمية المستدامة للوطن والبلاد.
- . الاهتمام بتطوير دعائم الانضباط الذاتي في ميدان العمل، يسهم في التخلص التدريجي من التبعية الأجنبية.
- . المنافسة الاقتصادية العالمية تحتاج إلى التمسك بدعائم الانضباط الذاتي.

الله تعالى في كتابه الكريم في الذين { يقولون ما لا يفعلون}. ولتحقيق هذا السلوك الحضاري يؤكد الله تعالى في الآية الكريمة:
﴿ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ﴾ [الرعد: 11]

الخاتمة

تعاني الجزائر من ظاهرة التخلف منذ الاستقلال، ومن بين العوامل الأساسية المؤثرة على هذه الظاهرة، راجع إلي الفراغ الروحي للإنسان الجزائري لاسيما في ميدان سلوك الانضباط الذاتي، وهذا الأخير يشكل أقوى سلاح في ضبط النفس، والمحور البارز ومن الوسائل الأساسية في بناء المجتمع وتنميته وتطويره. مع العلم أن الجزائر أصبح اقتصادها متأثر بالمنافسة العالمية، والدخول إلى اقتصاد السوق العالمي، يتطلب تنبيه الغافلين من أفراد المجتمع الجزائري في أي مؤسسة كانت، مهما كان نوعها، التشبع بروح وسلوك الانضباط الذاتي لمواجهة المعركة الاقتصادية مع الأجانب، للدفاع عن الإنتاج الوطني، وذلك من أجل البقاء والاستمرار والارتقاء إلى مستوى الدول المتحضرة

يشكل «الانضباط الذاتي» نوع من أنواع أخلاقيات العمل، فهو يضبط سلوك الأفراد في ميدان الممارسة على مستوى جميع نشاطات العمل بالمؤسسات سواء كانت مؤسسات ذات أهداف اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية. يؤدي الالتزام بسلوك الانضباط الذاتي بتقليل الخسائر واكتشاف نقاط التقصير، ومحاولة علاج هذا القصور، و تعديل الانحرافات في العمل قبل تفاقمها من خلال الإتقان، ومحاسبة النفس باستمرار، والحرص على أداء دوره بروح من المسؤولية والإخلاص، كلها تعتمد على هذا السلوك الرشيد في تحقيق أهدافها.

وكانت أهداف هذه الدراسة تسعى إلى معرفة سلوك الانضباط الذاتي، أنواعه ودعائمه التي ترفع من قدراته، كما تشكل هذه الدراسة نقطة انطلاق للبحث العلمي على مستوى جميع القطاعات بالجزائر وفي مختلف الميادين، حتى أفراد المجتمع بأكمله، وذلك لمعرفة هذا السلوك الرشيد والالتزام به من أجل الاستعداد للألفية الثالثة.

خلال تناولنا موضوع دعائم الانضباط الذاتي، لم يبق هو الوحيد على الساحة العلمية والواقعية فحسب، بل أصبح موضوعه شائك، حيث له ارتباط بالفرد والأفراد والمؤسسة والمجتمع بأكمله، لكي تكون لدينا صورة شاملة حول موضوع الانضباط الذاتي، نقدم صورة موجزة حول المستويات التي يتشكل منها الانضباط الذاتي وهي، الانضباط الذاتي للفرد، الانضباط الذاتي للفرد مرتبط بالتضامن مع فريق العمل، وأيضا مستوى الانضباط الذاتي للمجتمع.

ومن أجل تحقيق ممارسة سلوك الانضباط الذاتي، فإن هذا الأخير يعتمد على دعائم متكاملة وتكون بمثابة أسس لبناء هذا السلوك الرشيد، في حالة غياب دعم واحد من بين دعائم

1. أنظر جريدة الخبر الوطنية بتاريخ 10/06/2004 العدد: 4109 .
- 2) دينكن ميتشيل، معجم علم الاجتماع، ت: إحسان محمد الحسن، بيروت، دار الطليعة للطباعة والنشر، 1986، ص 127
3. ناصر دادي عدون. اقتصاد المؤسسة. دار المحمدية العامة، 1998. ص 11.
- 4 - JEAN LONGATTE, JACQUES MULLER, ÉCONOMIE D'ENTREPRISE, DUNOD, PARIS 2004, P01
- 5 -JEAN LONGATTE. ÉCONOMIE D'ENTREPRISE, P01 .
- 6 . محمود كفاوين، إدارة المؤسسات الاجتماعية، الشركة العربية للتسويق والتوريدات، القاهرة، 2009، ص 12.
- 7 . عمار. محمود إسماعيل (1999). تعليم بلا عقاب (الثواب والعقاب في التربية). الرياض: دار عالم الكتب.
- 8 . ج.م. باربا ليت العقلانية والانفعال في سوسولوجيا ماكس فيبر، (ترجمة: د. عاطف احمد). مجلة الثقافة العالمية، الكويت العدد 110، يناير. فبراير 2002 ص 16. 20.
- 9 - Bernard Mottez: La Sociologie Industrielle. 2^e édition P.U.F. Paris .1975.p 16.
- 11 . عمار بوحوش الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة، الجزائر المؤسسة الوطنية للكتاب، 1984، ص 36.
- 12 . علي السلمي ، تطور الفكر التنظيمي، الكويت، وكالة المطبوعات، 1975، ص 107.
- 13 . ناصر محمد العديلي، السلوك الإنساني والتنظيمي، الرياض، الإدارة العامة للبحوث، 1995، ص 174. 179.
- 14-Gwenaelle Rot , Auto-contrôle la Traçabilité & Responsabilité .Revue Sociologie du travail.1/98.Dunod.Paris . P.P : 5-2.
- 15 .عبدالله بن بخت، الانضباط الذاتي طريق للنجاح. MIS@al-jazirah.com عناية..عبدالله لطيف العتيق Copyright, 1997 - 2000 Al-Jazirah Corporation. All rights reserved
- 16.ابن منظور. محمد مكرم (2003). لسان العرب.ج9. الرياض: مكتبة الرشد.
17. الإدارة العامة للمعجمات (1984). معجم علم النفس والتربية. مجمع اللغة العربية، دار الكتاب.
- 18.http://www.moqatel.com/Mokatel/data/Behoth/Askria6/ALendebat7065/Study_Home.htm
19. محسن احمد الخضير، الإدارة في دول النمرور الآسيوية، القاهرة، ايتراك للنشر والتوزيع 1999. ص 115
- 20-Suet Philippe ; Choisir et former des hommes ; éd. Chotard et associés éditeurs, Paris, 1971,p 22.
- 21- Montaretto Marullo (silvio), Manuel pour la Direction du Personnel, éd Hommes et techniques, Suresne (France)1979, p. 260.
- 22-Dictionnaire Encyclopédique Larousse. Librairie Larousse. Paris.1979. p131.
- 23-Thomas Gordon. ; Comment apprendre l'autodiscipline aux enfants ; édition Marabout, 1992, p.150.
- 24- Jacquillat. B. ; Réglementation, Innovation et autodiscipline sur les marchés financiers. Cahiers de la recherche ; Université des Sciences & Techniques de Lille. 1985.p.10.
- 25- John C.Maxwell ; Leader, avez-vous ce qu'il faut. Edition Un monde différent Itée Québec. Canada.1999.P.158.
- 26 . كمال حمدي أبو الخير، التنظيم ونظام إدارة الجودة الشاملة المتواصلة، القاهرة، مكتبة عين شمس، 1997، ص 137.
- 27 . يوسف الاقصري، كيف تحقق طموحاتك وتصبح مميزا في عملك؟ القاهرة ، دار اللطائف للنشر والتوزيع، 2002، ص 13.
28. سيد الهواري، التنظيم، القاهرة، مكتبة عين شمس، 1998، ص 353.
29. فائز الزعبي، محمد إبراهيم عبيدات، أساسيات الإدارة الحديثة، عمان، الأردن، دار المستقبل للنشر والتوزيع ، 1997، ص 53.
30. تركي رايح ، أصول التربية والتعليم، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، ص 285.
- 31- Dictionnaire HACHETTE Encyclopédique .2000. CD-ROM.
- 32-Jean de Courberive ; La Discipline personnelle. Ed SPES. Paris. 1988.p.114-121 .
33. محمد سعيد انور سلطان ، السلوك التنظيمي ، الإسكندرية ، دار الجامعة الجديدة ، 2003، ص ص 93 .95.
34. غسان طيارة، أكرم ناصر - المهندس جرجس الغضبان، الجودة ودورها في التنمية الاقتصادية، انظر الى الموقع :<http://mafhoum.com/syr/articles/tayara/tayara.zip>
- 35- Bernard Mottez, La Sociologie Industrielle, Paris, P.U.F.1975,p p 32 -34.
36. احمد عزت ، علم النفس لصناعي ، الإسكندرية ، الدار القومية للصناعة، 1965، ص 439.
37. عبد الكريم بكار، مدخل الى التنمية المتكاملة رؤية إسلامية، دمشق، دار القلم، 1999، ص 196. 197.
38. الدليل الإرشادي لبناء فرق العمل نصائح وأساليب وقواعد للفرق الفعالة <http://www.NGOce-org.htm>
39. مالك بن نبي ، شروط النهضة، المصدر نفسه، ص 166.
40. أحمد الدعيج و رندا الياضي . الانتماء التنظيمي : غياب مفهوم الانتماء التنظيمي يعطل تقدم منظمات العمل النسائية في المملكة. موقع مجلة الاقتصادية الإلكترونية. مايو 2008 العدد 5339
41. احمد علي جبرو عبد المحسن عبد المحسن جودة، المكتبة العصرية المنصورة، 1999، ص 285
- 42-Lapassade (Georges), Lourau (René), Clefs pour la sociologie, ed. Seghers, Paris, 1976, p 117.
- 43 . إبراهيم الفقي ، قوّة التحكّم في الذات، المركز الكندي للتنمية البشرية ، سلسلة النجاح ، بدون تاريخ ص 70.
- 44 . احمد الشرباصي ، موسوعة أخلاق القرآن ،ج2، بيروت ، دار الرائد العربي، 1981، ص 184 .
- . مالك بن نبي ، شروط النهضة ، المصدر نفسه، ص 166.
46. السيوطي جلال الدين ، الجامع الصغير، ج 1، ص 177.
- 47- Aileen BARID & Réal St Armand ,la confiance au sein des organisations. Mai 1995.p.14.
- 48 . محمود الشكرجي ، إدارة المشاريع الصناعية ، الجزء الثاني ، المصدر نفسه ، ص ص 214. 215
49. سيد الهواري ، التنظيم ، القاهرة ، مكتبة عين شمس 1998، ص 353.
50. ر.بوسكيه، الإنسان في المجتمع المعاصر، ترجمة مصطفى كامل فودة، القاهرة، دارا لمعرفة، 1965، ص 324.
51. عبد القادر الشبخلي ، أخلاقيات الوظيفة العامة ، عمان ، دار مجدلاوي للنشر ، 1999، ص ص 73. 74 .
- 52 . عبد القادر الشبخلي ، أخلاقيات الوظيفة العامة ، المصدر نفسه ، ص 25.
- 53 . أبراون ، علم النفس الاجتماعي في الصناعة، ترجمة السيد محمد خيرى وآخرون ، دار المعارف بمصر ، القاهرة، 1968، ص 95.
54. طلعت إبراهيم لطفي ، الخدمة الاجتماعية العمالية ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة، 2008، ص 238.
55. مناع خليل القطان، اثر الإيمان والعبادات في مكافحة الجريمة، مجلة الرادة، العدد 4، السنة الخامسة، مطابع دار الهلال الاوفست، الرياض، السعودية، 1980، ص 16.