المقدمة العامة

بات من الملاحظ في الاتجاه الحديث لعلم الإدارة ، الاهتمام المتزايد من قبل الأكاديميين والممارسين بموضوع أخلاقيات الإدارة في منظمات الأعمال ، رغم أنها لم تحظ إلا باهتمام محدود فهو بسرعة متزايدة أصبح يتبوأ حيزا مستقلا في أدبيات الإدارة ، وأصبحت كبرى الشركات تتسارع في إصدار مدونات أخلاقية لها ، وصار المنحى الأخلاقي في إدارة الأعمال محط أنظار المهتمين بإنجاح المنظمات ؛ حتى أنه قد يعمد في بعض تلك المنظمات إلى إعادة صياغة الأهداف والسياسات بشكل يبرز المسؤولية الأخلاقية لها ، بعد أن كان محور اهتمامها الوحيد هو كيفية تحقيق القدر الأكبر من الأرباح ، واعتبار ذلك هدفا أساسا للأعمال ، ومسؤولية وحيدة لها ، فقد توصلت منظمات الأعمال إلى قناعة بأنها لن تستطيع استثمار طاقات أفراد المنشأة ، واكتساب التزامهم ، وحسن انتمائهم ، إلا من خلال ممارسة قيم أخلاقية محددة تتبناها ، خاصة أنها بدأت تتأكد عمليا أن أي تصرف غير أخلاقي من قبل الإدارة قد ينعكس سلبا على مسار الإنجاز ؛ ويتسبب بخسائر فادحة تتحملها المنشأة ، ويعود ضررها بالمحصلة على المجتمع برمته ، ومن ثم فإن العمل على تحقيق الربح فقط ، دون النظر لما يمكن تحقيقه من منافع للمجتمع ، هو في الواقع أمر يعود ضرره في النهاية على المنظمة ذاتها .

وتزداد أهمية أخلاقيات الإدارة اذا ارتبطت بعملية لتوظيف المورد البشري ، حيث تسعى أغلبية المنظمات الى تطبيق اجراءات أخلاقية في عملية التوظيف وذلك نظرا للدور الهام والرئيسي الذي يلعبه المورد البشري في التنمية كما يمثل الاستثمار فيه أعلى عناصر الثروة الأخرى وكفاءة توظيفها وتأتي أهمية الموارد البشرية من كون الإنسان محور كل نشاط ومبعث حيوية وفعالية كل الثروات وعليه يتوقف النمو والتقدم والكفاءة وكيان المنظمة وملامحها وتفوقها والاستمرار والمنافسة .

ونظرا لأهمية العنصر البشري استدعى الأمر إلى ضرورة وجود إدارة خاصة ترعى شؤونهم ، وتسهر على توفير الظروف الملائمة لهم وهي إدارة الموارد البشرية ، التي تعتبر من أهم الوظائف الموجودة داخل المؤسسة، تهدف إلى وضع كل فرد في المكان المناسب له و تحقيق التوافق بين متطلبات المؤسسة و خصائص الفرد المرشح لشغل الوظيفة ، و الإدارة تحقق هذه الغاية من خلال الاعتماد على أساليب حسن الانتقاء و التوظيف، و حتى يكون هناك اختيار أفضل للموارد البشرية

المؤهلة يتطلب ذلك من المؤسسة وضع سياسة توظيف فعالة بعيدة عن الغموض و الذاتية ووفق اعتبارات قانونية وأخلاقية .

عرفت عملية التوظيف في المؤسسات الجزائرية تقدما ملحوظا في السنوات الأخيرة، إذ دأبت على تطبيق اجراءات فعالة في اختيار الموارد البشرية، و الاعتماد على مجموعة من الخطوات و الطرق التي تساعد على تحقيق الأهداف المسطرة، وهذا كان الدافع إلى تسليط الضوء على عملية التوظيف، التي تمثل أهم خطوة من خطوات العملية التخطيطية و الإدارية في المؤسسة ،ومدى مراعاة الأخلاقيات الإدارية فيها.

وهنا تظهر أهمية موضوع هذه الدراسة، بحيث تهدف إلى استيعاب و معرفة واقع التوظيف في المؤسسات الجزائرية ومدى مراعاتها لأخلاقيات الادارة في إجراءات التوظيف التي تعتمدها هذه المؤسسات و الطرق و التقنيات التي يتم من خلالها اختيار اليد العاملة المناسبة، فعملية إيجاد الرجل المناسب القادر على تحمل مسؤوليات منصبه على أكمل وجه، يعتبر من النقاط المؤدية إلى النجاح المهني و أصعبها تحقيقا، سواء للفرد أو المؤسسة .ومن هنا يمكن طرح الاشكالية التالية :

1. الاشكالية الرئيسية:

إن الالتزام بالأخلاقيات أمر أساسي يحرص عليه كل شخص ، والعاملين في المؤسسات وخاصة الإداريين منهم ، فعدم الالتزام بأخلاقيات الإدارة تنجر عنه نتائج سلبية تؤثر على أداء جميع العاملين بها، وخاصة أداء أصحاب القرار وبالتالي فهو يؤثر على أداء تلك المؤسسة وسمعتها أمام المجتمع ومن هنا يمكن طرح الإشكالية الرئيسية التالية :

- **ما مدى تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية ؟**

2. **التساؤلات الفرعية :**

أ- ما المقصود بأخلاقيات الإدارة وماهي أهدافها ؟

ب- ماذا يقصد بعملية التوظيف؟و ما هي أهميتها بالنسبة للمنظمة؟

ت- هل هناك علاقة بين كل من أخلاقيات الإدارة و عملية التوظيف في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الأم والطفل –تبسة- محل الدراسة؟

ث- ما مدى التزام اصحاب القرار في المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة بأخلاقيات الإدارة ؟

ج- ما مدى تبني أخلاقيات الإدارة من قبل موظفي المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة؟

3. الفرضيات .

لمعالجة إشكالية البحث تم صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

- ✓ لأخلاقيات الإدارة تأثير على عملية التوظيف في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة محل الدراسة .

ولإثبات صحة هذه الفرضية تم تجزئتها إلى مجموعة من الفرضيات الجزئية :

- ✓ أخلاقيات الإدارة هي التي تعمل على ترشيد عمل الموظف.
- ✓ تعتبر عملية التوظيف الدعامة الأساسية لنجاح المنظمة.
- ✓ تلعب أخلاقيات الإدارة دورا في تفادي بعض السلوكيات التي من شأنها الإخلال بالسير الرشيد لعملية التوظيف في المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة .
- ✓ هناك التزام ملحوظ لأصحاب القرار في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة محل الدراسة بأخلاقيات الادارة .
- ✓ هناك تفاوت في تبنى أخلاقيات الإدارة من قبل موظفي المؤسسة .

4. دوافع اختيار موضوع الدراسة .

جاء اختيار هذا الموضوع بناءا على بعض الاعتبارات منها اعتبارات شخصية وأخرى موضوعية :

أ- رغبة في اثراء معارفنا في مجال التخصص (ادارة اعمال المؤسسات) .

ب- تقليص التوظيف او ايقافه في معظم المؤسسات العمومية الجزائرية ،بسبب السياسات المنتهجة من قبل الدولة في اطار سياسة التقشف مما يجعل أخلاقيات الإدارة على المحك إذا تعلق الأمر بعملية التوظيف .

ت- الحاجة الى البحوث المتعلقة بموضوع أخلاقيات الإدارة وعلاقتها بالتوظيف ، خصوصا فيما يتعلق بالبحوث باللغة العربية .

ث- الاقتراب من المؤسسة الجزائرية والتعرف على طبيعة ممارساتها الإدارية فيما يتعلق بمدى التزامها بأخلاقيات الإدارة خصوصا في مجال التوظيف ، من أجل اكتشاف الخروقات ومحاولة اقتراح بعض الحلول .

5. أهمية الموضوع .

جاء اختيار هذا الموضوع بناءا على أهميته العلمية والتطبيقية والتي تتمثل فيما يلي :

أ- من المهم غرس أخلاقيات الإدارة في المنظمات خاصة في ظل ما تعرفه المؤسسات اليوم من تغليب المصلحة الذاتية على المصلحة العامة.

ب- تأتي الأهمية العلمية لهذا الموضوع من خلال دوره في توضيح المفهوم الحقيقي لأخلاقيات الإدارة، فمن الخطأ اعتبار أخلاقيات الإدارة عبارة عن سلوكيات شخصية يتحلى بها الموظف ولا تأثير لها على المنظمة ، فأخلاقيات الإدارة مفهوم أشمل وأبعد من ذلك فهي التزام مسؤول من الموظف اتجاه المنظمة بتأدية مهامه بكل مسؤولية ونزاهة وصدق .

ت- تزداد أهمية أخلاقيات الإدارة إذا تعلق الأمر بعملية التوظيف والتي تعنى بتكوينة المورد البشري داخل المنظمة وخاصة في ظل اقتصاد السوق والذي لا مكان فيه للمنظمات الضعيفة فالمورد البشري يعد مصدر قوتها.

6. أهداف الموضوع .

يهدف هذا الموضوع الى ما يلي :

أ- توضيح أهمية الالتزام بأخلاقيات الادارة في عملية التوظيف .

ب- جعل المؤسسات الجزائرية تهتم بأخلاقيات الإدارة وجعلها أمر ضروري يلزمها لبقائها واستمرارها

ت- التعريف بأخلاقيات الادارة وعلاقتها بالتوظيف.

ث- الخروج بنتائج وتوصيات تفيد القطاع العام في الجزائر وتدعوه إلى تبني مثل هذه الممارسات المسؤولة أخلاقيا في العمل الإداري خاصة المتعلق بالتوظيف .

7. المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة .

بالنظر إلى طبيعة الموضوع محل الدراسة وحتى يتم التمكن من اختبار الفرضيات والإجابة على الاشكالية المطروحة، تم الاعتماد في هذه الدراسة على المزج بين المنهجين الوصفي والتحليلي .وذلك بالاعتماد على الأدوات والمصادر التالية:

أ- في الجانب النظري :

تم استعمال المسح المكتبي ، من اجل الوقوف على ما تناولته المراجع والمصادر العربية والأجنبية بخصوص موضوع الدراسة. وكذا المقالات والمجلات العلمية ومذكرات التخرج واستعملنا أيضا المسح الالكتروني (المعلوماتي) عن طريق شبكة الانترنت.

ب- في الجانب التطبيقي :

تم استعمال أسلوب الاستبيان .حيث تم توزيعه على عدد من موظفي مؤسسة عمومية جزائرية . وتم الاعتماد في تحليل النتائج على برنامج التحليل الاحصائي P INFO .

8. الدراسات السابقة .

في حدود ما تم الاطلاع عليه فان الدراسات الأكاديمية المتعلقة بموضوع أخلاقيات الإدارة تعد قليلة جدا ،لأن هذا الموضوع يعتبر من المواضيع الحديثة ، أما موضوع توظيف الموارد البشرية فهناك العديد من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع ، فكلا الموضوعين تم تناولهما على نحو مستقل ،ولوحظ نقص كبير في الدراسات التي تناولت العلاقة بين هاذين المتغيرين وفيما يلي عرض لبعض هذه الدراسات :

أ- الدراسة الأولى :

دراسة مقدم السعيد بعنوان "أخلاقيات الوظيفة العمومية "[1] وهي عبارة عن دراسة نظرية تطبيقية من زاوية التأصيل ، الحقوق ، الالتزامات المهنية ، والنظام التأديبي للموظفين ، تناول فيه أسباب عدم التحكم في أخلاقيات الإدارة في الجزائر وبعض طرق ترسيخ أخلاقيات الإدارة في الجزائر.

[1] – سعيد مقدم ، اخلاقيات الوظيفة العامة دراسة نظرية تطبيقية من زاوية التاصيل الحقوق والالتزامات المهنية النظام التاديبي للموظفين ،

ب- الدراسة الثانية:

دراسة نجم عبود نجم بعنوان "دور أخلاقيات الإدارة في عالم متغير" [2] وتناول في دراسته العناصر التالية :

- المفاهيم العامة لأخلاقيات الإدارة ونظرياتها ومداخلها .
- تطور مفهوم وأبعاد المسؤولية الاجتماعية.
- تطرق إلى معالجة أخلاقيات الإدارة في التجارب الإدارية الأخرى .
- التطرق لأخلاقيات الإدارة في عدة مجالات .

والهدف وراء هذا المؤلف الحديث هو إلقاء الضوء على موضوعات مهمة ومعاصرة وتوضيح الإطار النظري لأخلاقيات الإدارة والتحديات التي تواجهها .

ج. الدراسة الثالثة :

دراسة عبد العزيز حياة بعنوان "الأخلاقيات الإدارية في الإدارة الجزائرية "[3] والتي تناولت الأخلاقيات الإدارية في جانبها النظري من خلال سرد مختلف النظريات والمداخل وتناولت أيضا الأخلاقيات الإدارية في الجزائر من خلال تحليل ودراسة بعض القوانين والتشريعات .

د. الدراسة الرابعة:

أجريت دراسة في (2010،2009) بعنوان "دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء الأفراد" دراسة حالة مؤسسة الكهرباء والغاز للوسط –سونلغاز بسكرة – ، وهدفت لدراسة تأثير أخلاقيات الأعمال على أداء الأفراد وذلك عن طريق دراسة تأثير الأنماط السلوكية على أداء الأفراد ، والقيم السائدة كذلك على أداء الأفراد وذلك عن طريق استبيان الذي كان يتكون من محورين أساسيين الأول يتعلق بالأنماط السلوكية والثاني بالأداء، ونتج عن الدراسة أنه يوجد تأثير للأنماط السلوكية على الأداء، ولكن بالمقابل ضعف اهتمام الإدارة بأخلاقيات الأعمال.

شركة دار الامة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، الطبعة الاولى، 1997 .

[2]- نجم عبود نجم ،**اخلاقيات الادارة في عالم متغير** ، القاهرة ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ،2006.

[3]-عبد العزيز حياة،**الاخلاقيات الادارية في الادارة الجزائرية** ،رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الجزائر كلية العلوم السياسية والاعلام،2004.

هـ. الدراسة الخامسة :

دراسة دحيمان لويزة "تأثير أخلاقيات الادارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر" [4] حيث تناولت الباحثة موضوع أخلاقيات الإدارة من جانبها النظري وكيف يمكن أن تكون أخلاقيات الإدارة هي المحدد لاستمرارية الموظف في وظيفته .

9. هيكلة الدراسة.

سعيا للإجابة على الإشكالية المطروحة وتحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة تم تقسيمها إلى ثلاثة فصول:

أ. الفصل الأول :

جاء بعنوان "البعد النظري لأخلاقيات الإدارة "بدأ هذا الفصل بالتعرف على ماهية أخلاقيات الإدارة ثم التطرق الى التوجه الأخلاقي لمنظمات الأعمال ثم الفساد الاداري واستراتيجية مكافحته.

ب. الفصل الثاني :

وعنوانه الإطار النظري للتوظيف بدأ هذا الفصل بماهية التوظيف ثم تم التطرق الى أساسيات التوظيف ثم الإطار التنظيمي للتوظيف في الجزائر .

ج. الفصل الثالث :

سيتم فيه دراسة تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية التوظيف في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة للأم والطفل– خالدي عبد العزيز، تبسة– وفيه سيتم التطرق الى تقديم عام للمؤسسة وتبيان هيكلها ، دراسة منهجية البحث وعرض وتحليل نتائج استمارة الاستبيان .

10. حدود الدراسة .

[4]–دحيمان لويزة ، **تأثير اخلاقيات الادارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر** ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير بكلية العلوم السياسية والاعلام ،قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، تخصص ادارة الموارد البشرية –جامعة الجزائر –3– 2012.

تقتضي منهجية البحث العلمي بهدف الاقتراب من الموضوعية، وتيسير الوصول إلى استنتاجات منطقية، ضرورة التحكم في إطار التحليل المتعلق بطبيعة هذه الدراسة النظرية، وذلك بوضع حدود للإشكالية، مع ضبط الإطار الذي يسمح بالفهم الصحيح للمسار المقترح لتحليلها ومنهجية اختبار فرضياتها، ولتحقيق ذلك تم إنجاز هذا البحث ضمن الحدود والأبعاد التالية:

أ- الحدود الموضوعية :

يصنف هذا البحث ضمن البحوث النظرية التي تهدف إلى الإحاطة بجوانب معرفية ذات الصلة بحقل أخلاقيات الادارة، حيث يقتصر البحث على دراسة مختلف الجوانب المتعلقة بأخلاقيات الادارة ومدى تأثيرها على أداء العاملين في المنظمة وذلك دون التعمق في تحليل عناصر الأداء.

ب- الحدود المكانية :

لقد تم إسقاط الجانب النظري لهذه الدراسة على المؤسسة الاستشفائية المتخصصة للأم والطفل –خالدي عبد العزيز– تبسة .

ج- **الحدود الزمنية :**

سوف تتم هذه الدراسة في المؤسسة المعنية خلال الفترة الممتدة ما بين01 فيفري 2017 الى غاية 30 أفريل 2017.

11. صعوبات الدراسة :

في إعداد هذه الدراسة تمت مواجهة بعض الصعوبات منها :

أ- قلة الدراسات السابقة التي تعرضت لموضوع أخلاقيات الإدارة وخاصة علاقتها بالتوظيف .
ب- صعوبة تقبل موظفي المؤسسة الإجابة على الأسئلة الواردة في الاستبيان وذلك لاعتبارات تخصصهم .
ت- قلة المراجع الخاصة بموضوع أخلاقيات الإدارة .