

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ميسان
كلية الادارة والاقتصاد
قسم ادارة الاعمال
الدراسة الصباحية



دور ادارة الموارد البشرية الالكترونية في تجنب سلوكيات الادارة السوداء

دراسة استطلاعية لعينة من القيادات الادارية في جامعة ميسان

بحث مقدم الى مجلس قسم ادارة الاعمال في كلية الادارة والاقتصاد في جامعة ميسان كجزء
من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في ادارة الاعمال

مقدم من الطالبتان:

رسل علي خليل

رسل علي حميد

بالأشراف:

م.م محمد رؤوف محمود

١٤٤٤ هـ

٢٠٢٣ م

المستخلص

تعد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية عاملًا حاسماً في إحداث فرق ونجاح في أي نظام إداري، وخاصة في مؤسسات التعليمية مثل جامعة ميسان. تتميز هذه الأداة الحديثة بقدرتها على تبسيط العمليات الإدارية وزيادة الكفاءة الكلية للموارد البشرية في جامعة ميسان. في ظل التحديات الحالية في مجال الإدارة العامة، يتوجب قادة الإدارة في جامعة ميسان والمؤسسات التعليمية الأخرى سلوك الإدارة السوداء... تشمل الإدارة السوداء نطاق التحكم الخاطئ والقيادة المشوهة وعدم التنظيم وعدم المسؤولية، مما يؤثر سلبًا على مناخ المؤسسة والعمل الجماعي وأداء الموظفين. وبالتالي، تعد الإدارة السوداء واحدة من أكبر المشكلات التي تواجه المؤسسات والمنظمات اليوم. على الرغم من التقدم الهائل في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، لا يزال بعض الأشخاص ينخرطون في سلوك غير قانوني أثناء إدارة فرق عملهم، ويهدف بحثنا هنا إلى تسلیط الضوء على أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية. والتشخيص الموضوعي لأسباب وعواقب القاعدة السوداء، ومساعدة السلطات المسؤولة في الحد منها والتقليل من تأثيرها. ومن خلال ما سبق حاول الباحثان صياغة مشكلة البحث متمثلة في السؤال الرئيسي المتمثل في ما هو دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تجنب السلوكات الإدارية السوداء. لمعرفة مدى تأثير الموارد البشرية الإلكترونية على الإدارة السوداء، تم اختيار جامعة ميسان كمجتمع بحثي وتضم عينة البحث عينة من القادة الإداريين من كليات جامعة ميسان. نماذج. تم تحليل الاستبانة من خلال برنامج الحزمة الإحصائية SPSS، وتوصل الباحثان إلى عدة استنتاجات أهمها وجود علاقة بين الموارد البشرية الإلكترونية والإدارة السوداء باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والذي بلغ قيمة ٠٤٥، والأكثر. وكانت التوصيات المهمة هي تشجيع استخدام الإلكتروني للموارد البشرية وتعزيز استخدام العام للموارد البشرية، ولتحسين إدارة الموارد البشرية يجب تفعيل دور القيادة الإدارية في جامعة ميسان.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	آية القراءية
ب	الاهداء
ت	الشكر والعرفان
ث	ملخص البحث
١	المقدمة
٨-٢	الفصل الاول: منهجية البحث والدراسات السابقة
٥-١	المبحث الاول: منهجية البحث
٢	اولاً: مشكلة البحث
٢	ثانياً: اهمية البحث
٣	ثالثاً: هدف البحث
٣	رابعاً: فرضيات البحث
٤	خامساً: المخطط الفرضي للبحث
٥	سادساً: حدود البحث
٥	سابعاً: مجتمع البحث وعنته
٥	ثامناً: أساليب جمع البيانات :
٨-٦	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
١٦-٩	الفصل الثاني: الإطار النظري للبحث
١٢-٩	المبحث الاول: ادارة الموارد البشرية الالكترونية
١٦-١٣	المبحث الثاني: الادارة السوداء
٢٥-١٧	الفصل الثالث: الاطار العملي للبحث
١٨-١٧	اولاً: مجتمع البحث وعنته
٢١-١٩	ثانياً : الوصف الاحصائي للمتغير البحث
٢٥-٢٢	ثالثاً: اختبار الفرضيات
٧-٢٦	الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات
٢٦	المبحث الاول: الاستنتاجات
٢٧	المبحث الثاني التوصيات
٢٩-٢٨	رابعاً: المراجع
٣٥-٣٠	خامساً: ملحق

المقدمة :

ان تطور التكنولوجيا والاتصالات وتكنولوجيا إدارة الموارد البشرية بشكل متسرع ومؤثر في جميع المجالات العلمية والعملية في المؤسسات ، حتى أصبح استخدامها جزء لا يتجزأ في عمليات تطوير الأعمال وأدارتها، وباتت هذه النهضة العالمية تصنف كعصر جديد سمي بعصر العولمة، الذي اتاح للادارة الموارد البشرية الالكترونية وطريقه عملها وأبعادها وقيمها ان تكون جزءاً رئيسياً في ادارة المؤسسات في جميع المجالات ، ونتج عنه تطور هائل وثورة معلوماتية تزامنت وارتبطة بعلومة القطاعات الخدمية، وعليه أصبحت الشركات والمؤسسات التعليمية على اختلاف طبائعها وأحجامها مطالبة وبقوة للدخول في عالم تكنولوجيا الأعمال الجديد، وذلك بالعمل ليس على أتمته أعمالها فقط وإنما على تقديم المعلومات والمحظى المناسب والدقيق للطلبة ، والذي رافقها بروز دور ادارة الموارد البشرية الالكترونية وأدارتها للمؤسسات كأهم الموارد التي تملكتها باعتبارها مساندة لتحقيق وظائفها، وأداة مساعدة في تحسين الأداء وليس الحكم عليه فقط.

ومن خلال تبني مفهوم ادارة الموارد البشرية الالكترونية في تجنب سلوكيات الادارة السوداء كتجهيزه يعمل على مواجهة التحديات للحد من الآثار البينية والمجتمعية الضاره الناتجه عن الممارسات التجاريه غير المستدامه . ويمكن توظيف ادارة الموارد البشرية الالكترونية كمتغير مستقل والمتغير التابع للادارة السوداء من خلال تخفيض التكاليف وأنجاز الأنشطة الادارية بفعالية كبيرة عبر تقديم الخدمات بشكل مبسط ومبادر وسريع ومن ثم أرضاء العاملين بأعطائهم الفرصة في صياغة أعمال الموارد البشرية وأبراز رؤيتهم حول مستقبل المنظمه

ومن هنا ركز البحث على موضوع (دور ادارة الموارد البشرية الالكترونية في تجنب سلوكيات الادارة السوداء) كمورد اساسي للمعلومات وحافظاً لها وموفرأً للمعلومات بكم هائل والدقة والمرؤنه في التعامل مع المعلومات ومن ثم تسهيل الأمور حياتيه والأجتماعيه والأقتصاديه في حياة الانسان للتعامل مع الظروف والتحديات المختلفه ضمن اطر وأساليب علميه مبنيه على معلومات جوهر دقيق لصنع القرارات السليمه كتقنية اساسيه في المؤسسات العصرية وأخذ هذا البحث حالة دراسيه في كليات جامعة ميسان وخصصت الباحثتين استبانة لمعرفة دور ادارة الموارد البشرية الالكترونية في تجنب سلوكيات الادارة السوداء لدى هذه المؤسسة الحكومية وقد تضمنت الدراسة أربعة فصول تضمن الفصل الأول المنهجية والدراسات السابقة أما الفصل الثاني فيتضمن الجانب النظري الذي قسم الى مباحثين المبحث الأول تضمن (ادارة الموارد البشرية الالكترونية) والمبحث الثاني (الادارة السوداء) أما الفصل الثالث فتضمن الجانب العملي للبحث والختام الفصل الرابع الذي يتضمن الاستنتاجات والتوصيات .

(الفصل الاول منهجية البحث ودراسات سابقة)

المبحث الاول - منهجية البحث :

اولا - مشكلة البحث :

تتمثل المهمة الأساسية للإدارة في تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها المؤسسة، وتحقيقاً لهذه الأهداف فلابد من توفر مجموعة من الموارد الازمة وتنسيقها وتوجيهها بما يجعلها قادرة على تحقيق النتائج التي تستند عليها الإدارة، ويأتي المورد البشري في مقدمة هذه الموارد حيث يعد هذا المورد المحرك الأساسي للموارد المادية والتقنية والمعلوماتية والمؤثر عليها إيجاباً وسلباً

وان الادارة الالكترونية تعطي اكثر استجابة للموارد البشرية وتساهم في ارضاء العاملين وتتوفر دعم اكبر للادارة عبر الاقسام الموجودة في المؤسسات حيث ان مجالات الاساسية لإدارة الموارد البشرية الالكترونية تتمثل في ادارة المعلومات الشخصية وتقديم الخدمات الاساسية وادارة الافراد بفاعلية مما يسهل التعاون والتفاعل وتحسين الخدمة المقدمة لهم.

ومن خلال مشكلة البحث تحاول الباحثتان الأجابة على السؤال الرئيسي المتمثل في ما دور ادارة الموارد البشرية الالكترونية في تجنب سلوكيات الادارة السوداء؟

١ - ما دور الادارة الموارد البشرية الالكترونية في الحد من مخاطر الادارة السوداء؟

٢ - ما دور ادارة الموارد البشرية الالكترونية في تحسين النتائج في المستويات الادارية؟

٣ - هل توجد علاقة ارتباط وأثر بين تطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية في تجنب سلوكيات الادارة السوداء؟

ثانيا - اهميه البحث :

يستمد البحث أهميته من خلال محاولته تقديم تصور واضحه لدى العاملين في المؤسسات التربوية عن مفهوم ادارة الموارد البشرية الالكترونية والحد من سلوكيات الادارة السوداء، وما يمكن أن تحدثه من إسهام في تعزيز رضا الموظفين حيث يكتسب البحث أهميته من خلال توضيح العلاقة بين ادارة الموارد البشرية الالكترونية والادارة السوداء وفي إتاحة خيارات عديد للتعامل مع الموظفين بناءً على أسس علمية صحيحة .

وتعد ادارة الموارد البشرية الالكترونية من الموضوعات المعاصرة التي لها الدور الكبير والمتميز في استدامة أداء وتفوق المؤسسات التربوية في ظل التحديات التي تواجهها، وتنمحور في بيان أثر الادارة السوداء وكيفيه الحد منها ودور ادارة الموارد البشرية الالكترونية وللحاجة بيئتنا لمثل هذا البحث .

ثالثا - اهداف البحث :

يهدف البحث الحالي الى تحقيق التالي :-

- ١ - تسلیط الضوء على موضوع ادارة الموارد البشرية الالكترونية واهميّتها.
- ٢ - تشخيص موضوعي للأسباب والنتائج الخاصة بالإدارة السوداء ومساعدة الجهات المسؤولة في الحد منها وتقليل أثراها.
- ٣ - تقديم إطار نظري عن ادارة الموارد البشرية الالكترونية والإدارة السوداء، بحيث يكون مرجعًا علميًّا يمكن الاعتماد عليه من قبل الباحثين .

رابعا - فرضيات البحث :

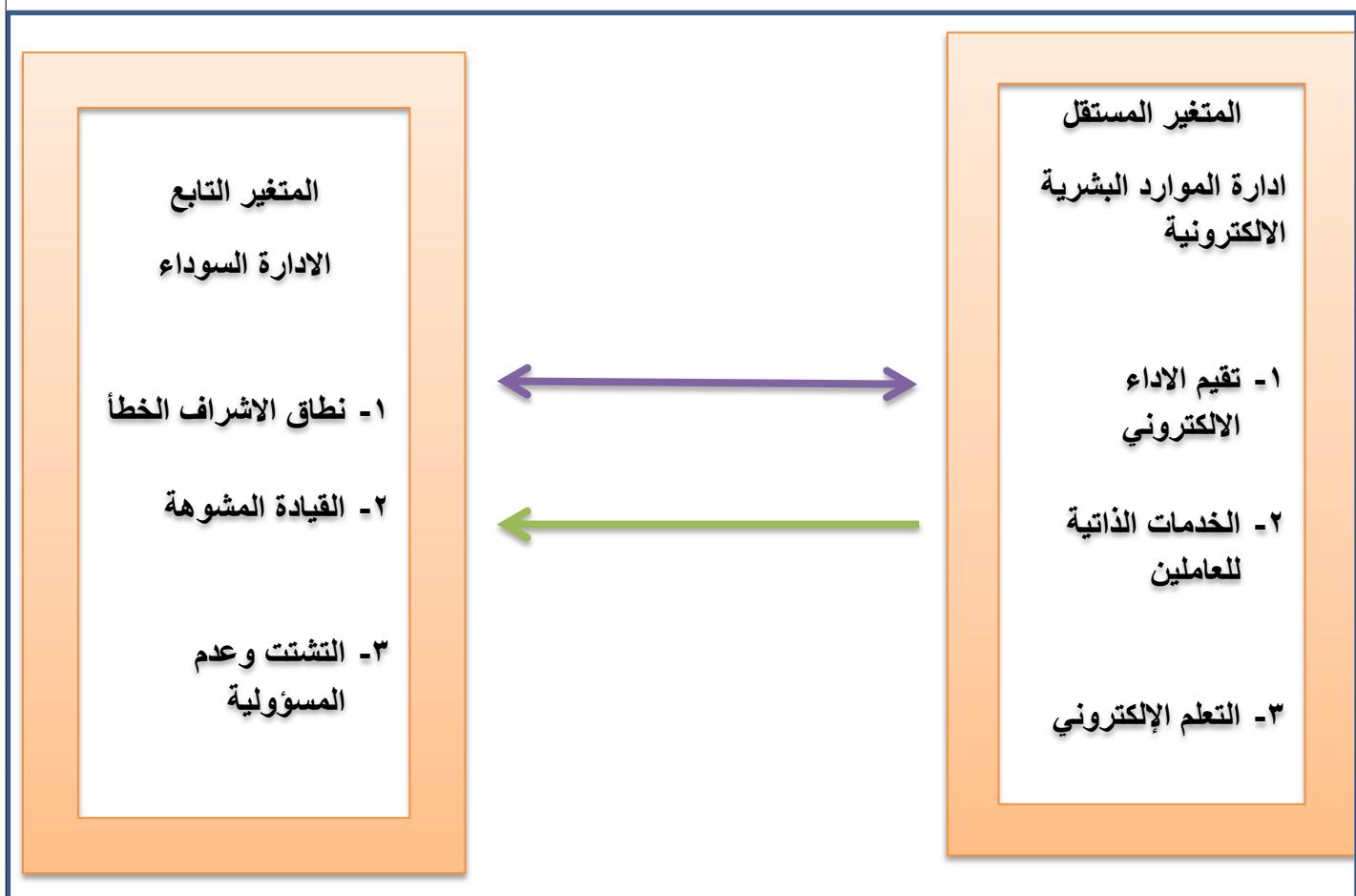
١ - وجود علاقه ارتباط ذات دلالة معنويه بين دور أداره الموارد البشرية الالكترونية في تجنب سلوكيات الإداره السوداء في جامعة ميسان وتنقّرها الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد علاقه ارتباط ذات دلالة معنوية بين الموارد البشرية الالكترونية و نطاق الاشراف الخطأ في الجامعة المبحوثة
 - يوجد علاقه ارتباط ذات دلالة معنوية بين الموارد البشرية الالكترونية والقيادة المشوهة في الجامعة المبحوثة
 - يوجد علاقه ارتباط ذات دلالة معنوية بين الموارد البشرية الالكترونية والتشتت وعدم المسؤولية في الجامعة المبحوثة
- ٢ - وجود أثر معنوي لمتغير الادارة البشرية الالكترونية في تجنب سلوكيات الادارة السوداء في جامعة ميسان ومنها تنقّرها الفرضيات الفرعية التالية:
- وجود أثر معنوي لمتغير الادارة البشرية الالكترونية في نطاق الاشراف الخطأ في الجامعة المبحوثة
 - وجود أثر معنوي لمتغير الادارة البشرية الالكترونية في القيادة المشوهة في الجامعه المبحوثة
 - يوجد اثر معنوي لمتغير الادارة الموارد البشرية الالكترونية في التشتت وانعدام المسؤولية في الجامعة المبحوثة

خامساً - المخطط الفرضي للبحث :

في الجانب النظري من البحث تم استخدام المنهج الاستقرائي القائم على استقراء الحقائق وجمع وتحليل المعلومات والبيانات المستسقة من الكتب المنشورات العلمية والدوريات الموثوقة فضلاً عن الاستعانة بشبكة الانترنت العالمية، أما في الجانب التطبيقي فتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الباحثة في هذا البحث على عدد من الأدوات والوسائل الضرورية لتغطية الجانب الميداني من البحث أبرزها الاعتماد على أسلوب الاستبيان كأداة لجمع وكذلك اعتمدت الباحثة على الأساليب الإحصائية اللازمة لتحليل بياناتها واختبار فروضها، وبالاستعانة بالبرنامج الإحصائي

شكل رقم (١) المخطط الفرضي للبحث



سادسا - حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي :-

١ - الحدود المكانية : جامعة ميسان.

٢ - الحدود البشرية : وتمثل الحدود البشرية في جامعة ميسان بالقيادات الإدارية

٣ - الحدود الزمانية : للعام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٢

**٤ - الحدود الموضوعية : تتحصر الدراسة في موضوع دور ادارة الموارد البشرية
الإلكترونية في تجنب سلوكيات الادارة السوداء .**

سابعا -مجتمع وعينة البحث :

١ - مجتمع البحث : وقع اختيار مجتمع البحث الحالي على جامعة ميسان

**٢ - عينة البحث : تمثلت عينة البحث من القيادات الإدارية في كليات جامعة
ميسان والذين يشغلون المناصب الإدارية المتمثلة (رئيس جامعة ،مساعد رئيس
جامعة ،عمداء ،رؤساء أقسام) وزعت الاستبانة بشكل عشوائي في كليات جامعة
ميسان وبلغ حجم العينة الأولية (٤٥) فرد وبلغت العينة الإحصائية التي دخلت
مجال التحليل (٤٠) نتيجة استبعاد بعض الاستبيانات الموزعة بعدم صلاحيتها أو
لعدم الرد عليها من قبل الاشخاص الموزعة عليهم .**

ثامنا :أساليب جمع البيانات :

**١-الجانب النظري : تمت تغطية الجانب النظري بالاعتماد على المراجع
العربيه والاجنبيه المتمثلة بالكتب والرسائل والاطروحات بالإضافة
لشبكة المعلومات الدولية الإنترن特 من معلومات ومقالات وبحوث وكتب
ذات صلة بموضوع البحث .**

**٢-الجانب التطبيقي : في هذا الجانب الاعتماد على الاستبيان بغایة
الحصول على البيانات والمعلومات العامة الخاصة بأفراد عينة
البحث . وصممت الأستبانه لمعظم فقراتها أستناداً إلى المقاييس الجاهزه
الجاهزه من البحوث والدراسات القريبه من موضوع البحث وعدلت بما
يتنااسب مع متغيرات البحث ومتطلباته .**

(المبحث الثاني - الدراسات السابقة)

هذا المبحث يتناول مجموعة من الدراسات السابقة والأبحاث الفكرية والتطبيقية التي لها علاقه بالبحث وتقر عاته . والدراسات السابقة تعتبر أحد الركائز الرئيسية والمهمة لأي بحثٌ من خلال التحليل والاختبار والتوصيل الى التجانس والتوائم فيما بينهم وأن اهم ما توصلت اليه .

اولا - الدراسات العربية المتعلقة بالمتغير المستقل "ادارة الموارد البشرية الالكترونية"

الدراسة الاولى

الباحث والسنة	عنوان الدراسة	هدف الدراسة	ابرز النتائج	الدراسة الثانية
ناصر محمد خروب ، ٢٠١٦	"تأثير أداء إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أداء الشركات في قطاع التجزئة الأردني ، دراسة حالة لمجموعة سامح مول الاستثمارية"	"تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أداء إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء. الشؤون التنظيمية في قطاع التجزئة الأردني ، دراسة حالة ، "مجموعة سامح مول الاستثمارية"."	"ومن بين أبرز نتائج الدراسة ، تطبيق مجموعة سامح مول الاستثمارية العالي لقدرات الأعمال الإلكترونية ، وارتفاع التكلفة المتغيرة في التطبيق ، يليه الإبداع ، ثم المرونة ، ثم الكفاءة ، وكان أكبر تطبيق هو إرضاء العملاء. ثم الربحية وأخيراً الحصة السوقية".	
				الدراسة الثانية

الباحث والسنة	عنوان الدراسة	هدف الدراسة	ابرز النتائج
محمد عبد الوهاب محمد أبو العينين ، ٢٠١٩	"أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على جودة الحياة الوظيفية (دراسة ميدانية على قطاع المصارف الإسلامية في مصر)"	"بالإضافة إلى تحديد العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وضمان جودة الحياة العملية ، تهدف الدراسة إلى تحديد مستويات وعي وممارسات الموظفين والمديرين في البنوك الإسلامية فيما يتعلق بممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية"	"ومن ابرز النتائج ان هناك علاقة ايجابية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية (الاختبار الالكتروني ونظم التعويضات الالكتروني وتقدير اداء الالكتروني وتحقيق جودة الحياة الوظيفية للمصارف الاسلامية المصرفية محل الدراسة".

الدراسة الثالثة

<p>Bondarouk ;Ruel et Heijden , ٢٠١٨</p> <p>"فعالية الإدارة الموارد البشرية الإلكترونية في مؤسسات القطاع العام" (هولندا) دراسة ميدانية.</p>	الباحث والسنة عنوان الدراسة
<p>"هدفت الدراسة إلى مناقشة حول ما إذا كانت إدارة الموارد البشرية الإلكترونية توفر فعالية في إدارة الموارد البشرية وسد الفجوة المعرفية جزئياً بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وفعاليتها على التسخير الإداري"</p>	هدف الدراسة
<p>"وتوصلت النتائج إلى أن التقييم الفردي لتطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تؤثر على فعالية إدارة وتسخير الموارد البشرية من خلال الجودة المدركة لهيكل الأدوات الإلكترونية، واتجهت أيضاً النتائج الإحصائية إلى وجود ارتباط ذات دلالة إحصائية بين فائدة وسهولة استخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتطبيقاتها على فعالية أداء الموارد البشرية."</p>	ابرز النتائج

ثانياً - الدراسات العربية المتعلقة بالمتغير المستقل (الادارة السوداء)

الدراسة الاولى

<p>Palm Herman, ٢٠١٩</p> <p>"الأساليب الملتوية للإدارة "الادارة السوداء" في المؤسسات الصناعية".</p> <p>"تتجلى أهداف الدراسة من خلال بيان الأساليب والممارسات الإدارية الملتوية في المؤسسات الصناعية. وبيان تأثير تلك الأساليب والممارسات على ربحية وأداء المؤسسات".</p>	الباحث والسنة عنوان الدراسة هدف الدراسة
<p>"أن ضبابية الأداء الإداري تعمل على الحد من مستويات الأداء والربحية فضلاً عن ضعف قدرة المنظمات على مواكبة التغيرات وجود الأساليب والممارسات الإدارية السوداء في المنظمات الصناعية يؤدي إلى ضعف قدرة الإدارة العليا".</p>	ابرز النتائج

الدراسة الثانية

<p>John Adams et al, ٢٠١٨</p> <p>"عائدات إلى مقياس في الإدارة النشطة والسلبية ."</p> <p>"تتجلى أهداف الدراسة على النحو التالي:"</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. بيان العلاقة بين عوائد إدارة الأصول والسلبية والأداء المتميز. ٢. نحن ندرس بدقة طبيعة العائدات في الإدارة الإيجابية والسلبية. <p>"وجدت الدراسة هذه النتائج:"</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. وجدنا علاقة قوية وإيجابية بين الإدارة النشطة والأداء المتميز. إنها علاقة وثيقة للغاية. ٢. وجدنا علاقة عكسية عالية بين الإدارة السلبية والأداء المتميز. إنها علاقة وثيقة للغاية. 	الباحث والسنة عنوان الدراسة هدف الدراسة
	ابرز النتائج

الدراسة الثالثة

EDGARDO CAYÓN FALLÓN et al, ٢٠١٠	الباحث والسنة
"الإدارة النشطة مقابل الإدارة السلبية في صناعة الصناديق المشتركة المفتوحة للمعاشات التقاعدية الخاصة الكولومبية: تحليل الأداء باستخدام ETFs كمؤشرات للسوق".	عنوان الدراسة
"تتجلى أهداف الدراسة على النحو التالي: ١. العثور على دليل على أن الإدارة النشطة لصناديق المعاشات التقاعدية الخاصة في كولومبيا تضييف بالفعل قيمة للمستثمرين أو ، على العكس من ذلك ، سيكون أداء المستثمرين أفضل إذا استثمروا في منتجات مدارة بشكل سلبي".	هدف الدراسة
"تشير النتائج التي توصلنا إليها إلى أن المستثمر الكولومبي سيحصل على عائد استثمار أفضل من خلال الاستثمار في منتجات الإدارة السلبية (ETFs) باستخدام مؤشرات أسعار المستهلك مقارنة بالمحافظة التي تقدمها صناديق التقاعد الطوعية في كولومبيا حالياً"	ابرز النتائج

(الفصل الثاني – الاطار النظري للبحث)

يتضمن هذا الفصل عرضاً للإطار النظري لموضوع البحث أي التعرف على إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والإدارة السوداء، بهدف تكوين خلفية مناسبة عن الموضوع بحيث تم تقسيم هذا الفصل على النحو التالي:

(المبحث الأول - إدارة الموارد البشرية الإلكترونية)

أولاً - مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية :

هو النشاط الإداري المتعلق بالدراسات التي تهدف إلى تحديد احتياجاتقوى العاملة للمؤسسة ، واكتسابها بالعدد والكفاءات المناسبة ، واستخدام هذه الموارد بشكل فعال في تحقيق الأهداف. إنتاجية فعالة في العصر الحالي ، تواجه إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تحديات كبيرة في القطاعين العام والخاص ، مثل التغيرات السريعة والمعقدة ، والتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحضارية.

تُعرف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأنها أداة لتنفيذ الاستراتيجيات والممارسات والسياسات في المنظمات من خلال استخدام قنوات الاتصال القائمة على التكنولوجيا ومن خلال التعزيز الوعي وال المباشر (Ruel et al., ٢٠٠٤).

ومن وجهة نظر كل من (هوبكنز وماركمهام، ٢٠٠٦) فإن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تمثل التطبيقات ذات العلاقة بالموارد البشرية والتي يتم تنفيذها بالاعتماد على تقنيات شبكة الانترنت وبالشكل الذي يساعد على توفير المعلومات ذات العلاقة بالموارد البشرية بأفضل

ثانياً - اهداف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية :

من خلال العلاقة التي تربط استراتيجية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بالإدارة السوداء، تسعى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية إلى تحقيق جملة أهداف ومن أهمها (Eva, ٢٠٠٩, p. ٠٨)

١ - الكفاءة والفعالية: من أجل إتاحة إمكانية توفر معيار العدالة والمساواة في التوظيف أو ما يعرف بتكافؤ الفرص، فالفاعلية تعني القدرة على الأداء، بينما الكفاءة تشير إلى القدرة على الاستثمار والاستخدام الأمثل لكافة الموارد والأصول التي تتمتع بها المؤسسة خاصة البشرية منها.

٢ - النمو والتكييف والاستقرار: وهذا إشارة على تتمتع المؤسسة بالأمان والقوة، وتكيف البيئة الداخلية مع البيئة الخارجية للمنظمة، أما الاستقرار يشير إلى لمدى وعيها بضرورة اسمرار بقائها.

٣ - البقاء والريادة: مرتبط بالسلوك الريادي أي الإثبات بمجموعة من الأفكار المبتكرة والمبدعة، واستخدامها لصالح ريادة المؤسسة.

٤ - تطوير وتنمية المهارات: انطلاقاً من عمليتي التدريب والتطوير، تنمية المهارات الوظيفية للموارد البشرية الالكترونية، سواء كانت مهارات معرفية، سلوكية أو اجتماعية، ضمنية أو ظاهرة، فإن ذلك سينعكس بالإيجاب على المسار الوظيفي للمورد البشري، وتحقيق الرضا الوظيفي (درديش ، ٢٠٠٣ ، ص ٥٨).

٥ - تحقيق الانتماء والولاء: يعتبران من المسائل الهامة، التي تسعى إدارة الموارد البشرية الالكترونية لتحقيقها، لتقادي الدخول في صراعات وظيفية وحالات اغتراب مهنية، فالولاء والانتماء للمنظمة يعني التزام وقبول إدارة الموارد البشرية (مهدي، ٢٠١٨، ص ٥٨ - ٥٩).

ثالثاً - أهمية إدارة الموارد البشرية الالكترونية :

تبعد أهمية الموارد البشرية في الإدارة من كونها أهم عناصر العملية الإنتاجية فيها ولابد من توفر الكفاءات الجيدة القادرة على الأداء والعطاء المتميز وتكون أهمية إدارة الموارد البشرية فيما يلي (زكريا و محمد، ٢٠١٥، ص ١١٦) :

١ - تهتم بالموارد البشرية في المؤسسة.

٢ - لا توجد مؤسسة دون إدارة الموارد البشرية الالكترونية.

٣ - تقوم بتطوير مهارات الأفراد العاملين المؤسسة.

٤ - تصنع الخطط المناسبة لتكوين مواردها البشرية.

٥ - تقوم بدراسة مشاكل الأفراد ومعالجتها.

٦ - تختار الأفراد المناسبين لشغل الوظائف.

رابعاً - عوامل نجاح إدارة الموارد البشرية الالكترونية :

على المسؤولين في المؤسسة الذين يرغبون في التحول إلى إدارة الموارد البشرية الالكترونية أن يأخذوا في الاعتبار عدة عوامل لتحقيق النجاح في المؤسسة. ومن أهمها(علوطي، ٢٠٠٨، ص ١٤٦) :

١ - وضوح الرؤية الإستراتيجية والاستيعاب الشامل لمفهوم إدارة الموارد البشرية الالكترونية من تخطيط، تنفيذ إنتاج تشغيل وتطوير، كما نلاحظ في بعض الدوائر الحكومية والمؤسسات التجارية وجود إعلانات كبيرة لتوضيح الرؤية والرسالة.

٢ - الرعاية المباشرة والشاملة للإدارة العليا بالمؤسسة والابتعاد عن الإتكالية والارتجالية في معالجة الأمور

٣ - التطوير المستمر لإجراءات العمل ومحاولة توضيحها للموظفين لإمكانية استيعاب وفهم أهدافها، مع التشديد على تدوينها وتصنيفها.

- ٤ - التحديث المستمر لتقنية المعلومات ووسائل الاتصال.
- ٥ - تحقيق مبدأ الشفافية والتطبيق الأمثل للواقعية.
- ٦ - تأمين سرية المعلومات للمستفيدين.
- ٧ - الاستفادة من التجارب السابقة وعدم تكرار الخطأ والتعاون الإيجابي بين الأفراد والإدارات داخل المنشأة وترك اعتبارات الشخصية.

خامساً - أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية :

١ - تقييم الأداء الإلكتروني :

تقييم الأداء الإلكتروني هو استخدام البرامج الذكية بدلاً من طريقة الورق والقلم الرصاص للتقاط وتخزين وتحليل وتقييم والإبلاغ عن أنشطة الموظفين داخل المنظمة للسماح لمتخصصي الموارد البشرية أو المديرين بالإبلاغ عن نقاط القوة والضعف للموظفين. يتذمرون القرارات الصحيحة بشأنها ، ويمكن استخدام المعلومات التي يتم الحصول عليها من هذه الأنظمة بطرق مختلفة (Cory SY، ٢٠١١، ١٢). P:

يتم التقييم فقط من قبل المدير المسؤول عن الموظف ، ويتم تقديم الملاحظات من خلال التفاعل وجهاً لوجه ، وقد تم تطوير أساليب وتقنيات مختلفة لجعل هذه العملية أسهل وأسهل. بالطبع ، إحدى الطرق الأكثر شيوعاً في هذا المجال هي التغذية الراجعة متعددة المصادر ، حيث يقوم مدير الموظف بتقييم أو التعليق ليس فقط على أداء الفرد ، ولكن أيضاً على زملاء العمل ، أو الأقران ، أو المشرفين ، أو أعضاء آخرين في العمل. بيئه.

٢ - الخدمة الذاتية للموظفين:

الخدمة الذاتية للموظف هي بوابة الخدمة الذاتية وهي جزء من البرنامج ، ويمكن لجميع الموظفين الوصول إليها ، وليس فقط متخصصي الموارد البشرية. يمكن للموظفين الوصول إلى كشوف المرتبات والجدول الزمني ومعلومات المزايا وتحديث التفاصيل الخاصة بهم. مجموعة متنوعة من المهام المتعلقة بالموارد البشرية والمتعلقة بالعمل والتي قد تكون مطلوبة لإكمالها من قبل موظفي الموارد البشرية أو الإدارة ، يمكن أن تساعد الخدمة الذاتية للموظفين العديد من المنظمات في توفير ساعات العمل وزيادة الإنتاجية ، ولكن هذا الخيار قد لا يكون مناسباً لكل مؤسسة (Stein et al.، ٢٠١٥، ٢٠١٨: P).

٣ - التعلم الإلكتروني :

يهدف إلى نقل المعرفة من خلال البرامج الحديثة لقياس الفجوة بين خصائص الموظفين والأهداف الأساسية لمنظمة الأعمال ، ومن ثم يمكن ترشيح الموظفين لدورات مختلفة ، يمكن أن يأخذوا معظمها عبر الإنترنت (بيرسين) ، ٢٠٠٢ (ص: ٢٧).

تكمن أهمية التعلم الإلكتروني في القدرة على التواصل المباشر ، المباشر ، دون الحاجة إلى وسيط ، باستخدام أدوات الاتصال والتواصل الإلكتروني مثل برامج الدردشة المرئية

والصوتية بين الموظفين والمدربين في المؤسسة. التواصل الذي يسهل عملية المناقشة بينهما.

شكل رقم (٢) يوضح ابعاد ادارة الموارد البشرية الالكترونية



(المصدر اعداد الباحثان)

(المبحث الثاني – الادارة السوداء)

اولاً – مفهوم الادارة السوداء :

مفهوم الادارة السوداء هو السلوك المنهجي والمتكرر للمدير أو المشرف أو القائد الذي ينتهك مصالح المنظمة من خلال تخريب أهداف المنظمة ومواردها وواجباتها وفعاليتها. تم تحديد ثلات فئات من هذا النوع من الادارة: السلوك الإداري الاستبدادي والمزعول والداعم. يمكن للنموذج أن يوفر رابطاً بين المجال الإداري ودراسات السلوك السلبي والعدوان في مكان العمل ، وهو نموذج للقادة الذين يسعون للوصول إلى الممارسة من الادارة السوداء في المنظمات. استخدام أساليب وأساليب خادعة ومضللة لتحقيق منفعة شخصية وإفاده طرف واحد .Quangyen Tran et al. (٢٠١٤، ٢٣: S).

تُعرَّف الادارة السوداء بأنها "عملية نقل الموظفين نحو أهداف محددة" وتتضمن عدداً من الوظائف مثل التخطيط والتنظيم والترتيب والتصنيف والتوجيه والتحكم. وقدرتهم على نقل رؤيتهم للمستقبل ومعتقداتهم وقيمة أتباعهم ، حتى تصبح تلك الرؤية هدفاً جماعياً ، ص: ٦.

ثانياً: أهداف الادارة السوداء:

تمت دراسة القاعدة السوداء تحت عدد من المصطلحات المختلفة ، بما في ذلك التحكم التعسفي ، والتمر ، والتحرش ، والاستبداد الصغير ، والإدارة السامة ، والجانب المظلم للإدارة ، وسوء الإدارة ، والقادة النرجسيون ، والشعور بالذنب ، وعدم الكفاءة ، والفجور ، وسوء الإدارة. يمكن التعبير عن أهدافهم على النحو التالي (Einarsen et al. ٢٠٠٧، ٢٢٣: P):

- ١ - عدم الإضرار بمنتسبي المنظمة.
- ٢ - تشجيع المرؤوسين على تحقيق أهداف تتعارض مع المصالح المشروعة للمنظمة.
- ٣ - استخدام الأساليب الضارة للتأثير على المرؤوسين لتحقيق أهداف الادارة.
- ٤ - تحقيق الأهداف الشخصية للقائد أكثر من الأهداف التي حددتها المؤسسة.
- ٥ - توجيه الأفراد نحو أهداف فردية لا تعود بالنفع على المؤسسة من خلال الحد من سلطتهم ومسؤولياتهم.
- ٦ - تطبيق أساليب معوجة للتلاعب بالنتائج والبيانات المقدمة للجهات ذات العلاقة.

ثالثاً - أسباب اعتماد القاعدة السوداء:

هناك العديد من الأسباب لتبني إدارة الأرضي نتيجة الوعي ، والصدق ، ونقص المسؤولية ، وعدم القدرة على تلبية الرغبات والاحتياجات ، أو عدم القدرة على إقناع الذات ، وكذلك بعض المواقف أو الأسباب الأخرى التي سناحول معالجتها. حفر في أهمها ، والتي قسمناها إلى قسمين رئисيين:

١- الأسباب الفردية ومنها ما يلي (Oig، ٢٠١٥، ٣-٤: S):

متطلبات الضرورة - مستوى المعيشة: خلق الدخل المنخفض وعدم القدرة على تلبية المطالب بيئة موالية لبعض المديرين للبحث عن مصادر مالية بديلة ، وإن كان ذلك من خلال نهج سلوك مضلل ، مما أدى إلى نتيجة سلبية. النزعة الاندفاعية والطريقة التي تولد بها الرغبة في قبول الغش والاحتيال والاحتيال على المال العام.

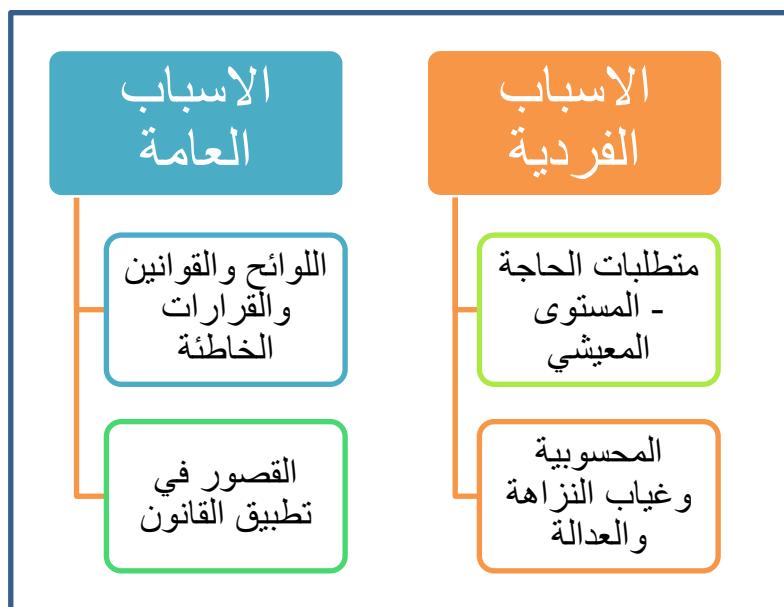
المحسوبية وغياب الصدق والعدالة: انتشار ظاهرة المحسوبية في الجهاز الإداري أثر سلباً على الإدارة ، وأدت هذه الظاهرة إلى إزالة عقبة سلطوية في الإدارة ، بحيث تدار المؤسسة من خلال فئة معينة. التي ترتبط ببعضها البعض. القرابة ، التي ينغلق فيها قدر كبير من الاهتمام بجمع الأموال والبقاء لأطول فترة ممكنة ، ومنع الآخرين من الدخول ، ووهم العطاء والإنتاج من خلال الصراخ بأعلام كاذبة ، وشن قدرتهم على أن يصبحوا عائقاً أمام الابتكار والإبداع. الإبداع ، يعيق أولئك الذين يمتلكونها.

٢- أسباب عامة (Abrantes Andre، ٢٠١٧، ٥٧: S):

• اللوائح والقوانين والقرارات الخاطئة: يؤدي عدم الالتزام بمبدأ الفصل بين السلطات القضائية والتشريعية والتنفيذية في النظام واستبداد السلطة التنفيذية على السلطة التشريعية إلى اللبس وانتهاك المبادئ. ضعف ونزاهة واستقلالية القضاء من العوامل التي تشجع الفساد.

• القصور في تطبيق القانون: القوانين والأنظمة واللوائح وبعض النصوص والتفاصيل والقوانين التي ظهرت نتيجة الاستشارات والدراسات والتنظيم والتنظيم والمساءلة والإشراف باسم المصلحة العامة ، والإهمال والقصور في يؤدي تطبيق العقوبة لا محالة إلى زيادة معدل الجريمة ، وبالتالي تزداد سوءاً إذا لم يُعاقب الجاني. الإضرار بالمال والمؤسسة.

شكل رقم (٣) يوضح اسباب تبني الادارة السوداء



المصدر: اعداد الباحثان

رابعاً - النماذج السوداء للإدارة:

هناك بعض المحاولات لتشخيص إطار تصنیف نماذج ومكونات الإداره السوداء ، أو تم تقديم العديد من تصنیفات ونماذج الإداره السوداء من قبل القادة الإداريين للمؤسسة حيث يمكن توضیح وجهات النظر ووجهات النظر المتعددة بدقة . تشمل هذه النماذج (Krasikova et al., ٢٠١٣، ٢٠١٢) (p: ٢٠١).

١ - استنزاف المرؤوسين: السلوكيات التي تتطلب فيها الإداره أن يلبي المرؤوسون مطالب قاسية للغاية بدلاً من معاملتهم بكرامة ومحبة. تشمل هذه السلوكيات: العمل الإضافي غير العادل ، والمطالب المفرطة على المرؤوسين ، وعدم التعاطف مع التحديات الحقيقية التي يواجهها المرؤوسون ، والضغط واستغلال المرؤوسين ، وتجاهل حدودهم العقلية والجسدية.

٢- اضطهاد المرؤوسين: وهو سلوك مضائقات ومهينة كإكراه المرؤوسين على الفصل ، وإهانة المرؤوسين ، والتدخل في علاقاتهم الشخصية ، والانتقام منهم ، والتمييز بينهم. إهانتهم

٣- الفساد الإداري: السلوكيات التي تنتهك فيها الإداره مصالح المنظمة لأنها تستخدم سلطتها لتحقيق مكاسب شخصية. اختلاس الأموال العامة واستعمالها في الأنشطة الترفيهية وإساءة استعمال السلطة.

٤- فقدان الأخلاق المهنية: وهو سلوك يخالف المبادئ الأخلاقية والاجتماعية والمهنية مثل تكوين التحالفات على أساس المصالح الشخصية ، والمحسوبية ، والمحسوبية ، وتوجيه المصالح الشخصية ، والافتراء على الزملاء.

خامساً - أبعاد النعل الأسود:

١- نطاق الضبط الزائف:

يعني مبدأ نطاق الرقابة أن هناك عدداً معيناً من المرؤوسين ووظائفهم التي يمكن للمشرف الإشراف عليها بفعالية ، وأن عدد المرؤوسين الذين يشرف عليهم الرئيس يجب ألا يتجاوز عدد المرؤوسين الذين يمكن للمشرف القيام به. وهو يؤثر على الهيكل التنظيمي للمنظمة ويحدد المستويات الإدارية داخله ، فكلما اتسع نطاق المراجعة ، كلما صار المستويات الإدارية ، وكلما اتسع نطاق المراجعة ، ارتفعت المستويات الإدارية. لكي يكون هذا واضحاً ، نحتاج إلى معرفة مفهوم نطاق التدقيق جيداً.) .

٢- القيادة السيئة:

القيادة من الفضائل التي تثري عالم السياسة ، وكانوا منشغلين في وصف الصفات الشخصية التي تجعل من القائد شخصاً محبوباً وجديراً بالثقة ومطيناً. يعود بعض مفهوم وشروط القيادة الناجحة وبعض أسباب ظهور القاعدة السوداء إلى إخفاقات أو أخطاء القادة ، والبعض نسوا أو ظلوا يجهلون أحد أهمها. وأعظم مهمة لكل قيادة ليست فقط إنتاج أتباع آخرين ، ولكن أيضاً إنشاء وتدريب قادة آخرين لأنهم يخشون وجود أولئك الذين يتنافسون على الشهرة أو المكانة أو النفوذ (مارتن ، ٢٠١٤ ، ص: ١٦).

٣- الإلهاء واللامسؤولية:

باختصار ، المسؤولية تعني تحمل عواقب أفعال المرء. المسؤولية والعمل شيئاً لا ينفصلان ، والعمل موجود لتحقيق الأهداف والمهام ، والمسؤولية التزام مشتق من العمل ، وهذا البعد له نوعان من المسؤولية:

• المسؤولية الموضوعية: تعني أن الموظف سيحاسب إذا ارتكب جريمة مالية أو إدارية ، وفي حالة ارتكاب خطأ جسيم ، قد تقع المسؤولية الإدارية على عاتق السلطة الإدارية.

• المسؤولية الشخصية: أو غير موضوعية ، وتعلق بضمير الموظف وولائه وانتسابه إلى الأنشطة المتعلقة بوظيفته. تقع المسؤولية الإدارية في نطاق المسؤولية التقصيرية لأنه مسؤول عن تصرفات الآخرين وهم الموظف . نظراً لأن العقود الإدارية تشكل جزءاً من وظيفة الإدارة ، فإنها تعتبر أحياناً مسؤولية تعاقدية. الإدارة (Voegtlín، ٢٠١٥، ٣: S)

(الفصل الثالث: الجانب العملي للبحث)

اولاً: مجتمع البحث وعينة البحث

تم اختيار جامعة ميسان كمجتمع للبحث، وشملت عينة البحث عينة من القيادات الادارية في كليات جامعة ميسان يجدر بالذكر أن الباحثتان قاما بتوزيع ٤٥ استمارة استبيان على عينة البحث في مواقع عملهم داخل الجامعة، ولكن لم يتم استرداد سوى ٤٠ استماره.

جدول (١) توزيع عينة الدراسة

الترتيب	الموزع من الاستثمارات	العدد	النسبة المئوية	الصالح من الاستثمارات	غير المسترجع من الاستبيانات	المستبعد من الاستثمارات	نسبة الاسترجاع
١	٤٢	٤٥	%٨٩	٤٠	٣	٢	

المصدر : إعداد الباحث بالأعتماد على نتائج الجانب الميداني.

جدول رقم (٢) الوصف الاحصائي للمتغيرات الديموغرافية للعينة البحث

المتغير	المجموع	الفئة	النكرار	النسبة المئوية
الجنس	المجموع	ذكر	٢٩	%٧٣
	المجموع	أنثى	١١	%٢٧
	المجموع		٤٠	%١٠٠
العمر	٢٠-٢٩ سنة	ذكر	٢	%٥
	٣٠-٣٧ سنة	ذكر	١٦	%٦٨
	٣٨-٤٣ سنة	ذكر	١٥	%٣٧
	٤٤-٥٠ سنة	ذكر	٦	%١٥
	٥١ سنة فأكثر	ذكر	١	%٢
	المجموع		٤٠	%١٠٠
المؤهل العلمي	بكالوريوس	إعدادية	٠	%٠
	ماجستير	دبلوم	٠	%٠
	دكتوراه		١٥	%٣٧
	ماجستير		٢٥	%٦٣
	بكالوريوس		٠	%٠

%١٠٠	٤٠	المجموع	
%١٠	٤	٥-١ سنوات	سنوات الخدمة
%٢٣	٩	١٠ سنوات	
%٦٢	٢٥	١٥-١٠ سنة	
%٥	٢	١٦ سنة فأكثر	
%١٠٠	٤٠	المجموع	

المصدر من اعداد الباحثان

من خلال جدول رقم (٢) نبين معلومات حول متغيرات: الجنس، العمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة. يقوم الجدول بتصنيف هذه المتغيرات إلى فئات مختلفة، ويوضح التكرار والنسبة المئوية لكل فئة.

بالنسبة للمتغير الأول، الجنس، يتضح أن ٧٣% من عينة المشاركين في البحث هم من الذكور، في حين أن ٢٧% منهم من الإناث.

وبالنسبة للمتغير الثاني، العمر، يبيّن الجدول أن ٦٨% من عينة المشاركين في البحث تتراوح أعمارهم بين ٣٠ و ٣٧ عاماً، و ١٥% تتراوح أعمارهم بين ٤٤ و ٥٠ عاماً

وفيما يتعلق بالمتغير الثالث، المؤهل العلمي، فإن الجدول يوضح أن جميع المشاركين في الدراسة يحملون مؤهلات علمية متقدمة، حيث يحمل ٦٣% منهم مؤهل الماجستير و ٣٧% يحملون درجة الدكتوراه.

وأخيراً، يوضح الجدول أن ٦٢% من المشاركين لديهم خدمة عمل تتراوح بين ١٠ و ١٥ سنة، في حين أن ٢٣% لديهم خبرة عمل تصل إلى ١٠ سنوات فقط، و ١٠% منهم لديهم خبرة عمل لا تتجاوز ٥ سنوات.

ثانياً: الوصف الاحصائي للمتغيري البحث

استخدم الباحث برنامج الحزمة الإحصائية SPSS لتحليل البيانات. وقد تم استخدام هذا البرنامج لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الاستبيان المختلفة. وذلك بهدف توفير وصف شامل لدرجة موافقة عينة البحث. ويمكن الاطلاع على قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

١- الوصف الاحصائي للمتغير المستقل (الموارد البشرية الالكترونية)

جدول رقم (٣) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير المستقل

درجة الاستجابة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفقرة
اولاً: تقييم الاداء الالكتروني			
مرتفعة	٤.١٥	٠.٦٦	١ تعتمد أساليب تقييم الاداء الإلكتروني على نماذج موضوعية مناسبة لطبيعة العمل في اقسام جامعة ميسان.
مرتفعة	٣.٤٥	١.٠٣	١ يتم اتخاذ قرارات إدارية في جامعة ميسان من خلال البرامج الالكترونية .
مرتفعة	٣.٧٥	٠.٧٧	٢ تحليل الأنشطة التي يقوم بها رؤساء الاقسام في جامعة ميسان من خلال البرامج الالكترونية .
ثانياً : الخدمات الذاتية للعاملين :			
مرتفعة	٣.٨٠	٠.٩٣	٤ يسمح للموظفين في جامعة ميسان بالاطلاع على قدر معين من البيانات .
مرتفعة	٤.١٥	٠.٥٨	٥ توجيه المعاملات الخاصة بالكادر التدريسي في اقسام جامعة ميسان لجهات الاختصاص .
مرتفعة	٤.٢٥	٠.٦٣	٦ يمكن لقسم إدارة الموارد البشرية التواصل مع الموظفين ورؤساء الاقسام من خلال البريد الالكتروني .
ثالثاً: التعلم الالكتروني			
مرتفعة	٤.١٠	٠.٩٠	٧ تمتلك جامعة ميسان القدرة على مواكبة التطورات الخاصة في مجال التعليم الالكتروني .
مرتفعة	٤.٢٥	٠.٧٧	٨ يتم ترشيح الموظفين في جامعة ميسان لدورات التدريب والتنمية من خلال برامج الكترونية .
مرتفعة	٤.٣٥	٠.٦٦	٩ تستخدم جامعة ميسان البرمجيات الحديثة لغرض تعليم الكادر التدريسي والعاملين بها .

المصدر: من اعداد الباحثان

ومن خلال جدول السابق تبين اعلى الفقرات التي حصلت على اعلى درجات موافقة فقرة (٩) التي تنص على (تستخدم جامعة ميسان البرمجيات الحديثة لغرض تعليم الكادر

التدريسي والعاملين بها) على متوسط حسابي (٤.٢٥) وانحراف معياري (٠.٧٧) وتفسر قيمة المتوسط الحسابي أن جامعة ميسان تستخدم البرمجيات الحديثة بهدف تعليم الكادر التدريسي والعاملين بها. يعني ذلك أن الجامعة تعتمد على استخدام تقنيات وأدوات برمجية متطرفة في عملية التعليم والتدريب للمدرسين والموظفين العاملين فيها.

وفقرة (٨) التي تنص على (يتم ترشيح الموظفين في جامعة ميسان لدورات التدريب والتنمية من خلال برامج الكترونية.) على متوسط حسابي (٤.٣٥) وانحراف معياري (٠.٦٦) وتفسر قيمة المتوسط الحسابي إلى أن جامعة ميسان تقوم بترشيح موظفيها لدورات التدريب والتنمية من خلال برامج إلكترونية. يعني ذلك أن الجامعة تستخدم تقنيات الحوسبة والإنترنت لتنظيم عملية ترشيح الموظفين للدورات التدريبية.

٢- الوصف الاحصائي للمتغير التابع (الادارة السوداء)

جدول رقم (٤) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير التابع

درجة الاستجابة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفقرة
اولاً: نطاق الاشراف الخطأ			
مرتفعة	٤.١٥	٠.٦٦	١٠ تتمسك الإدارة في جامعة ميسان عن الكفاءات والخبرات العاملين فيها.
مرتفعة	٤.٢٠	٠.٦٠	١١ يستخدم الموظفين في جامعة ميسان أسلوب الكفاءة في اختيار المناصب الإدارية المهمة.
مرتفعة	٤.٣٥	٠.٦٦	١٢ تعتمد جامعة ميسان العناوين الوظيفية المحددة المعنة والمعروفة في كافة اقسامها.
ثانياً : القيادة المشوهة :			
مرتفعة	٤.٠٠	٠.٦٤	١٣ لدى مديري الاقسام في جامعة ميسان تجارب متراكمة يشهد بها اغلب أصحاب المصالح
مرتفعة	٣.٤٥	١.٠٣	١٤ يتميز الكادر التدريسي في اقسام جامعة ميسان بالمصداقية والشفافية في العمل
مرتفعة	٤.١٥	٠.٦٦	١٥ تمتلك جامعة ميسان مديرى اقسام قادرين على توليد الثقة .
ثالثاً: التشتت وانعدام المسؤولية			
مرتفعة	٣.٧٥	٠.٦٣٠	١٦ تقييم كافة الأدوار في اقسام جامعة ميسان بشكل مستمر.
مرتفعة	٤.١٠	١.٠٠	١٧ تمتلك جامعة ميسان القدرة على ضبط الأنشطة وتحديد المسؤولين عنها .

يمتلك كل قسم في جامعة ميسان دوراً محدداً للقيام به.

المصدر: من اعداد الباحثتان

ومن خلال جدول السابق تبين اعلى الفقرات التي حصلت على اعلى درجات موافقة فقرة (١٢) التي تنص على (تعتمد جامعة ميسان العناوين الوظيفية المحددة المعنة والمعروفة في كافة اقسامها) على متوسط حسابي (٤.٣٥) وانحراف معياري (٠.٦٦) وتفسر قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى مستوى الموافقة العامة على الفقرة. في هذه الحالة، قيمة المتوسط الحسابي تكون مرتفعة، مما يشير إلى أن هناك مستوى جيد إلى مرتفع من الموافقة على استخدام أسلوب الكفاءة في اختيار المناصب الإدارية المهمة في الجامعة. وحصلت فقرة (١١) التي تنص على (يستخدم الموظفين في جامعة ميسان أسلوب الكفاءة في اختيار المناصب الإدارية المهمة.) على متوسط حسابي (٤.٢٠) وانحراف معياري (٠.٦٠) وتفسر قيمة المتوسط الحسابي تعني هذه الفقرة أن جامعة ميسان تلتزم باستخدام أسلوب الكفاءة في عملية اختيار الموظفين للمناصب الإدارية المهمة. يعني ذلك أن الجامعة تعتمد على معايير ومقاييس محددة لتحديد وتقدير الكفاءة والمهارات المطلوبة للمناصب الإدارية، وتستخدم هذه المعايير في عملية توظيف المرشحين الأنسب والأكثر كفاءة لتلك المناصب.

ثالثاً: اختبار فرضيات الارتباط والاثر :

١ - : اختبار فرضيات الارتباط

- علاقات الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع على المستوى الكلي

جدول رقم (٥) معامل الارتباط بيرسون للفرضية الرئيسية الاولى

Correlations

		الموارد البشرية الالكترونية	الادارة السوداء
الموارد البشرية الالكترونية	Pearson Correlation	١	.٤٤٥**
	Sig. (٢-tailed)		.٠٠٤
	N	٤٠	٤٠
الادارة السوداء	Pearson Correlation	.٤٤٥**	١
	Sig. (٢-tailed)	.٠٠٤	
	N	٤٠	٤٠

**. Correlation is significant at the .٠٠١ level (٢-tailed).

من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج spss

جدول رقم (٥) يحتوي على نتائج تحليل الارتباط بين الموارد البشرية الالكترونية والادارة السوداء باستخدام معامل الارتباط بيرسون. توجد قيمة المعامل النسبي للارتباط بيرسون بين الموارد البشرية الالكترونية والادارة السوداء، وهي تساوي .٤٤٥. يشير هذا الرقم إلى وجود ارتباط موجب بين الموارد البشرية الالكترونية والادارة السوداء. هذا يعني أنه هناك ارتباط مثالي ومبادر بتالي قبول الفرضية الرئيسية الاولى

- علاقات الارتباط على مستوى المتغيرات الفرعية

تشير معطيات الجدول (٦) إلى وجود علاقات ارتباط بين المتغير المستقل (الموارد البشرية الالكترونية) وبين ابعاد المتغير التابع الادارة السوداء المتمثلة (نطاق الاشراف

الخطأ ، القيادة المشوهة ، والتشتت وانعدام المسؤولية) ، ويتبين من خلال المؤشر الكلي وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة إذ تراوحت قيم الارتباط بين (٠.٣٧٤ ، ٠.١٩٧) عن مستوى معنوي (٤٠٪) ، وتشير هذه النتائج إلى قوة العلاقة بين متغيرات البحث.

الجدول (٦) علاقات الارتباط بين المتغير المستقل وابعاد المتغير التابع

ابعاد المتغير التابع (الادارة السوداء)			المتغير التابع
التشتت وانعدام المسؤولية	القيادة المشوهة	الاشراف على الخطأ	المتغير المستقل
٠.٣٧٤	٠.٢٥٧	٠.١٩٧	الموارد البشرية الالكترونية

$P \leq 0.04$ $N=40$:*

من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج spss

٣-تحليل علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة

- علاقة تأثير بين متغيرات البحث على المستوى الكلي

بناءً على قيم جدول (٧) يمكن التوصل إلى أن هناك تأثير معنوي للموارد البشرية الإلكترونية في الإدارة السوداء، وذلك استناداً إلى قيمة الإحصاء F التي تم حسابها ومقارنتها بالقيمة الجدولية المعتمدة. قيمة F المحسوبة هي ٩.٣٥٩ وتنتجاوز القيمة الجدولية المعتمدة ٤.٠٩١٢. علاوة على ذلك، تم توفر درجتي حرية للتحليل (٣٩، ١). بينما بلغ معامل الانحدار (٠.١٩٨) بناءً على هذه النتائج، يمكننا قبول الفرضية الثانية التي تشير إلى وجود تأثير معنوي للموارد البشرية الإلكترونية في الإدارة السوداء.

الجدول (٧) علاقات تأثير بين متغيرات البحث على المستوى الكلي

F		R'	R	الموارد البشرية الإلكترونية B₁	B ₀	المتغير المستقل المتغير المعتمد
الجدولية	المحسوبة					
٤.٠٩١٢	٩.٣٥٩	٠.١٩٨	٤٤٥**	٠.٢٥٧ (٣.٣٨١)	٠.٤٤٥ (٢.٧٦٥)*	الادارة السوداء

*.: P ≤ ٠.٠٤ N=٤٠ d.f: (١, ٣٩) **: المحسوبة (T) (١, ٣٩)

من اعداد الباحثتان بالاعتماد على نتائج برنامج spss

- علاقات تأثير المتغير المستقل في ابعاد المتغير التابع

تظهر نتائج تحليل الانحدار إلى أي مدى يؤثر كل متغير في المتغير المستقل على المتغيرات في المتغير التابع على النحو التالي:

١- عند الوصول إلى القيمة المحسوبة (F) (٥.٨٠٠*) وهي أكبر من قيمة الجدول بدرجتين من الحرية (٤.٠٩١٢) يكون لمتغير الموارد البشرية الإلكترونية تأثير معنوي (١.٣٩) ومعامل التحديد (R^2) (٠.١٠٩) في نطاق التدقيق الخاطئ).

٢- متغير الموارد البشرية الإلكتروني له تأثير معنوي على القيادة المنحرفة حيث تبلغ قيمة (F) المحسوبة (٥.٦٩٦*) وهي أكبر من قيمة الجدول (٤.٠٩١٢) عند درجتين من الحرية (١.٣٩). ومعامل التحديد (٠.٠٩٨).

٤- متغير الموارد البشرية الإلكترونية له تأثير معنوي على الفوضى واللامسؤولية فقيمة المحسوبة هي (٦.١٨٨*) وهي أكبر من قيمة الجدول (٤.٠٩١٢) عند درجتين من الحرية (٣٩)، (٣٩)، (١) وبلغت مستوى معنويًا (٤٠٠) مع معامل تحديد (R²) (٠.١٤٠).

٥- الجدول (٨) علاقات تأثير المتغير المستقل في ابعاد المتغير التابع

F		R ²	الموارد البشرية الإلكترونية	B.	المتغير المستقل ابعاد المتغير التابع
الجدولية	المحسوبيه				
٤.٠٩١٢	*٥.٨٠٠	٠.١٠٩	٠.١٩٠ B ₁	٠.١٩٧	نطاق الاشراف الخطأ
٤.٠٩١٢	*٥.٦٩٦	٠.٠٩٨	٠.٢٣٩ B ₂	٠.٢٥٧	القيادة المشوهة
٤.٠٩١٢	*٦.١٨٨	٠.١٤٠	٠.٣٤٧ B ₂	٠.٣٥٧	التشتت وانعدام المسؤولية

*: P ≤ ٠.٠٤ N=٤٠ d.f: (١, ٣٩) T المحسوبه (٩.٥٧٠)

من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج spss

(الفصل الرابع : الاستنتاجات والتوصيات)

(المبحث الأول)

اولاً: الاستنتاجات

١. بناءً على نتائج تحليل الارتباط باستخدام معامل ارتباط بيرسون الذي بلغ قيمة .٤٤٥ بين الموارد البشرية الإلكترونية والإدارة السوداء ، كانت هناك علاقة إيجابية بين الموارد البشرية الإلكترونية والإدارة السوداء وعلاقة متوسطة بين المتغيرين. .
٢. بناءً على هذه النتائج ، يمكننا قبول الفرضية الثانية بأن الموارد البشرية الإلكترونية لها تأثير كبير على إدارة الأراضي ، أي أن استخدام الموارد البشرية أمر مهم.
٣. نستنتج أن جامعة ميسان لديها القدرة على مواكبة التطورات المحددة في التعلم الإلكتروني وبالتالي الحد من سلوك الإدارة السوداء.
٤. يستخدم منسوبي جامعة ميسان أسلوب الكفاءة في اختيار الوظائف الإدارية.
٥. خلصنا إلى أن هناك علاقة معنوية بين الموارد البشرية الإلكترونية والفوضى وانعدام المسؤولية في جامعة ميسان.
٦. يمكن لقسم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التواصل مع الموظفين ورؤساء الأقسام عبر البريد الإلكتروني.

(المبحث الثاني)

ثانياً: التوصيات

١- يوصي الباحثون أعضاء هيئة التدريس والموظفين بجامعة ميسان بمواصلة استخدام وتطوير البرمجيات الحديثة كأداة أساسية في عملية التعليم والتدريب.

٢- الحاجة إلى التركيز على مفهوم الحكم الأسود دراسة ممارساتها وتحليلها باستمرار. يجب بذل جهود متواصلة لفهم وتحليل مفهوم الحكم الأسود وممارساته من أجل الحد من تأثيره على عمل الجامعة. ميسان.

٣- يمكن اكتشاف واعتماد تقنيات جديدة لتحسين تجربة التعلم وتنمية المهارات.

٤- من أجل تسهيل عملية الترشيح وتعزيز التواصل مع الجمهور المستهدف ، يجب الاستمرار في تنظيم دورات تدريبية وتطوير للموظفين من خلال برامج إلكترونية متقدمة تركز على رفع جودة المحتوى التدريسي وتوفير آليات تقييم فعالة.

٥- يوصي الباحثون باستمرار استخدام البريد الإلكتروني كأداة اتصال فعالة بين إدارة الموارد البشرية والموظفين ورؤساء الأقسام.

٦- زيادة الشفافية والمساءلة في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تحليل الأنشطة والأداء الإداري والتقييمات الدورية.

قائمة المراجع

مراجع العربية

القرآن الكريم

١. أحمد درويش، وفاروق كويحل، الاتجاهات الحديثة لأداره الموارد البشرية العدد الثالث والخاص بفعاليات المؤتمر الدولي: المؤسسة بين الخدمة العمومية وأداره الموارد البشرية ،٢٠٠٣ .
٢. أحمد أسامة عبود ،الادارة السوداء :"الادارة السوداء ماهيتها ومحدداتها" ،مجلة الاقتصاد الاسلامي ٢٠١٩ .
٣. زكريا ولينا محمد ،التنمية البشرية ومهارات تطوير الأداء والذات .عمان :دار أمجد للنشر والتوزيع، ٢٠١٥ .
٤. علوطي لمين الإدارة الالكتروني للموارد البشرية ،بحوث اقتصادية عربية ،العدد ٤٢، ٢٠٠٨ .
٥. مهدي هاني محمد ،أدارة الموارد البشرية .الاردن عمان :دار المعتر للنشر والتوزيع ،٢٠١٨ .
٦. هوبكنز بريان ،ماركهام جميس "الادارة الالكترونية للموارد البشرية "ترجمة خالد العامري القاهرة :دار الفاروق ، مصر ، ٢٠٠٦ .
٧. روى احمد ابراهيم، (٢٠٢١) اثر الريادة المستدامة في الحد من ممارسات الادارة السوداء، الدور الوسيط لإدارة الموارد البشرية الالكترونية ، اطروحة دكتوراه

مراجع الاجنبية

٨. Abrantes Andre, (٢٠١٧), "Active Versus Passive Management Reject an oversimplified framework", TRUSTS & ESTATES / trustsandestates. Com
٩. Krasikova Dina V. , Stephen G. Green, James M. LeBreton, (٢٠١٣), "Destructive Leadership: A Theoretical Review, Integration, and Future Research Agenda, Journal of Management
١٠. Quangyen Tran, Yezhuang Tian, Chengfeng Li and Foday Pinka Sankoh, (٢٠١٤), "Impact of Destructive Leadership on Subordinate Behavior via Voice Behavior, Loyalty and Neglect in Hanoi, Vietnam", Journal of Applied Sciences
١١. Winston, N., Henriques, I. and Sadorsky, P. (٢٠٠٦), "Do environmental management systems improve business performance in an international setting?", Journal of International Management
١٢. Eva, B. (٢٠٠٩). l'évolution de la gestion des ressources humaines et la planification stratégique. diplome de magistra. faculté de philosophie.

١٣. Bondarouk, T., & Ruel, H. (٢٠٠٤, mars). Electronic Human Resources Management: challenges in the digital era. *The International Journal of*
١٤. *Human Resource Management*
١٥. Cory SY, & Daniels, R. L. (٢٠١١). A survey of manufacturing flexibility
١٦. Implications for e-business flexibility. *IBM Systems Journal*.
١٧. Gao Lei & Srivastava Rajendra P., (٢٠١٥), "The Anatomy of Management Fraud Schemes: Analyses and Implications", *Indian Accounting Review*

قائمة الملحق

استبانة



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان

كلية الادارة والاقتصاد

قسم إدارة الاعمال

(استماراة استبانة)

عزيزي المشارك

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثين بإجراء دراسة حول (دور ادارة الموارد البشرية الالكترونية في تجنب سلوكيات الادارة السوداء) استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة البكالوريوس، وانطلاقاً من ثقتنا بتعاونكم معنا في إنجاز هذا الجهد العلمي وخدمة المسيرة العلمية، أضع بين ايديكم استبانة الاستقصاء الميداني المرفقة التي تضم فقرات تعبر عما يدور حولكم من خلال الاداء المهني الخاص بكم وان إسهامكم بملء الاستبانة له الدور البارز في نجاح الدراسة وتحقيق هدفها العلمي، لذا يرجى اعتماد الدقة والموضوعية في تأشير الاجابة المعبرة فعلاً عن قناعاتكم و وفق مدرج الاجابة المثبت إزاء كل منها .

لن يتم استخدام هذا المسح إلا لأغراض الدراسة، وسيتم الاحتفاظ بالمعلومات التي تم جمعها سرية، ولن يصل إليها سوى الباحث فقط . مشاركتك في هذا الاستطلاع تطوعية تماماً.

مع فائق الشكر والتقدير على حسن تعاونكم.

((ملحظة: يرجى وضع ملامة (٧) إمام العبارة التي تمثل وجدة نظرتك))

الباحثين

المشرف

رسـل عـلـيـهـمـ حـمـيدـ

وـ.ـمـحمدـ رـؤـوفـهـ مـمـمـودـ

رسـل عـلـيـهـ طـلـيلـ

أولاً: بيانات عامة - يرجى وضع علامة (✓) في المربع المناسب

أولاً// الجنس:

	ذكر		أنثى
--	-----	--	------

ثانياً// الفئة العمرية:

٥١ سنة فأكثر	٥٠-٤٤ سنة	٤٣-٣٨ سنة	٣٧-٣٠ سنة	٢٩-٢٠ سنة

ثالثاً// التحصيل الدراسي:

دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	دبلوم	إعدادية

رابعاً// عدد سنوات الخدمة الوظيفية:

١٦ سنة فأكثر	١٥-١٠ سنة	١٠ سنوات	٥-١ سنوات

الفرقـاتـ الخـاصـةـ بـإـادـارـةـ الـموـاردـ الـبـشـرـيـةـ الـالـكـتـرـوـنـيـةـ: تمثل التطبيقات ذات العلاقة بالموارد البشرية الالكترونية والتي يتم تنفيذها بالاعتماد على تقنيات شبكة الانترنت وبالشكل الذي يساعد على توفير المعلومات ذات العلاقة بالموارد البشرية بأفضل.

وتتضمن أبعاد (الموارد البشرية الالكترونية) الأبعاد الآتية:

١ - **تقييم الأداء الالكتروني :** هو استخدام برنامج ذكية بدلاً من طريقة الورق والقلم لالتقط أنشطة العاملين داخل الشركة وتخزينها وتحليلها وتقييمها والإبلاغ عنها للسماح لمختصي الموارد البشرية أو المديرين التنفيذيين بالإبلاغ عن نقاط القوة والضعف لدى الموظف.

الفرقـاتـ	تفـقـ تـامـاـ	تفـقـ لاـ	محـاـيدـ	تفـقـ	تفـقـ تمامـاـ	تفـقـ	تفـقـ تمامـاـ	تفـقـ تمامـاـ	تفـقـ تمامـاـ
تعتمد أساليب تقييم الأداء الإلكتروني على نماذج موضوعية مناسبة لطبيعة العمل في اقسام جامعة ميسان.									١
يتم اتخاذ قرارات إدارية في جامعة ميسان من خلال البرامج الإلكترونية .									٢
تحليل الأنشطة التي يقوم بها رؤساء الأقسام في جامعة ميسان من خلال البرامج الإلكترونية.									٣

٢ - **الخدمـاتـ الذـاتـيةـ لـلـعـاملـيـنـ :** ويقصد بها تمكين العاملين من الدخول على قواعد البيانات للاطلاع على بياناتهم الذاتية وتعديلها، وكذلك بيانات اسرهم، وأرصدة إجازاتهم، في إطار احتياطات السرية.

الفرقـاتـ	تفـقـ تمامـاـ	تفـقـ لاـ	محـاـيدـ	تفـقـ	تفـقـ تمامـاـ				
يسـمـحـ لـلـمـوـظـفـيـنـ فـيـ جـامـعـةـ مـيـسانـ بـالـاطـلاـعـ عـلـىـ قـدـرـ مـعـيـنـ مـنـ الـبـيـانـاتـ .									٤
تـوجـيهـ الـمـعـاملـاتـ الـخـاصـةـ بـالـكـادـرـ التـدـريـسيـ فـيـ اـقـاسـمـ جـامـعـةـ مـيـسانـ لـجـهـاتـ الـاـخـتـصـاصـ .									٥
يمـكـنـ لـقـسـمـ أـدـارـةـ الـمـوـاردـ الـبـشـرـيـةـ التـوـاـصـلـ مـعـ الـمـوـظـفـيـنـ وـرـؤـسـاءـ الـأـقـاسـمـ مـنـ خـلـالـ بـرـيدـ الـإـلـكـتـرـوـنـيـ .									٦

٣ - **التعلم الإلكتروني** : يقصد به نقل المعرفة من خلال البرمجيات الحديثة قياس الفجوة بين مواصفات العاملين والأهداف الأساسية لمنظمة الأعمال ومن ثم يمكن ترشيح العاملين للدورات المختلفة والتي يمكن أن يتلقوا العديد منها من خلال الانترنت.

النقطة	الفقرات	البيان
٦	تمتلك جامعة ميسان القدرة على مواكبة التطورات الخاصة في مجال التعليم الإلكتروني .	لا اتفق تماما
٧	يتم ترشيح الموظفين في جامعة ميسان لدورات التدريب والتنمية من خلال برامج الكترونية.	لا اتفق
٨	تستخدم جامعة ميسان البرمجيات الحديثة لغرض تعليم الكادر التدريسي والعاملين بها .	محايد
٩	تستخدم جامعة ميسان البرمجيات الحديثة لغرض تعليم الكادر التدريسي والعاملين بها .	اتفاق تماما

الفترات الخاصة بالإدارة السوداء: هي عملية تحريك الأفراد نحو أهداف فردية لا تصب في مصلحة المنظمة من خلال حصر السلطات والمسؤوليات فضلاً عن تبني مجموعة من الممارسات الإدارية السلبية.

وتتضمن أبعاد (الإدارة السوداء) الأبعاد الآتية:

١ - **نطاق الإشراف الخطا:** يعني أنه يوجد عدد معين من المرؤوسيين يتمكن المشرف من الإشراف عليهم بطريقة فعالة وعلى أعمالهم، ويجب ألا يكون عدد المرؤوسيين الذين يشرف عليهم الرئيس الواحد أكثر مما يستطيع

النقطة	الفقرات	البيان
١٠	تتمسك الإدارة في جامعة ميسان عن الكفاءات والخبرات العاملين فيها.	لا اتفق تماما
١١	يستخدم الموظفين في جامعة ميسان أسلوب الكفاءة في اختيار المناصب الإدارية المهمة.	لا اتفق
١٢	تعتمد جامعة ميسان العناوين الوظيفية المحددة المعروفة في كافة اقسامها.	محايد

- **القيادة المشوهة** : هي نوع من القيادة تمل في طياتها ممارسات سرية ومضللة بهدف الانتقام الشخصي أو لتبير الفشل في الأداء.

الافتراض	تفصيل	النوع
الافتراض	تفصيل	النوع
لا اتفاق تماما	لدى مديرى الاقسام في جامعة ميسان تجارب متراكمة يشهد بها اغلب أصحاب المصالح	١٣
ممايد	يتميز الكادر التدريسي في اقسام جامعة ميسان بالمصداقية والشفافية في العمل	١٤
اتفاق تماما	تمتلك جامعة ميسان مديرى اقسام قادرين على توليد الثقة .	١٥

- **التشتت وانعدام المسؤولية**: وجود عدة جهات تقوم بنفس الدور أو أن يقسم الدور على عدة جهات مختلفة ومتشربة أو قيام جهات معينة بأدوار غير أدوارها .

الافتراض	تفصيل	النوع
الافتراض	تفصيل	النوع
لا اتفاق تماما	تقييم كافة الأدوار في اقسام جامعة ميسان بشكل مستمر .	١٦
ممايد	تمتلك جامعة ميسان القدرة على ضبط الأنشطة وتحديد المسؤولين عنها .	١٧
اتفاق تماما	يمتلك كل قسم في جامعة ميسان دورا محددا للقيام به.	١٨

ملحق رقم (٢) تسهيل الامر - كلية القانون

Ministry of Higher Education and
Scientific Research
Mis'an University
College of Administration &
Economics
Higher Studies & Scientific Affairs

بسمه تعالى
جمهورية العراق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ميسان
كلية الادارة والاقتصاد
الشؤون العلمية والدراسات العليا

العدد : ٦٦/٤٧/٤
التاريخ : ١٧/٤/٢٠٢٣



إلى / جامعة ميسان - كلية القانون
م / تسهيل مهمة

نديكم أطيب التحيات . . .

يرجى تسهيل مهمة الطلبة المدرجة أسماؤهم أدناه ، قسم إدارة الإعمال / المرحلة الرابعة - الدراسة الصباحية ، وذلك من خلال تزويدهم بالمعلومات اللازمة لإنجاز مشروع بحث التخرج الموسّوم (دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية في تجنب سلوكيات الإدارة السوداء) شاكرين تعاونكم معنا خدمةً لبلدنا العزيز ... مع التقدير .

- ١- رسل علي حميد
٢- رسل علي خليل

الدكتور

علي خالد عبد الله
معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا
٢٠٢٣/٤/٢٧

نسخة منه إلى :

- ❖ مكتب السيد العميد / للحفظ ... مع التقدير .
❖ مكتب السيد معاون العميد للشؤون العلمية / للتفضل بالإطلاع ... مع التقدير .
❖ قسم إدارة الإعمال / إشارة إلى الطلب المقدم من قبل الطلبة أعلاه بتاريخ ٢٠٢٣/٤/١٧ ... مع التقدير .
❖ الشؤون العلمية ... مع الأوليات .

ميسان / المطرة - طريق المكحلة
صندوق البريد : 151
البريد الالكتروني
الموقع الإلكتروني

رعن
Misan / Alamara-Alkahla Street