

The Impact of Sustainable Human Resource Management in reducing black management Practices: An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Employees at Al-Noor University College

Rana Khairuldeen Hameed¹, Osama Layth Mohammed Faeq², Heba Khaled Bakr³

*¹ College of Tourism Science, Mosul University, Mosul, Iraq.

² College of Agriculture and Forestry, Mosul University, Mosul, Iraq.

³ College of Tourism Science, Mosul University, Mosul, Iraq.

* Corresponding author: rana.khairaldeen@uomosul.edu.iq

Received:07/7/2024

Accepted: 12/08/2024

Abstract

The current research focused on understanding the relationship and impact between sustainable human resource management, a relatively new topic in management literature, and black management practices. The research aims to reduce the severity of black management practices that an organization may face. The research was applied at Al Noor College, where the opinions of a sample of managers and instructors were collected. The research posed its main question about whether sustainable human resource management has a significant impact in reducing black management practices. A questionnaire was used as the main tool for collecting data, where 33 questionnaires were distributed and 29 of them were collected for analysis. The SPSS program was used to analyze the data and reach the results. The research reached several conclusions, including the existence of a significant correlation between the research variables, and that sustainable human resource management also has a significant impact in reducing black management practices. Based on this, a number of recommendations were presented, including the need to enhance the dimensions of sustainable human resource management to reduce black management practices or minimize their negative impact on the organization.

Keywords: Sustainable, Human Resource, Management , Black Management, Practices. .

أثر ادارة الموارد البشرية المستدامة في الحد من ممارسات الادارة السوداء دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في كلية النور الجامعة

م.م. رنا خير الدين حميد¹، م.م. اسامة ليث محمد فائق²، م.م. هبة خالد بكر³

*¹ كلية العلوم السياحية، جامعة الموصل، الموصل، العراق.

² كلية الزراعة والغابات، جامعة الموصل، الموصل، العراق.

³ كلية العلوم السياحية، جامعة الموصل، الموصل، العراق.

البريد الإلكتروني للمؤلف المراسل : rana.khairaldeen@uomosul.edu.iq

الخلاصة

تمحور البحث الحالي حول فهم العلاقة والتأثير بين إدارة الموارد البشرية المستدامة، وهو موضوع حديث نسبياً في الأدب الإداري، وممارسات الإدارة السوداء. يهدف البحث إلى تقليل حدة ممارسات الإدارة السوداء التي قد تواجهها المنظمة. تم تطبيق البحث في كلية النور، حيث تم جمع آراء عينة من المدراء والتدريسيين. وقد وضع البحث تساؤله الرئيس حول ما إذا كانت إدارة الموارد البشرية المستدامة لها تأثير معنوي في الحد من ممارسات الإدارة السوداء. تم استخدام استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم توزيع 33 استمارة استبيان وتم جمع 29 منها صالحة للتحليل. تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات والوصول إلى النتائج. وتوصل البحث

إلى عدة استنتاجات، منها وجود علاقة ارتباط لا بأس بها بين متغيرات البحث، وأن إدارة الموارد البشرية المستدامة تمارس تأثيراً لا بأس به أيضاً في الحد من ممارسات الإدارة السوداء. بناءً على ذلك، تم تقديم عدد من التوصيات، منها ضرورة تعزيز أبعاد إدارة الموارد البشرية المستدامة للحد من ممارسات الإدارة السوداء أو التقليل من تأثيرها السلبي على المنظمة.

الكلمات المفتاحية : إدارة، الموارد البشرية، الامتدانة، ممارسات، الإدارة السوداء

المقدمة

تواجه غالبية المنظمات هفوات امام عملها الاداري، هذه الهفوات قد تكون بقصد أو دون قصد ، لذلك بات التركيز على ممارسة الانشطة الادارية من العوامل الرئيسية والاستراتيجية ، لأن اصلاح النظام الاداري يمثل نقطة انطلاق نحو تحقيق التميز و الابداع ، إن ضعف وعدم مركزية النظام الرقابي والاداري كلها مؤشرات تتسم بها البيئة العراقية لذلك تتأثر المنظمات العاملة ضمن تلك البيئة ، حيث تسعى المنظمات الى ايجاد وسائل وطرائق للحد من الممارسات الادارية السوداء التي تتكون نتيجة تأثرها بالبيئة التي تعمل فيها . إن اهتمام المنظمات بمسائل التحايل والتضليل الاداري ليست ظاهرة عابرة فالواقع يشير إن هذه الممارسات تعرقل عملية التنمية الاقتصادية والإدارة المستدامة للموارد البشرية ، بالتالي بات من الضروري على جميع الاطراف ذات العلاقة في المنظمات أن تسعى لوضع حلول فاعلة لهذه الممارسات ، مما يتطلب ان يتضمن هذه الحلول ملموسة في كافة المنظمات عبر استدامة مواردها البشرية كتوجه لمواجهة المعضلات والتقليل من الاثار البيئية التي ينتج عنها ضرراً نتيجة الممارسات الغير المستدامة ، حيث اكتسب إدارة الموارد البشرية المستدامة اهتماماً واسعاً لأنها تحدث التحولات المطلوبة للحد من الممارسات الادارية الغير صحيحة والتخلص من اثارها السلبية على اداء المهام الادارية في المنظمات .

الفصل الاول

منهجية البحث

أولاً : مشكلة البحث

تعد استدامة الموارد البشرية من الاهداف المطلوبة لنجاح المنظمات ، لما له من تأثير في الوصول للأهداف التنظيمية بجدارة وفاعلية ، مما يوضح ضرورة معرفة ماهية إدارة الموارد البشرية المستدامة بأبعادها المختلفة في أية منظمة ، وبناءً على ذلك يمكن صياغة عدد من التساؤلات والتي تمثل بمجموعها مشكلة البحث :

- 1 – هل لدى إدارة المنظمة عينة البحث فكرة عن مفهوم ادارة الموارد البشرية المستدامة وطبيعة أبعادها؟
- 2 – هل هنالك أثر لإدارة الموارد البشرية المستدامة في الحد من ممارسات الادارة السوداء في المنظمة عينة البحث؟

ثانياً : أهمية البحث

تتجلى أهمية البحث بالاتي :

- 1 – أهمية إدارة الموارد البشرية المستدامة كموضوع فلسفي لإدارة وتنمية مواردها البشرية والتي تعد عاملاً رئيساً لتحقيق التفوق التنظيمي .

2 – يكتسب البحث أهميته من أهمية متغيراته المتمثلة (بإدارة الموارد البشرية المستدامة وممارسات الإدارة السوداء) والتي تمثل إضافة نظرية الى المكتبات والتي قد تساعد الباحثين على القيام ببحوث اخرى تستمد حداثتها من هذا الموضوع .

ثالثا: أهداف البحث

في ضوء تحديد مشكلة البحث يمكن صياغة اهدافها التالية وعلى النحو التالي :

1 – التعرف على مستوى استدامة الموارد البشرية في المنظمة عينة البحث .

2 – اختبار علاقة الارتباط والاثر بين متغيري البحث.

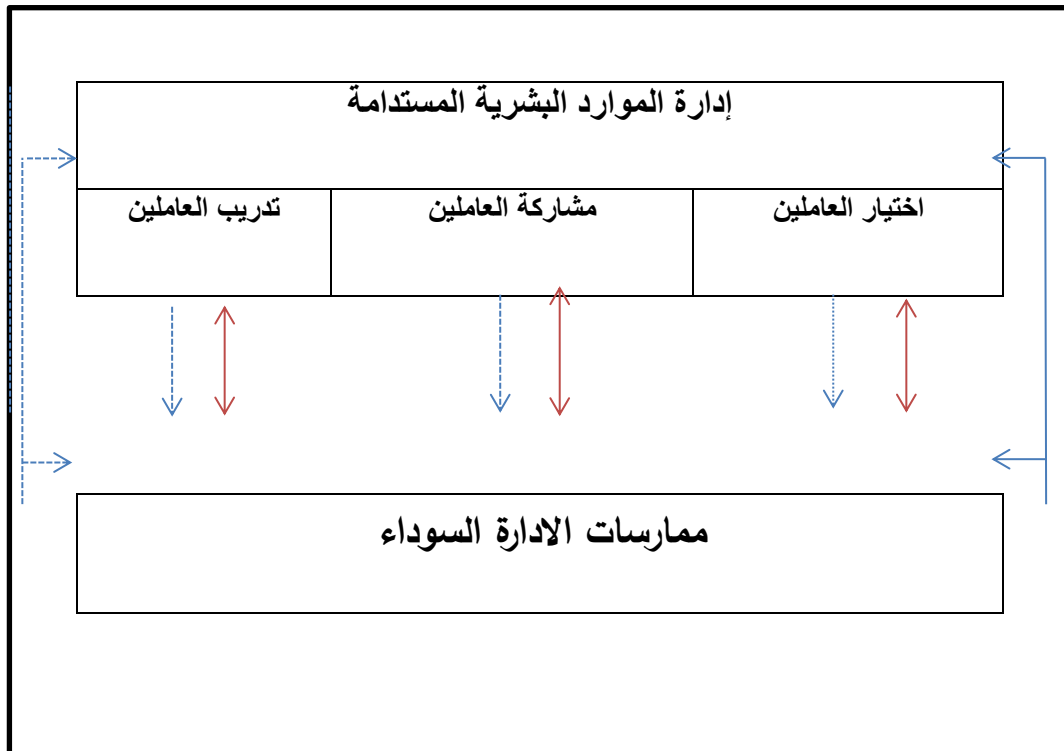
رابعا : فرضيات البحث

بعد استعراض مشكلة البحث وأهميته والاهداف التي يسعى لتحقيقها ، يمكن صياغة الفرضيات التالية :

الفرضية الاولى : هنالك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين إدارة الموارد البشرية المستدامة بأبعادها (اختيار العاملين ، مشاركة العاملين ، تدريب العاملين) و ممارسات الإدارة السوداء على المستوى الكلي.

الفرضية الثانية : يوجد أثر لإدارة الموارد البشرية المستدامة بأبعادها (اختيار العاملين ، مشاركة العاملين ، تدريب العاملين) في ممارسات الإدارة السوداء على المستوى الكلي.

خامسا : نموذج البحث الفرضي



المصدر : من إعداد الباحثين

سادساً: منهج البحث واداتها :

تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي ، حيث تم وصف متغيرات الدراسة نظرياً ، ثم الاعتماد على المنهج التحليلي لتحليل وتفسير البيانات التي تم الحصول عليها من عينة البحث ، حيث تم بناء استمارة استبانة كأداة لجمع البيانات وتضمنت الاستمارة جزأين ، يرتبط الجزء الاول بالخصائص الديموغرافية ، أما الجزء الثاني يتعلق بمتغيرات الدراسة من خلال ابعادها ، وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي في بناء الاستبانة .

سابعاً : الاساليب الاحصائية المستخدمة :

لاختبار فرضيات البحث تم اعتماد اساليب النسب المئوية والتوزيعات التكرارية كأساليب احصائية ملائمة لمعالجة البيانات التي تم الحصول عليها عبر استمارة الاستبانة من خلال البرمجة الجاهزة SPSS .

ثامناً: مجتمع البحث وعينته

تمثل مجتمع البحث بكلية النور الجامعة احدى تشكيلات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي واحدى الجامعات الاهلية العاملة في محافظة نينوى ، اما عينة البحث فتمثل بعدد من التدريسيين ومدراء الوحدات في كلية النور الجامعة متكونة من 29 تدريسياً ومديراً .

الفصل الثاني: الجانب النظري

المحور الأول: إدارة الموارد البشرية المستدامة

اولاً: مفهوم ادارة الموارد البشرية المستدامة

ظهرت فكرة إدارة الموارد البشرية المستدامة عندما بدأ العاملون يُفضلون العمل في الشركات التي تتبنى نموذج الأعمال المستدامة. وذلك بعد إدراك أهمية إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأداء المستدام للشركات وتأثيرها على الأداء التنظيمي (Cherian&Farouk,2017: 34-35) ، تعرف إدارة الموارد البشرية المستدامة بأنها تكييف ممارسات إدارة الموارد البشرية والاستراتيجيات التي تساعد على تحقيق الأهداف المالية والاجتماعية والبيئية للشركة على المدى الطويل (Manzoor et al , 2019: 4) أما (Ashiru &Iucia,2019: 4) وتعرف أيضاً بأنها تنفيذ الإجراءات الصحيحة للتوظيف والاحتفاظ والتدريب والتطوير وإدارة الأداء ومشاركة الموظفين في جميع الأنشطة المستدامة.، وقد اشار (Muhammad,et al,2022: 2) وتهدف إدارة الموارد البشرية المستدامة إلى تجنب الآثار البيئية السلبية من خلال تبني مفاهيم العدالة والتنمية والرفاهية.

ثانياً : اهمية ادارة الموارد البشرية المستدامة

أشار (Denise & Janaina , 2022: 2) إلى اهمية البشرية تكمن في اتجاهيين الاول الدور الذي يمارسه إدارة الموارد البشرية في استدامة الاعمال من خلال الاستناد على ممارسات من شأنها ان تؤثر على الافراد والجماعات لتطوير المواقف والسلوكيات بما يتفق مع المنظور المستدام ، أما الثاني المساهمة في توفير الرفاه البدني والاجتماعي والاقتصادي على المدى الطويل للعاملين .

- كما وأشار كل من الى أن أهمية ادارة الموارد البشرية المستدامة تكمن في التالي (Muhammad , et al , 2022:p 2) :
- 1 . تعزيز العلاقات الإيجابية بين الموظفين وتحفيزهم على الابتكار والإبداع.
 - 2 . تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم من خلال توفير بيئة عمل محفزة وداعمة.
 - 3 . تعزيز التنمية المهنية والشخصية للموظفين من خلال توفير فرص التدريب والتطوير.
 - 4 . تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين.
 - 5 . تعزيز الاستدامة البيئية من خلال تبني مبادئ الحفاظ على البيئة في سياسات الموارد البشرية.

ثالثاً: ابعاد ادارة الموارد البشرية المستدامة

- تم تحديد ابعاد إدارة الموارد البشرية المستدامة بالاعتماد على النموذج (Manzoor et al ,2019: 4-6) وكما يلي :
- 1 . اختيار العاملين: لتحقيق الأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها، يجب على المنظمة اتباع ممارسات رئيسية في اختيار الأفراد المناسبين الذين يمتلكون المهارات والمعرفة والصفات المهمة. يجب أن يكون لديهم المؤهلات الوظيفية المناسبة التي تتناسب مع بيئة العمل وثقافة المنظمة. يجب أن يتم اختيار الأفراد المناسبين للوظائف المحددة، ويجب أن تكون عملية الاختيار مستدامة لتعزيز الالتزام بالعمل وتعزيز العلاقات مع العاملين وتحقيق الأرباح. يمكن أن تكون عملية الاختيار ميزة تنافسية للمنظمة في سوق العمل.
 - 2 . مشاركة العاملين : هي عملية يتم من خلالها إشراك العاملين في المنظمة في تحقيق مهمة معينة أو هدف محدد، بالإضافة إلى المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتنمية والاستدامة التي قد تؤثر عليها. يجب أن يتمكن العاملون من المشاركة بحرية، وتظهر فوائد إيجابية للأداء المؤسسي عندما يشاركون في عملية اتخاذ القرارات.
 - 3 . تدريب العاملين: يعتبر أمراً حيوياً لتحسين أداءهم في العمل. يتضمن ذلك تزويدهم بالمهارات والافكار والمعارف اللازمة من خلال طرق تدريس مبتكرة. يهدف هذا التدريب إلى تمكين العاملين من أداء وظائفهم بكفاءة واستمرارية، مما يساهم في تحسين أداء المنظمة بشكل عام
- وبفضل التدريب، يصبح بإمكان العاملين المدربين المشاركة بمهاراتهم ومعارفهم الحديثة في تحسين أداء المنظمة وزيادة أرباحها. ولا يقتصر تأثير التدريب على العاملين فقط، بل يمتد أيضاً إلى أداء المنظمة بشكل عام. فهو يساهم في زيادة مهارات ومعارف العاملين ويضمن استمرارية الأداء الجيد في الوظيفة..

المحور الثاني

الادارة السوداء

اولاً: مفهوم الادارة السوداء

تمثل الإدارة السوداء سلوك منهجي متكرر من قبل مدير أو قائد ينتهك مصالح المنظمة عبر تخريب اهدافها ومهامها وفعاليتها مما ينعكس سلباً في تحقيق اهدافها ، وقد تم تحديد ثلاث فئات من هذا النوع من الإدارة : سلوك الإدارة الاستبدادية ، المعزولة ، والمساندة

وتعرف الإدارة السوداء على انها فلسفة إدارية تركز على الاساليب الملتوية في إدارة الاعمال والنشاطات الادارية وتقديم الاهداف والمصالح الشخصية على أهداف المنظمة (Rocc & Neha,2019: 2) كما وعرفها (Gao &

5: 2019, Srivastava) بأنها مجموعة ممارسات إدارية تهدف لنشر الفوضى والتلاعب الإداري والتوجه نحو تحقيق الاهداف الشخصية .

وقد أشار (Baird,2016: 1-2) إلى نوعين من الممارسات السوداء وهي :

1 . الممارسات السوداء المقصودة في الإدارة : وتمثل التضليل والفساد المدبر له سلفاً عن معرفة ودراية تامة كالرشوة والاختلاس والتلاعب بالأرقام واصدار القرارات الزائفة الخ .

2 . الممارسات السوداء الغير المقصودة في الإدارة : يصدر عن مدير أو موظف مسؤول أو غير مسؤول غير كفوء لا يتقن وظيفته غير مؤهل وغير جدير ، أو لا يحسن تولي المهام يستفرد بأرائه فتصدر من قصد في بعض الاحيان قرارات غير صحيحة تسيء للمنظمة وتعود بأثار سلبية عليها .

ثانياً: الفرق بين الإدارة السوداء والإدارة السليمة

من السمات الرئيسة للإدارة السوداء تطبيق الافكار الإدارية المشوهة ، اعتماد الاساليب الملتوية لتحقيق المصالح الشخصية لفئة معينة ، و اشار (Baird ,2016: 2) لعدد من الفروقات بين الإدارة السوداء والإدارة السليمة كما في الجدول (1) :

الجدول (1) الفرق بين الإدارة السوداء والإدارة السليمة

ت	الإدارة السوداء	الإدارة السليمة
1	لا تتفق كثيراً بالأصدقاء	الرؤية الصائبة والقدرة على اتخاذ القرارات
2	تعلم كيف تستخدم الأعداء	الحس المرهف
3	قل دائماً اقل من اللازم	الأخلاق النبيلة
4	اطرح نفسك كصديق واعمل كجاسوس	الأخلاص والأمانة والنزاهة
5	اسحق أعدائك تماماً	الرعاية العاطفية والمحبة
6	اعتمد تكتيك الاستسلام	التفاني في العمل ورعاية المصالح العامة
7	اغواء الآخرين بتوجيههم اليك فيصبحوا رهائن مخلصين لك	الخبرة والتخطيط

ثالثاً: انواع ومظاهر الإدارة السوداء

1. الوساطة والمحابة:

تعد الوساطة والمحابة مظهر من المظاهر الواسعة الانتشار في الدول النامية ودول العالم الثالث وان كانت الدول المتقدمة لا تخلو منها، ولكن ليس في تلك الدول. لذا فان مفهوم الوساطة تعني استغلال الشخص للنفوذ الذي يتمتع به بحكم وظيفته أو مكانته الاجتماعية للتأثير على قرارات الآخرين بما يتلاءم مع مصالحه الشخصية أو اهدافه متجاوزاً بذلك كل القوانين

والانظمة والتعليمات. اما المحاباة فيقصد بها تساهل الموظف مع اقرباه أو معارفه دون غيرهم ليقوم بإنهاء معاملاتهم واعطائهم الأولوية والاستفادة من خدمات دائرته على حساب القوانين والانظمة والتعليمات: **Im, & Chen, 2020** (420)

2. الاختلاس:

يقصد به السطو على ممتلكات المصلحة أو استغلالها بطريقة غير مشروعة فتحصل من قبل المدير أو المسؤول الذي سلم أمانة فاستغل ضعف الرقابة للحصول على مكاسب غير مشروعة، وقد يكون أخطر هذا النوع من الاختلاسات الذي يرتكب من قبل موظفي الإدارة العليا في المصلحة العامة. أو الاختلاس عن طريق تزيف الإيصالات المالية بذكر مبالغ أقل من المدفوعة فعلياً وسرقة الباقي. الاختلاس هو جريمة تحدث غالباً على الأموال العامة، حيث يتم سرقة الأموال التي تعود للمجتمع وتكون مخصصة لمشاريع انتاجية أو خدمات يستفيد منها الجميع. يحدث الاختلاس عندما يقوم الشخص بالاستيلاء على المال الذي ينتمي للآخرين بدون إذن، سواء كان المال تابعاً للحكومة أو لإحدى المؤسسات أو للأفراد.

(Musadad, 2019 : 33).

3. تفويض الصلاحيات للموظفين غير الكفونين:

إنّ وضع الاشخاص الغير مناسبين في مواقع إدارية، أو رؤساء لجان أو أمناء مخازن ... الخ وهذا ما يترك أثره على الدوائر الحكومية وما يترتب عليها من حالات فساد كبرى، يمكن ان تعم وتشل من قدرة الموارد البشرية في اي مجتمع من المجتمعات وتمنعها من القيام بدور هـا في تنمية قدرات المنظمات العامة والخاصة (Caiden,2001: 22)

الفصل الثالث

الجانب الميداني

أولاً : وصف الأفراد المبحوثين

يتمثل وصف المشاركين في الدراسة في تقديم معلومات حول العينة المدروسة ومدى تمثيلها للمجتمع الأوسع. يظهر الجدول (1) بعض خصائص عينة الدراسة على النحو التالي:

الجدول (1) خصائص عينة الدراسة

الجنس			
ذكور		إناث	
التكرار	%	التكرار	%
18	62.06	11	37.93
الفئات العمرية			
30 فأقل	40-31	49-41	50 فأكثر

تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
6	20.68	9	31.03	2	6.89	12	41.37
الحالة الاجتماعية							
اعزب		متزوج		أخرى			
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%		
2	6.89	24	89.65	1	3.44		

من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

ثانياً : وصف متغيرات البحث

1 : وصف أبعاد إدارة الموارد البشرية المستدامة

: تم تركيز هذا المبحث على وصف وتشخيص متغيرات الدراسة من وجهة نظر عينة من العاملين في كلية النور الجامعة. تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS V26 من قبل الباحث لاستخلاص النسب المئوية والتكرارات، بالإضافة إلى الوسط الحسابي والانحراف المعياري ونسب الاستجابة وكالاتي :

الجدول (2) وصف ابعاد إدارة الموارد البشرية المستدامة

مقياس الاستجابة								
المتغير	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق		محايد		اتفق	
			3()		2()		1()	
			%	4	%	4	%	4
X1	72.0	34.1	13.8	4	6.9	2	79.3	23
X2	77.0	41.1	17.2	5	6.9	2	75.9	22
X3	82.0	51.1	20.7	6	10.3	3	69.0	20
X4	78.0	44.1	17.2	5	10.3	3	72.4	21
X5	66.0	34.1	10.3	3	13.8	4	75.9	22

82.0	48.1	20.7	6	6.9	2	72.4	21	X6
82.0	44.1	20.7	6	3.4	1	75.9	22	X7
78.0	44.1	17.2	5	10.3	3	72.4	21	X8
77.0	41.1	17.2	5	6.9	2	75.9	22	X9
86.0	55.1	24.1	7	6.9	2	69.0	20	X10
78.0	44.1	17.2	5	10.3	3	72.4	21	X11
73.0	41.1	31.8	4	13.8	4	72.4	21	X12
77.0	43.1	19.00		8.89		73.57		المعدل

من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

ويتبين من الجدول (2) أن المعدل العام للوسط الحسابي لأبعاد إدارة الموارد البشرية المستدامة بلغ (1.43) وبانحراف معياري (0.77) وبتفاق (73.57) من الأفراد المبحوثين ، ومن أهم المتغيرات التي عززت إيجابية هذه الاتفاق المتغير (X1) ، إذ أكد (79.3 %) من أفراد عينة الدراسة أن المنظمة تقوم بتطوير خطط وظيفية عادلة وشفافة لكافة موظفيها دون تمييز على أي أساس (كالعمر، الجنس، العرق) ، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير (1.34) بانحراف معياري (0.72) .

2 : وصف أبعاد ممارسات الإدارة السوواء

جدول (3) وصف ابعاد ممارسات الإدارة السوواء

مقياس الاستجابة								
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق		محايد		اتفق		المتغير
		(3)		(2)		(1)		
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
78.0	44.1	17.2	5	10.3	3	72.4	21	Y1

82.0	48.1	20.7	6	6.9	2	72.4	21	Y2
82.0	55.1	20.7	6	13.8	4	65.5	19	Y3
78.0	44.1	17.2	5	10.3	3	72.4	21	Y4
77.0	41.1	17.2	5	6.9	2	75.9	22	Y5
78.0	44.1	17.2	5	10.3	3	72.4	21	Y6
82.0	51.1	20.7	6	10.3	3	69.0	20	Y7
86.0	55.1	24.1	7	6.9	2	69.0	20	Y8
82.0	51.1	20.7	6	10.3	3	69.0	20	Y9
78.0	44.1	17.2	5	10.3	3	72.4	21	Y10
0.80	1.47	19.29	9.63	71.04	المع دل			

من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي

ويتضح من الجدول (3) أن المعدل العام للوسط الحسابي لأبعاد ممارسات الإدارة السوداء بلغ (1.47) وبانحراف معياري (0.80) وباتفاق (71.04) من الأفراد المبحوثين ، ومن أهم المتغيرات التي عززت إيجابية هذه الاتفاق المتغير (Y5) ، إذ أكد (75.9%) من أفراد عينة الدراسة أن المنظمة تمتلك خطة طموحة تهدف لتحقيق التقدم المستمر، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير (1.41) بانحراف معياري (0.77) .

ثالثاً : علاقة الارتباط بين متغيرات البحث

1 : تحليل علاقة ارتباط بين إدارة الموارد البشرية المستدامة وممارسات الإدارة السوداء

الجدول (4) القيم العددية لعلاقة الارتباط بين إدارة الموارد البشرية المستدامة والإدارة السوداء

ممارسات الإدارة السوداء	المتغير المعتمد
	المتغير المستقل

إدارة الموارد البشرية المستدامة	*0.353
$p^* \leq 0.05$	N=29

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي

من خلال ملاحظة نتائج الجدول (4) نجد أن هنالك علاقة ارتباط ومعنوية لا بأس بها بين إدارة الموارد البشرية المستدامة وممارسات الإدارة السوداء ، بدلالة قيمة معامل الارتباط التي بلغت (0.353) عند مستوى معنوية (0.05) ، بذلك يتم قبول الفرضية الرئيسة الاولى.

رابعاً : علاقة التأثير بين متغيرات البحث

1 - تحليل علاقة التأثير بين إدارة الموارد البشرية المستدامة وممارسات الإدارة السوداء

الجدول (5) تأثير إدارة الموارد البشرية المستدامة في ممارسات الإدارة السوداء

المحسوبة T	المحسوبة F	β	$\theta\beta$	R^2	المتغير المعتمد المتغير المستقل
6.762	3.851	1.082	0.416	0.325	إدارة الموارد البشرية المستدامة
$P \leq 0.05$		DF(1,27)		N=29	

توضح نتائج الجدول (5) إن إدارة الموارد البشرية المستدامة بأبعاده مجتمعة تؤثر في الحد من ممارسات الإدارة السوداء وبمعامل انحدار (0.325) بدلالة قيمة (t) المحسوبة (6.762) عند مستوى معنوية (0.05) ، ويمكن تجسيد التأثير المعنوي من خلال قيمة (f) المحسوبة والبالغة (3.851) وبدرجتي حرية (1،27) عند مستوى معنوية (0.05) ، وبهذا نصل الى قبول الفرضية الرئيسة الثانية.

الفصل الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات

1 - أشار نتائج التحليل الاحصائي إلى وجود ادراك واضح لدى إدارة المنظمة عينة البحث بأبعاد إدارة الموارد البشرية المستدامة، إذ ظهرت بمستوى جيد، وتعمل على إمكانية تطبيقها لتحقيق أهدافها المنشودة، من خلال قيام الإدارة بالمتابعة المستمرة وإقامة الدورات التدريبية على نحو مستمر وإقامة جولات ميدانية للاطلاع على سير العمل.

2 - هنالك علاقة ارتباط لا بأس بها بين متغيري البحث (إدارة الموارد البشرية المستدامة وممارسات الإدارة السوداء) على المستوى الكلي في المنظمة عينة البحث.

3 – أظهرت نتائج التحليل الاحصائي وجود اثر معنوي لا بأس به بين إدارة الموارد البشرية المستدامة وممارسات الإدارة المسوداء في المنظمة عينة البحث، وتعني ذلك ان إدارة الموارد البشرية المستدامة تمارس اثراً لا بأس بها في الحد من ممارسات الإدارة المسوداء والتقليل من اثارها السلبية في المنظمة عينة البحث .

ثانياً : التوصيات

- 1 – أهمية تشجيع إدارة المنظمة عينة البحث على زيادة تعزيز توافر ابعاد إدارة الموارد البشرية المستدامة لزيادة قدرة العاملين فيها لتوسيع قدراتهم على مواجهة التحديات المستقبلية.
- 2 – ينبغي لإدارة المنظمة عينة البحث الاهتمام المستمر بعمليات إدارة الموارد البشرية المستدامة ، لما ثبت لها من أدوار مهمة في الحد من ممارسات الإدارة المسوداء وفي دعم وتحقيق اهداف التنمية المستدامة في المنظمة .

المصادر

- [1] Cherian , J & Farouk , S . 2017 . Impact of Sustainable Human Resource Practices on Organizational performance , International Journal of Management and Applied Science , Issn : 2394-7926, Vol 3 . Issue 8 .
- [2]1Manzoor & Wei & Banyai , t . & Nurunnabi , M ., 2019 . An Examination of Sustainable HRM Practices on Job Performance : An Application of Training as a Moderator , Sustainability , 11 , 2263 ; Doi:10.3390/su11082263.
- [3] Ashiru , A ., Lucia , A, 2019 , The sustainability of human resource planning for construction projects , MATEC Web of Conferences SCESCM 2018 <https://doi.org/10.1051/matecconf/2019225802018>.
- [4] Muhammad , M . & Elahe , H . & Sedigheh ,B,F. & Mehdi , S . 2022 . Achieving Human Resource Management Sustainability in Universities , International Journal of Environmental Research and Public Health . 19 , 928.
- [5] Denise , G & Janaina , M , 2022 , Sustainable Human Resource Management Practices and the impacts on Organizational Commitment , Journal of Business Management . Vol.62 .(5) . 1-23 .
- [6] Rocca Maurizio La & Neha Neha , 2019 , The effect of corruption in management and board on firm performance in Europe , International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research , 6(3)pp, 1-55.

- [7] Gao Lei & Srivastava Rajendra ,P. 2019 ,. The Anatomy of Management Fraud Schemes : Analyses and implications . Indian Accounting Review , Vol.15, No.1 . pp 1-23 .
- [8] Baird , 2016 , Active vs . Passive Money Management Exploring the costs and benefits of tow alternative investment approaches ,. Rebert W. Baird & Co. rwbaird .com .800-RW-BAIRD,MC-46563 .
- [9] Im, H., & Chen, C. (2020). Cultural dimensions as correlates of favoritism and the mediating role of trust. *Cross Cultural & Strategic Management*, 27(3), 417-445.
- [10] Musadad, A. F. (2019). Law legalization (Doctoral dissertation, Universiti Islam Sultan Sharif Ali).
- [11] Caiden, G. (2001). Dealing with administrative corruption. *Handbook of administrative ethics*, 2.