

تأثير إدارة الموارد البشرية الالكترونية في اخلاقيات العمل في المنظمة: دراسة تحليلية

إيمان عبدالحسن محمود¹ ، أ.م. كمال علوان محيسن²

المستخلص

يهدف البحث الى بيان تأثير إدارة الموارد البشرية الالكترونية في اخلاقيات العمل في المنظمة من وجهة نظر عينة من العاملين في القطاع المصرفي في محافظة واسط، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لوصف المتغيرات المدروسة وتحليل البيانات التي جمعت من عينة، وصممت استمارة الاستبانة المعدة وفق مقياس ليكرت الخماسي كأداة لجمع البيانات من عينة البحث، وتجسد مجتمع البحث بكافة العاملين في القطاع المصرفي في محافظة واسط، أما العينة فقد تكونت من (70) موظفاً يعملون في الميدان المبحوث، جرى تحليل البيانات التي جمعها عبر البرمجة الإحصائية (SPSS)، في ضوء نتائج التحليل تم التوصل لعدد من الاستنتاجات ابرزها وجود تأثير معنوي لإدارة الموارد البشرية الالكترونية في اخلاقيات العمل في المنظمة، وعليه تم تقديم عدد من المقترحات ابرزها ضرورة العمل على تفعيل الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وما تتضمنه من مضامين لما لها من تأثيرات كبيرة في اخلاقيات العمل.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الالكترونية، الإدارة الالكترونية، اخلاقيات العمل، القطاع المصرفي، محافظة واسط

The impact of electronic human resource management on organizational work ethics: An analytical study

Iman Abdul Hassan Mahmoud¹ , Kamal Alwan Muhisen²

Abstract

The research aims to demonstrate the impact of electronic human resource management (E-HRM) on work ethics within the organization, from the perspective of a sample of employees working in the banking sector in Wasit Governorate. The descriptive-analytical method was adopted to describe the studied variables and analyze the data collected from the sample. A questionnaire was designed based on the five-point Likert scale as the main tool for data collection. The research population consisted of all employees in the banking sector in Wasit Governorate, while the sample included (70) employees working in the investigated field. The collected data were analyzed using the statistical software (SPSS). In light of the results, several conclusions were reached, most notably the existence of a significant impact of electronic human resource management on work ethics within the organization. Accordingly, a number of recommendations were proposed, the most important of which is the necessity of activating electronic human resource management and its various dimensions, given its substantial influence on work ethics.

Keywords: electronic human resource management, electronic management, work ethics, Banking sector, Wasit Governorate

المقدمة

مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص، والحد من العديد من السلوكيات السلبية كالتحيز، مع ذلك يرافق هذا التغيير تحديات أخلاقية تتصل بالخصوصية وأمن المعلومات، مما يتطلب ضرورة تحقيق التوازن بين توظيف تلك التقنيات والمحافظة على القيم.

تعد إدارة الموارد البشرية الالكترونية انعكاساً للتحويل الرقمي المتسارع التي تشهده بيئة العمل، إذ اعادت صياغة ممارسة الموارد البشرية من خلال الأنظمة الرقمية التي تعزز من الكفاءة والموضوعية، ولم يعد تأثيراتها مقتصره على الجوانب التشغيلية بل امتد ليطال اخلاقيات العمل في منظمات الاعمال، عبر ترسيخ

Affiliation of Authors
^{1, 2} Administration and
Economic, University of Wasit,
Iraq, Wasit, 52000

¹ eman@uowasit.edu.iq
² kalwan@uowasit.edu.iq

¹ Corresponding Author

Paper Info.
Published: Aug. 2026

¹ المؤلف المراسل
معلومات البحث
تاريخ النشر: آب 2026

الفصل الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

ان مشكلة الدراسة الحالية تستند على عدد من الإشكاليات النظرية والتطبيقية، اذ ان وجود او غياب إدارة الموارد البشرية الالكترونية المعاصرة في بيئة العمل الداخلية والخارجية في المنظمات المصرفية يعتبر من المقومات والجوانب الأساسية والمهمة لنجاح او فشل المصارف، كذلك تحديد مدى تأثيرها على اخلاقيات العمل في المصارف، عليه تتجسد مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الاتي: ما مدى تأثير إدارة الموارد البشرية الالكترونية في اخلاقيات العمل؟ وتنبتق عنها عدد من التساؤلات الفرعية الاتية:

- 1- ما مدى توافر ابعاد إدارة الموارد البشرية الالكترونية في المنظمة المبحوثة؟
- 2- ما مدى توافر ابعاد اخلاقيات العمل في المنظمة المبحوثة؟
- 3- هل هنالك علاقة ارتباط بين إدارة الموارد البشرية الالكترونية واخلاقيات العمل؟
- 4- هل هنالك تأثير لإدارة الموارد البشرية الالكترونية في اخلاقيات العمل؟

ثانياً: أهمية البحث

- 1- تسليط الضوء على موضوع تحديد اخلاقيات العمل في المنظمة كأحد المواضيع الجوهرية ذات التأثير في نجاح المنظمات.
- 2- بيان تأثير وعلاقة إدارة الموارد البشرية الالكترونية في اخلاقيات العمل في المنظمة.

- 3- تقديم عدد من المقترحات التي من شأنها تعزيز الاستفادة من الأنظمة الالكترونية لإدارة الموارد البشرية لما لها من تأثيرات مهمة في نجاح أو فشل المنظمات لاسيما المصرفية منها.

ثالثاً: اهداف الدراسة

يهدف البحث بصفة رئيسية إلى بيان مدى تأثير إدارة الموارد البشرية الالكترونية على اخلاقيات العمل في المنظمات المصرفية وذلك من خلال:

- 1- بيان طبيعة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الالكترونية واخلاقيات العمل من خلال بحث الإطار النظري لهذا المفهوم.
- 2- الوقوف على مستوى توافر مضامين كل من إدارة الموارد البشرية الالكترونية واخلاقيات العمل في المنظمة المبحوثة.
- 3- التعرف على المزايا التي تقدمها العمليات الالكترونية لإدارة الموارد البشرية في المنظمات المصرفية.

رابعاً: مخطط البحث الفرضي

يعطي المخطط الفرضي تصوراً واضحاً وفكرة أولية حول البحث، وكيفية بلورتها ضمن إطار العلاقات بين متغيراتها المتمثلة بإدارة الموارد البشرية الالكترونية بوصفها متغيراً مستقلاً واخلاقيات العمل بوصفها متغيراً معتمداً، والشكل (1) يوضح المخطط الفرضي للبحث.



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر من اعداد الباحثان

خامساً: فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: هنالك علاقة ارتباط معنوية بين إدارة الموارد البشرية الالكترونية واخلاقيات العمل في المستوى الكلي.

الفرضية الرئيسية الثانية: هنالك تأثير معنوي لإدارة الموارد البشرية الالكترونية في اخلاقيات العمل في المستوى الكلي.

سادساً: مجتمع البحث وعينه

مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة مجموعة من المصارف الحكومية المتمثلة بمصرف الرافدين وفروعه ومصرف الرشيد وفروعه المنتشرة في محافظة واسط، وكذلك مجموعة من المصارف الخاصة المتمثلة بالمصرف العراقي للتجارة، والطيف، الخليج، التنمية وتعد هذه المنظمات من المنظمات المالية الحكومية والمختلطة ذات الأهمية البارزة لدى المجتمع الواسطي خصوصاً، والتي لها دور حيوي في جميع مرافق الدولة.

عينة البحث: تتمثل عينة الدراسة في الموظفين العاملين في المصارف المبحوثة.

الفصل الثاني: الإطار النظري**المبحث الأول: إدارة الموارد البشرية الالكترونية****أولاً: مفهوم إدارة الموارد البشرية الالكترونية**

نتيجةً للتغيرات التكنولوجية التي شهدتها مختلف المجالات، لا سيما استخدام الإنترنت وتكنولوجيا الاتصالات، مما أدى إلى ظهور مفهوم حديث لإدارة الموارد البشرية يدعى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وتوجّهت إدارة الموارد البشرية إلى تبني ممارسات العمل الإلكترونية بدلاً من الاقتصاد على الممارسة التقليدية، بدءاً من التركيز على استقطاب واختيار الموظفين إلكترونياً، ومن ثم تدريبهم وتطويرهم من خلال استخدام التكنولوجيا وتقييم أدائهم إلكترونياً وبالتالي، تحتاج إدارة الموارد البشرية الإلكترونية إلى بنى تحتية وقواعد بيانات تُساعد المنظمات على دمج التكنولوجيا مع معلوماتها وعملياتها وأقسامها ووظائفها المختلفة [1] كما أشار [2] تعمل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحسين الاستثمار في التقنيات المتاحة والعقول الرقمية المدربة والخبرة من الموارد البشرية، وقدرتها على تحقيق أعلى درجات السرعة والحركة والمرونة العالية في أي وقت ومكان وبأي طريقة، وكذلك تخفيض التكاليف وتحسين الأداء وتحسين مستويات جودة الخدمات للموارد البشرية داخل المنظمة، وقد عرفها [2] على أنها تجسد قاعدة بيانات إلكترونية تهدف إلى تخفيف عبء ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحسين كفاءة وأداء الموظفين وتعمل على اتخاذ

القرارات الإدارية في أسرع وقت وبأقل تكلفة، وعرفها [3] بأنها تجمع إدارة الموارد البشرية الالكترونية الاستخدام الفعال لخدمات الموارد البشرية عبر الشبكات أو الإنترنت بما يتماشى مع أهداف المنظمة و يجمع بين الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات لفائدة الأفراد والإدارة.

ثانياً: أهمية الموارد البشرية الالكترونية

لقد أصبحت إدارة الموارد البشرية التي تطبق التكنولوجيا وتعمل على تحويل كافة الأنشطة التقليدية للموارد البشرية التي تعتمد على الأوراق والاعمال اليدوية الى الكترونية في جميع أنشطتها يشار إليها عادةً "إدارة الموارد البشرية الالكترونية" لم تتغير وظائف إدارة الموارد البشرية في ظل المفهوم الجديد [4] إن إدارة الموارد البشرية الالكترونية هي أهم مخرجات تكنولوجيا المعلومات وآليات شبكات الاتصالات في العالم الرقمي، فنظم الإدارة الإلكترونية، أدواتها، أجهزتها، وبرمجياتها ما هي إلا أمثلة للآليات الجديدة على شبكة الإنترنت، إذ تعد من أهم الوسائل لرفع الكفاءة، وتخفيف الأعباء الإدارية، وتحسين الأداء، وتحقيق المزايا التنافسية، وتخفيض التكاليف وإنجاز الأنشطة بفعالية كبيرة عبر تقديم الخدمات بشكل مبسط، ومباشر وسريع، ثم إرضاء العاملين بإعطائهم الفرصة في صياغة أعمال الموارد البشرية وإبراز رؤيتهم حول مستقبل المنظمات [5].

ثالثاً: ابعاد إدارة الموارد البشرية الالكترونية**1 - التوظيف والاختيار الالكتروني**

في نطاق إدارة الموارد البشرية يُعد توظيف واختيار الموظفين مجالاً بالغ الأهمية يتشكل بشكل متزايد من خلال التطورات التكنولوجية الرقمية، مثل استخدام أدوات فحص المرشحين التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي، ومنصات التوظيف المتطورة عبر الإنترنت، وتحليلات البيانات لتحسين عمليات التوظيف، ويمكن للمؤسسات التواصل بسهولة مع المرشحين المحتملين الذين ربما تم تجاهلهم في الأساليب التقليدية، مما يمهّد الطريق لتكوين قاعدة مواهب أكثر تنوعاً وعدالة، وتحسين نتائج التوظيف. مما يؤدي إلى عملية اختيار ناجحة [6]

2 - التدريب والتطوير الالكتروني

يعرف التدريب والتطوير الالكتروني بأنه عملية منظمه تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مشبعة بالتطبيقات الرقمية المبنية على استخدام شبكات الانترنت والحاسوب متعدد الوسائط والأجهزة المتنقلة لعرض البرمجيات والدورات التدريبية الالكترونية اذ تمارس

من سلوكنا، وخاصة القواعد النهائية المتعلقة بالحق والباطل، والتي نسميها الأخلاق. يمكن أيضاً تعريف الأخلاق على أنها مفهوم السلوك الصحيح والعاقل أو السلوك المقبول الأخلاق هي مفهوم المبادئ الأخلاقية؛ قدرة الفرد على الاختيار بين الصواب والخطأ، الخير والشر، المقبول وغير المقبول [11] وقد عرفت اخلاقيات العمل على انها المعايير والقيم الأخلاقية التي تساعد العاملين على التفريق بين الأمور الصحيحة، والخاطئة في تصرفاتهم داخل بيئة العمل [12] وأضاف [13] ان اخلاقيات العمل القواعد أو المبادئ الأخلاقية لسلوك الافراد التي ينبغي أن توجه أعضاء المهنة أو المنظمة وتجعلهم يتعاملون بصدق وعدل ليس مع بعضهم البعض فحسب بل ومع الزبائن، اذ يجب على المنظمة تطبيق الأخلاقيات أيضاً عند التعامل مع أصحاب المصلحة.

ثانياً: أهمية اخلاقيات العمل

ان الأخلاقيات تلعب دوراً هاماً في مجال الأعمال، فالأخلاقيات هي ممارسة تطبيقية أو مهنية تبحث في القيم والمشكلات الأخلاقية التي عادةً ما تتداخل في بيئة الأعمال، وتطبق على جميع جوانب السلوك الفردي والتنظيمي ككل، وعلى وجه الخصوص، يعتبرون رؤسائهم قدوة لهم، فهم من يحددون أسلوب إدارة المنظمة لمعاملاتها اليومية، وبفضل ممارسات الإدارة الأخلاقية التي تقود موظفيها بالقدوة، يمكنهم بسهولة توجيههم نحو القرارات التي تعود بالنفع على كل من الموظفين والمنظمة [14] وأضاف [15] ان الالتزام بأخلاقيات العمل يمثل استثماراً استراتيجياً طويل المدى، اذا يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالمرودود المالي للمنظمة، حتى وإن لم تظهر نتائجه بشكل مباشر في المدى القصير، فإنه يتجلى بوضوح على المدى البعيد، كما أن تعزيز سمعة المنظمة على المستويات المحلية والإقليمية والدولية، كذلك يساهم في ترسيخ مكانة المنظمة ويعود عليها بعوائد إيجابية ملموسة، اذ يضمن الالتزام الأخلاقي للمنظمة تجنب ردود الفعل السلبية المحتملة من المنافسين أو الجهات الحكومية أو المجتمع، والتي قد تلحق الضرر بسمعتها واستدامة أعمالها على المدى الطويل.

ثالثاً أبعاد اخلاقيات العمل

1 - الاستقامة

الاستقامة بوصفها منظومة إدارية متكاملة الأبعاد، تهدف إلى توصيف السلوكيات التنظيمية وتحديد نتائجها المتوقعة بما ينسجم مع القبول المجتمعي والمعايير الأخلاقية السائدة. وتقوم هذه المنظومة على التزام الأفراد بتجسيد قيم أساسية مثل النزاهة، والثقة، والتعاطف، والنزاهة، والمغفرة، بما يعكس تطلعاتهم الذاتية

المنظمات أنشطة التدريب بغرض رفع الكفاءة ومهارات العاملين وتوجيه اتجاهاتهم نحو أنشطة معينة [7] وأضاف [8] انها مصطلح يغطي مجموعة واسعة من التطبيقات والعمليات، مثل التعلم المستند إلى الويب والتعلم القائم على الكمبيوتر، وغرفة الصف الافتراضية.

3 - تقييم الأداء الالكتروني

يخضع نموذج إدارة الأداء لتحول كبير مع دمج التكنولوجيا، التي تعزز الأنظمة المترابطة والرؤى في الوقت الفعلي والتحليلات التنبؤية وتستفيد من تحليل البيانات الضخمة للتنبؤ بالفعالية التنظيمية الشاملة وتقييمها وتعزيزها. لقد أدى تبني إدارة الأداء الرقمية إلى تغيير الموظفين من مجرد متلقين للتقييمات إلى مساهمين استباقيين ومتكاملين في أدائهم الخاص، لم يعزز هذا التحول مشاركتهم وإنتاجيتهم فحسب، بل استفاد أيضاً من فوائد بيانات العمل الرقمية، بما في ذلك تقليل التنقل وتقليل التكاليف العامة وانخفاض معدلات الإجازات المرضية وزيادة المرونة في جداول العمل [9] في ذات السياق يشير تقييم الأداء الإلكتروني أو عبر الإنترنت إلى استخدام التقنيات اللازمة لإنشاء أنظمة وعمليات يتم من خلالها تقييم العاملين وتقييمهم على وفق أدائهم في المهام المطلوبة داخل المؤسسة [8].

4 - التعويضات الالكترونية

تستعمل أنظمة التعويضات الالكترونية لأغراض تطوير وتنفيذ أنظمة دفع الأجور في المنظمات، لكونها تتمتع بالكفاءة والمرونة في تحقيق اهداف المنظمات وان تقديم استحقاقات الموظفين عبر الانترنت، اذا تم تنفيذه بصورة صحيحة، سوف يحقق وفورات كبيرة لإدارة الموارد البشرية في المنظمة ان نظم التعويضات تقدم العديد من المهام منها مهام حساب المدفوعات الخاصة بالرواتب والأجور والضريبة والتأمين [8] وفي السياق ذات أشار [10] انها تمثل نهجاً مكنناً عبر الويب لمجموعة من أدوات التعويض التي تمكن المؤسسة من جمع التعويضات والبيانات والمعلومات وتخزينها ومعالجتها وتقييمها واستخدامها وتوزيعها.

المبحث الثاني: اخلاقيات العمل

أولاً: مفهوم اخلاقيات العمل

تأتي كلمة 'أخلاق' من الكلمة اليونانية *ethos*، والتي تعني "الشخصية، العرف أو مجموعة من السلوكيات الأخلاقية المقبولة على نطاق واسع، اشتقاق كلمة الأخلاق إلى أن اهتماماتها الأساسية تتضمن الشخصية الفردية، والقواعد الاجتماعية التي تحكم وتحد

يعزز كفاءة المؤسسة تشيير الدراسة إلى أنه من أجل زيادة الكفاءة وتحقيق المزيد من الإنتاجية في الأنشطة المنفذة، يجب تقليل السلوك غير الأخلاقي. كما ينبغي نشر المعلومات بشكل مناسب عن الانضباط والعقوبات المرتبطة به، بحيث لا تتكرر مثل هذه الأفعال. كما يُنصح بضمن وجود لجان لمراقبة السلوك غير الأخلاقي وتقديم مكافآت للموظفين الأخلاقيين ليحذو الآخرون حذوهم، وبالتالي ستزداد الفعالية ويكون الموظفون راضين [20].

5 - الموضوعية

أخلاقيات العمل تمثل مجموعة القيم والنظم المحققة للمعايير الإيجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية والتخصصية، وفي أساليب التعامل داخل المنظمات، ومع أصحاب المصالح [21] كما تعد أخلاقيات العمل العلم الذي يعالج الواجبات التي تفرض على الفرد بحكم ممارسته لوظيفة معينة، وكذلك تمثل مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعا للسلوك المطلوب لأفراد الوظيفة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجابا أو سلبا، وتهتم أخلاقيات العمل بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة الوظيفية المختلفة، كما تعبر عن ضرورة أداء الموظف لمهامه في كل وقت وفق قانون الدولة، المجتمع، والمنظمة التي يعمل فيها [22] وأضاف [17] ان مبدأ الحيادية والموضوعية تعد عناصر جوهرية لتعزيز ثقة المجتمع بأعمال المنظمة وان المنظمات تتبنى هذا المبدأ من خلال التزامها بممارسة اختصاصاتها بكل حياد ونزاهة وشفافية وتتجسد الموضوعية بالنسبة للمنظمة من خلال التزام كافة موظفيها بالقوانين والتشريعات والتصاميم والمعايير الوظيفية.

الفصل الثالث: الإطار العملي

يوفر وصفا للأفراد المبحوثين مجموعة من الدلائل التي توضح مدى ملائمتها لإجراء البحث والجدول (1) يبين بعض خصائص الافراد المبحوثين وكالاتي:

الجدول (1) خصائص الافراد المبحوثين

الجنس			
ذكور		إناث	
التكرار	%	التكرار	%
42	60	28	40

وتوقعاتهم من الآخرين، فضلاً عن السعي إلى المعاملة بالمثل. كما تتجسد الاستقامة التنظيمية في تبني هذه السلوكيات واستدامتها والمشاركة فيها على نطاق واسع، بما يعزز مناخ السعادة والرفاهية داخل المجتمع التنظيمي ويحقق التكامل بين الأهداف الفردية والجماعية [16]

2 - النزاهة

يقصد بالنزاهة أن يكون جميع الموظفين داخل المنظمة فوق كل الشبهات وان لا يشوب سلوكهم الوظيفي أية شائبة، ويمكن قياس نزاهة موظفي المنظمة على أساس القصد من التصرف ومدى ارتباطه أو بعده عن الأهواء والمصالح الشخصية، ويتطلب مبدأ النزاهة الالتزام بالترفع عن الانحياز لأية جهات سياسية أو اجتماعية أو طائفية وعدم توظيف أعمال المنظمة وصلاحتها القانونية للمصالح الشخصية، أو أي طرف على حساب طرف آخر [17].

3 - الأمانة

الأمانة تمثل التحلي بكل خلق حميد مما يستوجب على المنظمة وموظفيها أداء واجباتهم الوظيفية بكل أمانة ومسؤولية [18] وأضاف [19] ان عدم قبول الفرد لعمل لا يستطيع القيام به وهذه تمثل فضيلة كبرى نبعد بموجبها عن شرور نظام المحاباة والمفاسد والوساطات ويصبح تولية الأصلح هو المبدأ السائد واختيار الأمتل فالأمتل للمناصب المهمة في المنظمة ويتطور لديها نظام فرز دقيق وصحيح لمواردها البشرية المؤهلة وأصولها المعرفية المهمة.

4 - الشفافية

ينبغي ان تكون المنظمة شفافة وقابلة للمساءلة للحفاظ على موقف جيد أمام أصحاب المصلحة والمستثمرين ليكون لديهم ثقة جيدة بالمؤسسة والإيمان بمستوى كفاءتها في التعامل مع العملاء مثل أن تكون منفتحة معهم. النزاهة تضع المؤسسة في مرتبة أعلى مما

العمر											
30-25		35-30		40-35		45-40		45 فأكثر			
تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
11	16	26	37	13	18	14	20	6	9		
التحصيل الدراسي											
إعدادية		معهد		بكالوريوس		دبلوم عالي		ماجستير		دكتوراه	
تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
5	7	12	17	40	57	2	3	10	14	1	2
سنوات الخدمة											
أقل من 5 سنوات		10-5		15-10		20-15		20 فأكثر			
تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
13	18	40	57	15	22	2	3	0	0	0	

إعداد الباحثان اعتمادا الى مخرجات التحليل الاحصائي

ثانياً: وصف متغيرات البحث

الالكترونية (6.43%)، في حين بلغت نسبة الإجابات المحايدة (16.77%)، وكان الوسط الحسابي (1.99) والانحراف المعياري (0.87).

1: وصف إدارة الموارد البشرية الالكترونية

بينما في المستوى الجزئي فإن الفقرة (X1) والتي تنص على (يحتفظ المصرف بقاعدة بيانات حول المخزون المعرفي من العاملين)، حصلت على أعلى أهمية نسبة اتفاق، إذ بلغت (91.4%) وبوسط حسابي (1.60) وانحراف معياري قدره (0.73)، في حين أن الفقرة (X8) حققت أقل أهمية نسبة اتفاق ما قدره (67.2%) والذي يُمثل (يعمل على فرز وتصنيف طلبات شغل الوظيفة بدقة)، وبوسط حسابي (2.25) وانحراف معياري (1.04).

تشير معطيات الجدول (2) لوجود اتفاق بين آراء الأفراد المبحوثين حول فقرات متغير إدارة الموارد البشرية الالكترونية للعبارات (X1-X16)؛ إذ بلغ معدل الاتفاق العام لإجابات الأفراد المبحوثين بالاتفاق (أُتفق بشدة، أُتفق) (76.77%)، وهذا يدل على وجود درجة اتفاق جيدة لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات متغير إدارة الموارد البشرية الالكترونية، أي ان آراء الأفراد المبحوثين تتجه نحو الإيجاب بشكل نسبي بالاعتماد على مقياس (ليكرت) الخماسي، بينما بلغت درجة عدم الاتفاق العام لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات متغير إدارة الموارد البشرية

الجدول (2) التوزيعات التكرارية والايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لمتغير إدارة الموارد البشرية الالكترونية

الفقرات	مقياس الاستجابة											المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	أُتفق بشدة		لا أُتفق		محايد		أُتفق		أُتفق بشدة				
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
X1	51.4	36	40.0	28	5.7	4	2.9	2	-	-	1.60	0.73	
X2	38.6	27	41.4	29	15.7	11	4.3	3	-	-	1.85	0.83	
X3	37.1	26	48.6	34	11.4	8	2.9	2	-	-	1.80	0.75	
X4	27.1	19	51.4	36	17.1	12	4.3	3	-	-	1.98	0.78	
X5	25.7	18	54.3	38	15.7	11	2.9	2	1.4	1	2.00	0.81	

0.78	2.00	-	-	2.9	2	21.4	15	48.6	34	27.1	19	X6
0.86	2.11	1.4	1	5.7	4	17.1	12	54.3	38	21.4	15	X7
1.04	2.25	2.9	2	11.4	8	18.6	13	42.9	30	24.3	17	X8
1.11	2.22	2.9	2	15.7	11	11.4	8	41.4	29	28.6	20	X9
0.87	2.07	2.9	2	1.4	1	20.0	14	51.4	36	24.3	17	X10
0.89	2.05	1.4	1	5.7	4	17.1	12	48.6	34	27.1	19	X11
1.02	1.97	1.4	1	7.1	5	20.0	14	30.0	21	41.4	29	X12
0.89	2.08	1.4	1	5.7	4	18.6	13	48.6	34	25.7	18	X13
0.85	1.98	1.4	1	2.9	2	18.6	13	47.1	33	30.0	21	X14
0.76	1.95	-	-	2.9	2	18.6	13	50.0	35	28.6	20	X15
1.03	2.08	2.9	2	4.3	3	21.4	15	40.0	28	31.4	22	X16
0.87	1.99	1.25		5.18		16.77		46.16		30.61		المعدل العام
				6.43		16.77		76.77				المجموع

المصدر: إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات برنامج (SPSS V.26) n=70

متغير اخلاقيات العمل (9.64%)، في حين بلغت نسبة الإجابات المحايدة (26.33%)، وكان الوسط الحسابي (2.19) والانحراف المعياري (1.04).
بينما في المستوى الجزئي فإن الفقرة (Y6) والتي تنص على (يتبنى العاملون مبدأ الصدق والنزاهة في أداء عملهم داخل المنظمة)، حصلت على أعلى نسبة اتفاق بلغت (74.2%) وبوسط حسابي (2.08) وانحراف معياري قدره (0.92)، في حين أن الفقرة (Y7) حققت أقل نسبة اتفاق ما قدره (55.8) والذي يُمثل (تعتبر الشفافية عاملاً أساسياً لتعزيز المساءلة والعدالة في المصروف)، وبوسط حسابي (2.38) وانحراف معياري (1.06).

1: وصف أبعاد اخلاقيات العمل

تشير معطيات الجدول (3) لوجود اتفاق بين آراء الأفراد المبحوثين حول فقرات متغير اخلاقيات العمل للعبارات (Y1-Y16)؛ إذ بلغ معدل الاتفاق العام لإجابات الأفراد المبحوثين بالاتفاق (اتفق بشدة، اتفق) (63.99%)، وهذا يدل على وجود درجة اتفاق متوسطة لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات متغير اخلاقيات العمل، أي ان آراء الأفراد المبحوثين تتجه نحو الإيجاب بشكل نسبي بالاعتماد على مقياس (ليكرت) الخماسي، بينما بلغت درجة عدم الاتفاق العام لإجابات الأفراد المبحوثين على فقرات

الجدول (3) التوزيعات التكرارية والالوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لمتغير اخلاقيات العمل

المتغيرات	المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										الفقرات
			لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة		
			%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	
	1.01	2.11	1.4	1	5.7	4	25.7	18	35.7	25	31.4	22	Y1
	1.02	2.10	2.9	2	1.4	1	30.0	21	32.9	23	32.9	23	Y2
	1.07	2.11	2.9	2	4.3	3	27.1	19	31.4	22	34.3	24	Y3

1.00	2.17	2.9	2	2.9	2	28.6	20	38.6	27	27.1	19	Y4
1.14	2.14	4.3	3	7.1	5	20.0	14	34.3	24	34.3	24	Y5
0.92	2.08	1.4	1	7.1	5	17.1	12	47.1	33	27.1	19	Y6
1.06	2.38	4.3	3	8.6	6	31.4	22	32.9	23	22.9	16	Y7
1.08	2.30	4.3	3	7.1	5	30.0	21	31.4	22	27.1	19	Y8
1.03	2.14	2.9	2	5.7	4	27.1	19	31.4	22	32.9	23	Y9
1.04	2.32	4.3	3	4.3	3	37.1	26	28.6	20	25.7	18	Y10
1.01	2.25	2.9	2	7.1	5	28.6	20	35.7	25	25.7	18	Y11
1.02	2.24	4.3	3	5.7	4	24.3	17	41.4	29	24.3	17	Y12
1.07	2.25	4.3	3	7.1	5	25.7	18	35.7	25	27.1	19	Y13
1.15	2.15	4.3	3	10.0	7	18.6	13	31.4	22	35.7	25	Y14
1.00	2.20	1.4	1	8.6	6	27.1	19	34.3	24	28.6	20	Y15
1.14	2.17	4.3	3	8.6	6	22.9	16	28.6	20	35.7	25	Y16
1.04	2.19	3.31		6.33		26.33		34.44		29.55		المعدل العام
			9.64			26.33		63.99				المجموع

المصدر: إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات برنامج SPSS V.26) n=70

ثالثاً: علاقة الارتباط بين متغيرات البحث

الالكترونية واخلاقيات العمل تم اعتماد معامل الارتباط البسيط

للتحقق من الفرضية المذكورة انفاً، وكما موضح في الجدول (4)

لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى التي نصت على وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغيري البحث (إدارة الموارد البشرية

الجدول (4) القيم العددية لعلاقة الارتباط بين إدارة الموارد البشرية الالكترونية واخلاقيات العمل

أخلاقيات العمل	المتغير المعتمد
	المتغير المستقل
**598	إدارة الموارد البشرية الالكترونية
$p \leq 0.05$	N=70

رابعاً : علاقة التأثير بين متغيرات البحث

لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على وجود تأثير معنوي لإدارة الموارد البشرية الالكترونية في اخلاقيات العمل تم استخدام تحليل الانحدار الخطي للتحقق من الفرضية المذكورة انفاً، وكما موضح في الجدول (5)

من خلال ملاحظة نتائج الجدول (4) نجد أن هنالك علاقة ارتباط معنوية بين إدارة الموارد البشرية الالكترونية واخلاقيات العلم، بدلالة قيمة معامل الارتباط التي بلغت (0.598) بدلالة قيمة المعنوية البالغة (0.000) ، عليه يتم قبول الفرضية الرئيسية الثالثة التي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين إدارة الموارد البشرية الالكترونية واخلاقيات العمل عند مستوى معنوية (0.05).

الجدول (5) تأثير إدارة الموارد البشرية الالكترونية في اخلاقيات العمل

المحسوبة T	المحسوبة F	β_1	β_0	R^2	المتغير المعتمد المتغير المستقل
4.035	12.968	0.862	0.454	0.358	إدارة الموارد البشرية الالكترونية
$P \leq 0.05$		DF (1,68)		n=70	

- 2- أهمية تبني برامج متكاملة لترسيخ معايير العمل الأخلاقي داخل المنظمة، عبر إعداد مدونات سلوكية واضحة وتنظيم دورات وورش تعزيز الوعي الأخلاقي، فضلاً عن وضع نظام أخلاقي لمكافحة السلوكيات الأخلاقية الحسنة.
- 3- ضرورة تعزيز مضامين إدارة الموارد البشرية الالكترونية كمدخل لترسيخ المبادئ الأخلاقية في مكان العمل، عبر وضع سياسات وإجراءات شفافة تتسم بالعدالة والمساواة.

توضح نتائج الجدول (5) إن إدارة الموارد البشرية الالكترونية بأبعاده مجتمعة تؤثر في اخلاقيات العمل وبمعامل انحدار (0.358) بدلالة قيمة (t) المحسوبة (6.159) عند مستوى معنوية (0.00)، ويمكن تجسيد التأثير المعنوي من خلال قيمة (f) المحسوبة والبالغة (37.934) وبدرجتي حرية (1،68)، عليه نصل الى قبول الفرضية الرئيسية الرابعة التي تنص على وجود تأثير معنوي لإدارة الموارد البشرية الالكترونية في اخلاقيات العمل عند مستوى معنوية (0.05).

المصادر

الفصل الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات

- 1- أظهرت نتائج التحليل الاحصائي ان مستوى توافر ابعاد إدارة الموارد البشرية الالكترونية جاءت بمستوى جيد جداً، ويستدل من ذلك تبني المصارف المبحوثة للتوجهات الحديثة في إدارة مواردها البشرية وتوفرها على البنية التحتية المطلوبة لتوظيف التقنيات الرقمية.
- 2- أظهرت نتائج التحليل ان مستوى توافر ابعاد اخلاقيات العمل كانت بمستوى متوسط، مما يستدل على وجود مستوى مقبول من الالتزام بالمعايير الأخلاقية والسلوكيات الوظيفية.
- 3- اشارت نتائج التحليل ايضاً لوجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي لإدارة الموارد البشرية الالكترونية في اخلاقيات العمل، ما يعني ان تبني الأنظمة الالكترونية لإدارة الموارد البشرية يعزز من السلوكيات الأخلاقية في مكان العمل.

ثانياً: المقترحات

- 1- ضرورة الاستثمار في تطوير الأنظمة الالكترونية لإدارة الموارد البشرية عبر تحديث البنية التحتية وتكثيف مستويات التدريب لموظفيها حول التعامل مع تلك الأنظمة.

- [1] Fakhry NH. The role of electronic human resources management (E-HRM) practices in the work pressure: Field research in the Al-Rusafa Administration Institute, Middle Technical University. 2023.
- [2] Mehran NKH. Electronic human resource management as one of the modern trends in human resource management: A theoretical study. Journal of Administrative, Financial and Quantitative Research. Faculty of Commerce, Suez University. 2023.
- [3] El Saeed M, Maarouf HM, Younis RAA. The role of HRM service quality in the relationship between electronic human resource management and perceived performance. Future Business Journal. 2025.
- [4] Hussein FA. The role of electronic human resource management practices in enhancing

- [10] Ata Atallah A. The impact of electronic human resource management (E-HRM) on organizational development of UNRWA in Gaza Strip. [Master's thesis]. 2016.
- [11] Jalil MA, et al. Implementation mechanism of ethics in business organizations. International Business Research. 2010;3(4).
- [12] Sager KA, et al. Professional ethics. Curriculum for students of technical institutes. Middle Technical University. 2019.
- [14] Quierrez JI. Business ethics: Impact to employee behavior and productivity. International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity. 2015;11(2).
- [13] Albu RG, et al. Impact of ethics upon business success. In: Vision 2020: Sustainable Economic Development, Innovation Management, and Global Growth. 2020.
- [14] Quierrez JI. Business ethics: Impact to employee behavior and productivity. International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity. 2015;11(2).
- [15] Najm AN. Management ethics in a changing world. Cairo: Arab Administrative Development Organization; 2000.
- [16] Abu Shukair ZJS. The moderating role of organizational integrity in enhancing the impact of work ethics on reducing emotional relapse: An analytical study of the opinions of a sample of educational staff in educational organizations. [Master's thesis]. University of Karbala, College of Administration and Economics, Karbala, Iraq. 2018.
- the characteristics of the learning organization: An exploratory study of the opinions of a sample of employees in Asia Cell Company. University of Tikrit, College of Administration and Economics, Karbala, Iraq. 2022.
- [5] Abu Al-Aninin MW. The impact of electronic human resource management on quality of work life: A field study on the Islamic banking sector in Egypt. Professional Doctorate in Business Administration dissertation. Egypt. 2019.
- [6] Abu Alhaija AI, Alkshali SJ. The impact of electronic human resource management on organizational performance at Jordanian Islamic banks. Research Article. 2024;28(6).
- [7] Al-Mousawi S. Human resource management and the effects of globalization on it. 1st ed. 2nd issue. Amman: Dar Al-Majdalawi Publishing and Distribution; 2008.
- [8] Al-Mutawari AS. The impact of electronic human resource management on organizational excellence: Human capital as an interactive variable. Master's thesis. University of Basrah, College of Administration and Economics, Basrah, Iraq. 2021.
- [9] Al-Hasnawi SM. The impact of electronic human resource management on enhancing the competitive advantage of organizations: An analytical study of the opinions of a sample of employees at the College of Administration and Economics, University of Karbala. Iraqi Journal of Administrative Sciences. 2022;18(74).

- [20] Ahmed NB, et al. The effect of work ethics on job satisfaction and employee performance in Nigeria. European Journal of Management and Marketing Studies. 2021;6(3)
- [21] Al-Ghamdi SN, Badahdh AO. Professional ethics: Islamic authenticity and contemporary vision. 3rd ed. Jeddah (Saudi Arabia): Dar Hafiz for Publishing and Distribution; 2012.
- [22] Basha NH. Lectures on work ethics and anti-corruption. University of Blida, Algeria; 2021.
- [17] Rababah K, Ain Al-Munaser A. Theories of governance, social responsibility, and management ethics. 1st ed. Amman: Dar Amjad for Publishing and Distribution; 2019.
- [18] Laqasem H, Fattimi A. The impact of work stress on professional ethics: A field study in the Electricity and Renewable Energies Company, Touggourt. [Master's thesis]. Kasdi Merbah University, Ouargla, Algeria. 2018.
- [19] Al-Ghalibi TM, Al-Amri SM. Social responsibility and business ethics. 3rd ed. Amman: Dar Al-Awael for Publishing and Distribution; 2010.