

UKJAES

University of Kirkuk Journal  
For Administrative  
and Economic Science

ISSN:2222-2995 E-ISSN:3079-3521

University of Kirkuk Journal For  
Administrative and Economic Science



hamd Hisham Abdullah, Awn Al-Rafiq Muhammad Sadad & Weli Mariwan Majeed. Electronic human resource management practices and their impact on the sustainability of the ethical climate - a survey study of the opinions of a sample of employees in the Kirkuk Health Department. *University of Kirkuk Journal for Administrative and Economic Science* Volume (15) Issue (4) Part (2) Supplement (1) A special issue of the 1st Scientific Conference of the College of Administration and Economics - University of Kirkuk - Information technology, digitization, and their impact on sustainable development - 8-9, Oct- 2025, p-p:95-105.

## Electronic human resource management practices and their impact on the sustainability of the ethical climate - a survey study of the opinions of a sample of employees in the Kirkuk Health Department

Hisham Abdullah hamd <sup>1</sup>, Muhammad Sadad Awn Al-Rafiq <sup>2</sup>, Mariwan Majeed Weli <sup>3</sup>

<sup>1,2</sup> Kirkuk University – College of Administration and Economics, Kirkuk, Iraq

<sup>3</sup> Kirkuk University – College of Arts, Kirkuk, Iraq

[hisham.abdullah@uokirkuk.edu.iq](mailto:hisham.abdullah@uokirkuk.edu.iq) <sup>1</sup>  
[sodadmohamed97@uokirkuk.edu.iq](mailto:sodadmohamed97@uokirkuk.edu.iq) <sup>2</sup>  
[mariwanmajeed@uokirkuk.edu.iq](mailto:mariwanmajeed@uokirkuk.edu.iq) <sup>3</sup>

**Abstract.** The research aims to identify the impact of electronic human resource management practices in its dimensions (electronic recruitment, electronic performance evaluation, electronic training, and electronic compensation) on enhancing the sustainability of the ethical climate in its dimensions (utilitarian climate, independent climate, and efficiency climate). The study problem revolved around (What is the impact of electronic human resource management practices in enhancing the sustainability of the ethical climate in the Kirkuk Health Department?). The Kirkuk Health Department was chosen as the field of study, and a questionnaire was used as the main tool for collecting data and information prepared for this purpose. The study sample represents a number of employees in the Health Department, amounting to (80) employees. To achieve the study objectives and hypotheses, a hypothetical plan was developed through which the nature of the logical relationships between the study variables and their dimensions was determined. The researcher used the descriptive analytical approach to achieve the results. The study relied on a set of statistical methods to analyze the test specific to the study objectives and hypotheses. The study produced a set of results that were consistent with its hypotheses, the most important of which were: the presence of a significant correlation between human resource management practices and the Electronic human resources and their impact on the sustainability of the ethical climate at the macro and sub-levels. This is reinforced by the ability of employees to adopt the sustainability of the available environmental ethical climate and enhance the cultural and social values in the organization under study according to their capabilities and potential within the framework of improving the service level. The analysis results also showed the presence of a significant effect between electronic human resources management practices and the ethical climate.

**Keywords:** e-HRM practices, Ethical climate.

## ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية واثرها على استدامة المناخ الاخلاقي - دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في دائرة صحة كركوك

أ.م.د. هشام عبدالله حمد<sup>١</sup>، م.م. محمد سداد عون الرفيق<sup>٢</sup>، م.م. مريوان مجيد ولي احمد<sup>٣</sup>

<sup>١,٢</sup> جامعة كركوك - كلية الإدارة والاقتصاد، كركوك، العراق

<sup>٣</sup> جامعة كركوك - كلية الآداب، كركوك، العراق

**المستخلص:** يهدف البحث الى معرفة اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية بأبعادها (التوظيف الالكتروني- تقييم الاداء الالكتروني- التدريب الالكتروني- التعويضات الالكترونية) في تعزيز استدامة المناخ الاخلاقي بأبعاده (المناخ النفعي- المناخ الاستقلالي - مناخ الكفاءة) اذ تمحورت مشكلة الدراسة في(ما اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية في تعزيز استدامة المناخ الاخلاقي في دائرة صحة كركوك؟)، اذ تم اختيار دائرة صحة كركوك كمجتمع ميداناً للدراسة واستخدمت الاستبانة كإداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات التي اعدت لهذا الغرض وتمثل عينة الدراسة لعدد من العاملين في دائرة الصحة والبالغه (٨٠) فرداً من العاملين ولغرض تحقيق أهداف الدراسة وفرضياتها تم وضع مخططاً افتراضياً حددت من خلاله طبيعة العلاقات المنطقية بين متغيرات الدراسة وابعادها، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من أجل بلوغ النتائج، واعتمدت الدراسة مجموعة من الوسائل الإحصائية لتحليل الاختبار الخاصة بأهداف الدراسة وفروضها، وخرجت الدراسة بجملة من النتائج التي جاءت مطابقة لفرضياتها كان من أهمها: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية واثرها على استدامة المناخ الاخلاقي وعلى المستوى الكلي والفرعي وهذا ما يعزز بقدرة العاملين من تبني استدامة المناخ الاخلاقي البيئية المتاحة وتعزيز القيم الثقافية والاجتماعية في المنظمة المبحوثة وفق قدراتهم وامكاناتهم في إطار تحسين المستوى الخدمي، كما أظهرت نتائج التحليل وجود أثر ذو دلالة معنوية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية والمناخ الاخلاقي.

**الكلمات المفتاحية:** ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية، المناخ الأخلاقي.

Corresponding Author: E-mail: [hisham.abdullah@uokirkuk.edu.iq](mailto:hisham.abdullah@uokirkuk.edu.iq)

### المبحث الأول: منهجية الدراسة

#### أولاً: مشكلة الدراسة

تتنافس منظمات الاعمال اليوم في مختلف بيئات العالم وذلك من اجل البقاء والنمو في ظل دوامة التنافس العالمي التكنولوجي والثقافي في اطار عصر العولمة، ونظراً لما يشهده العالم من ازدياد التحديات التكنولوجية والثقافية وسرعة التغيير في ثقافة المجتمع وحاجاته والتوجهات الجديد القائمة على المعرفة والقيم الثقافية والمجتمعية والسرعة في تغيير حاجات المجتمع والعاملين وايضا وهذا ما الزم التغيير في ثقافة وقيم المجتمع ذاته، مما قد فرض على المنظمات سواء كانت خدمية ام انتاجية في السعي الى تبنيها ممارسات لادارة مواردها البشرية الالكترونية وبصورة فعالة قادرة على تحقيق اهدافها بالشكل الامثل وهذا ما يعزز مناخها الاخلاقي في المنظمة ذاتها واستدامته كونها السلاح التنافسي للبقاء والنمو في ضل تحديات المنظمات الخدمية، فضلا عن ذلك فان المناخ الاخلاقي في المنظمات اصبح حاجة فعلية لديها، وضرورة حتمية لتطبيقه واستدامته كون ثقافة المجتمع هي اساس بناءه وترسيخ قيمه الثقافية والعلمية في ظل متطلبات التنافس العالمي للمنظمات وخاصة الخدمية منها وهذا ما يضمن لها البقاء والنمو وتحسين ادائها والتي تستطيع عن طريقها بناء اسس ثقافية ومجتمعية تعزز القيم الاخلاقية في المنظمة وهذا ما يعد لها ركناً أساسياً في نجاح أي منظمة والحفاظ على ديمومتها في البقاء والتقدم في مجال اعمالها اي ان تطبيق الانظمة والقوانين التي تعكس الاجراءات التنظيمية، والسياسات، والممارسات داخل المنظمة في سياقها اخلاقي يعزز مكانتها في المجتمع عامة، فتكمن مشكلة الدراسة في تبني هذا المفهوم وخاصة في بيئة متغيرة ودينامية التغييرات وتعزيز فرص الحصول على النتائج العلمي لها وتمكن مشكلة الدراسة في التساؤل التالي مامدى تبني دائرة صحة كركوك لابعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية في تعزيز المناخ الاخلاقي المستدام فيها؟ اي ان تبني هذا المفهوم المناخ الاخلاقي المستدام ما يميز ممارسات مواردها البشرية في الوصول الى ثقافة وقيم العاملين داخل المنظمة بالشكل الذي يسهم في نجاحها وما يضمن لها التنافسية في العالم الذي يسوده البقاء والنمو.

#### ثانياً: اهمية الدراسة:

تبرز اهمية الدراسة في ضوء التطرق الى تعظيم تبني المنظمات الخدمية لقدراتها البشرية في اطار تعزيز مناخها الاخلاقي وذلك لمواكبة تطورات العولمة الحديثة والقدرة على الكيفية في تبنيها للممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية سعياً منها لخلق فرص جديدة قادرة في الحصول على ميزة تنافسية مستدامة، وبذلك تعد هذه الدراسة امتداداً علمياً رصيناً لشريان الحياة البحثي الذي يعد الرافد الاساس والغني للمنظمات في تبني المستجدات منها في اطارها التعليمي بهدف تكيفها وتأقلمها مع التطورات العلمية

التي تسند وتؤسس استمراريتها في المجال المعرفي والثقافي والقيمي. وعن طريق ذلك يمكن ايجاز أهمية الدراسة على وفق المجالات الآتية:

تقديم إطار نظري عن متغيرات الدراسة (ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية بأبعادها) و(المناخ الاخلاقي المستدام) فضلاً عن بناء قاعدة رصينة يمكن الاستفادة منها عملياً ونظرياً لإثراء دراسات مستقبلية. وكذلك عن طريق الربط بين متغيرات الدراسة والتي تساعد على رفد المكتبات العراقية والعربية بالاسهام المعرفي والاستباقي في مجال ربط العلاقة بين تلك المتغيرات.

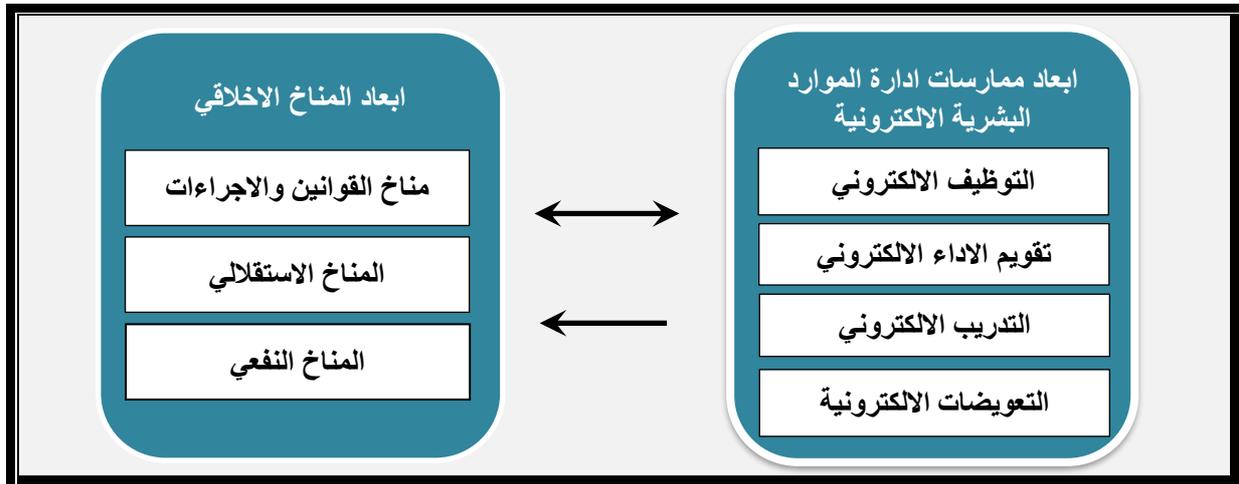
#### ثالثاً: اهداف الدراسة:

تهدف الدراسة بصورة رئيسة لمعرفة العلاقة بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية ومدى قدرة المنظمة المبحوثة على تعزيز تبني المناخ الاخلاقي واستدامته في المنظمات وخاصة الخدمية منها من اجل تحسين قدرتها على تلبية خدماتها المجتمعية وتعزي قيم المجتمع الاخلاقية بالشكل الذي يحقق اهدافها، اذ تسعى الدراسة إلى تحقيق الآتي:

١. استعراض المفاهيم المتعلقة بمتغيرات الدراسة والمتمثلة ب(ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية، المناخ الاخلاقي) والتأطير النظري لها، في إطار رسم صورة فكرية لإعداد إطار نظري فيما يخص الربط بين متغيرات الدراسة ومتغيراتها وكذلك توضيح العلاقة بينهما كترام معرفي يضاف إلى الأدبيات المطروحة في هذا المجال.
٢. تأصيل العلاقة المنطقية بين متغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية، وبما يتحقق عن طريق تمحيص وفحص التراكمات المعرفية الخاصة بالمتغيرات واستخلاص ما يؤسس البناء الفكري والمفاهيمي الذي يدعم ويعزز هذه العلاقة منطقياً.
٣. تحديد واقع ابعاد الدراسة في المنظمة المبحوثة وقياسها وتفحص اسبقيات اعتمادها على مستوى عينة الدراسة حصراً، فضلاً عن معرفة مدى تبنيها للممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية والمناخ الاخلاقي ومواكبة احدث التطورات البيئية في مجال الصحة وبما يسهم في تحسين اداء المنظمة ذاتها.
٤. قياس وتشخيص طبيعة العلاقة والتأثير بين متغيرات ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية والمناخ الاخلاقي في الميدان المبحوث.
٥. تقديم مجموعة من الاستنتاجات والمقترحات اعتماداً على ما يمكن تحقيقه من نتائج الجانب الميداني بالشكل الذي يعزز من اداء المنظمة المبحوثة والخاصة ايضا بتطوير عمل المنظمات الصحية وصولاً إلى تعزيز مناخها الاخلاقي عن طريق تبني ابعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية فيها.

#### رابعاً: المخطط الفرضي للدراسة:

تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة الدراسة في ضوء إطارها النظري ومضامينها الميدانية، تصميم مخطط افتراضي كما في الشكل الآتي والذي يشير إلى العلاقة المنطقية بين متغيرات الدراسة وابعادها تعبيراً عن التساؤلات المقترحة في مشكلة الدراسة وأهدافها الميدانية الدراسة سعياً للوصول الى الحل المبدئية لمشكلة الدراسة الشكل (١)



الشكل (١): مخطط الدراسة الفرضي

#### خامساً: فرضيات الدراسة

تماشياً مع مشكلة الدراسة وتساؤلاتها وأهداف الدراسة واختبار مخططها فقد اعتمد الباحثين على مجموعة من الفرضيات الرئيسية والفرعية والتي تعد اجابة مؤقتة للتساؤلات المقدمة والمعبرة عن مشكلة الدراسة، اذ تضمنت تلك الفرضيات الآتية:

**الفرضية الرئيسية الاولى:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية والمناخ الاخلاقي على المستوى الكلي وعلى مستوى الابعاد الفرعية في المنظمة المبحوثة.

**الفرضية الرئيسية الثانية:** هنالك يوجد تأثير ذات دلالة معنوية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية والمناخ الاخلاقي على المستوى الكلي وعلى مستوى الابعاد الفرعية في المنظمة المبحوثة.

### سادساً: أسلوب البحث الإحصائي والجانب الميداني:

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي لفهم العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية واستدامة المناخ الإخلاقي، إذ تم جمع البيانات من خلال استبيان موجه لعينة من العاملين في دائرة صحة كركوك، إذ استخدم البحث عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة، مثل التحليل الوصفي، والارتباط، والانحدار، لاختبار الفرضيات والتحقق من علاقة التأثير بين المتغيرات.

### اختبار صدق الاستبانة وثباتها: شملت الاستبانة على نوعين من الاختبارات وهما:

١. اختبار الاستبانة قبل توزيعها (قياس الصدق الظاهري): ويتم من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من السادة المحكمين لإبداء ملاحظاتهم بصدد صلاحية فقراتها من أجل الوصول إلى الدقة في التصميم.
٢. اختبارات الاستبانة بعد توزيعها (قياس الثبات): يتم قياس هذا الاختبار بواسطة ألفا كرونباخ، إذ تم الحصول على نسبة (٠,٩٤٥) وهي نسبة جيدة في العلوم الإدارية ويدل على ثبات الاستبانة.

### الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل :

١. الأدوات الإحصائية الوصفية: وتتمثل بـ: النسب المئوية، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري
٢. الأدوات الإحصائية التحليلية: وتشتمل: الارتباط، والانحدار.

### المبحث الثاني: الجانب النظري

#### أولاً: مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

لقد أصبح استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ركيزة أساسية في العديد من الوظائف التي تعتمد عليها فيما لو اسهم في تطوير وتحسين النظم الإدارية للموارد البشرية ، كون ربط المورد البشري بالاحتياجات الفعلية لمتطلبات سوق العمل وتقلباته، كما وان استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أداء هذه الوظيفة أصبح تحدياً رئيسياً يقع على عاتق المنظمة ، في تدعيم بقائها وقدرتها على الاستمرار في ضوء المنافسة الإيجابية، وهذا ما اسهم في تعزيز تلك الممارسات للموارد البشرية الإلكترونية، فقد عرفها (Rahman&Hosain, 2021:12) بأنها نظام معلومات متكامل يحتوي على بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية (تخطيط الموارد البشرية ، المعلومات المتعلقة بالتوظيف والاختيار ، معلومات التدريب والتطوير ، معلومات الترقية) وبالتالي يمكن للإدارة البشرية الإلكترونية تحسين عملية اتخاذ القرار الاستراتيجي، في حين يرى (El Idrissi al.,2021:595). بأنها تلك المنهجية التي تتضمن عمليات جمع ومعالجة وتحليل وحفظ البيانات واسترجاعها وسلامة المعلومات التي تتعلق بالموظفين وأنشطتهم داخل المنظمة واضح كل من (Nayananjalee& Alwis,2020:5). على ان الممارسات هي وظائف وانشط الموارد البشرية ( التدريب ، تقييم الأداء ، الحضور ، كشوفات الرواتب ، ... الخ ) والتي تكون مرتبطة بأنظمة تكنولوجيا المعلومات مما تمكن المنظمة من تعزيز أداء اعمالها بالكيفية التقنية، في حين اشار (عبدالرحمن,2020:22) على انها الإدارة الفاعلة المؤمنة بان الأفراد العاملين في مختلف المستويات يمثلون الركيزة الأساسية للمنظمة وبالتالي يتحتم عليها تقديم كافة التسهيلات والمساعدة لهم بغية إنجاز أعمالهم بكفاءة وفاعلية. في يرى الباحثين على انها استخدام كافة التكنولوجيا المعلوماتية في المنظمة بهدف زيادة فاعليتها التقنية والإدارية وقدرتها على تقديم خدمات أفضل لموظفيها بغية تحقيق اهدافها ومواكبة التطورات التقنية الحديثة في أداء اعمالها.

#### ثانياً: أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

تزداد أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بقدرتها على إضافة تميز استراتيجي لوظائف وأنشطة الموارد البشرية والذي يعمل على زيادة كفاءة و فاعلية قدراتها التنظيمية إذ يمكنها من خفض تكاليفها، وزيادة انتاجيتها، ورفع كفاءتها لدى القوى العاملة، وزيادة مسؤولية المديرين والموظفين في تنفيذ تلك مهام لمواردها البشرية (Nagendrababu&Girisha,2018:14) اي ان أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تكمن في تعزيز قدرتها على ان تحقق أداءً كفوئاً عن طريق بناء قدراتها العملية والراقبية بما يسهم في تحقيق اهدافها التنظيمية بكفاءة عالية، في الوقت الذي يرى فيه (Margherita&Bua, 2021: 19) ان أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تكمن في:

١. الحفاظ على الموظفين الأكفاء لديها والذين يتمتعون بمهارات عالية بالشكل الذي يمنح المنظمة ميزة تنافسية مستدامة مقارنة مع المنظمات الأخرى في مجالها التقني.
٢. تحسين واقع الأداء التنظيمي للمنظمة من خلال متابعة أداء الموظفين الفردي وعلى المستوى التقني، كما ومعرفة أداء فرق العمل داخل المنظمة ذاتها.
٣. السعي نحو تغيير ثقافة الموظفين، ودعم التحول التنظيمي بما يسهم في تخفيض مقاومة الموارد البشرية لعملية التغيير الحاصلة في المنظمة جراء تبنيها إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بالإضافة إلى توفير برامج التدريب والتطوير الأساسية لدعم عملية التغيير.

#### ثالثاً: إبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

١. التوظيف الإلكتروني

يعد التوظيف الإلكتروني بانه أحد الركائز الأساسية في تعزيز كفاءة العمليات الإدارية في المنظمة , إذ يعد من اهم الطرق الحديثة التي تستخدمها العديد من الشركات في العصر الحالي والمتضمنة استخدام الأنترنت لغرض تلقي طلبات التوظيف والإعلان عن الوظائف (Lewis et al., 2015:30) اذ يعد بانه العملية التي يتم من خلالها يتم انتقاء الأفراد لشغل الوظائف المتاحة في الشركات من خلال استعمال الأنترنت والذي يمكنها في نفس الوقت من تقليل التكاليف وإجراء التحديث على متطلبات الوظائف بكل سهولة وتعزز قدرة المنظمة على اختيار افضل المتقدمين لشغل الوظائف (Okolie& Irabor,2017 : 116)، وهذا ما يجعل المنظمة في قدرتها بالاحتفاظ بأفرادها العاملين الإكفاء يعتبر تحديدا كبيرا وهذا بدوره ينعكس على التوظيف الإلكتروني ويجعله بالغ الأهمية. هذا وقد اوضح (kapes et al., ٢٠١٢:٨٣) بان هنالك طريقتين لاستخدام التوظيف الإلكتروني هما: -  
أ. مواقع الويب الإلكترونية الخاصة بالمنظمات: هي مواقع المنظمات الإلكترونية حيث يتم تخصيص بوابات الإلكترونية لغرض الإعلان عن الوظائف المتوفرة وبيبين فيها كافة التفاصيل المتعلقة بتلك الوظائف  
ب. مواقع الإلكترونية للمنظمات المختصة: وهي المنظمات المختصة في الإعلان عن الوظائف المتوفرة في مختلف المنظمات لقاء مبالغ مالية.

## ٢. تقويم الاداء الالكتروني

يشير تقويم الاداء الالكتروني إلى استعمال الأنظمة الإلكترونية والتقنيات الرقمية لمراقبة وقياس أداء العاملين في أماكن العمل، يتم تطبيق هذه الأنظمة الجمع البيانات التي تتعلق بسلوك العاملين، إنتاجيتهم، أو استعمالهم للموارد المختلفة، بهدف تحسين الكفاءة وتحقيق أهداف المنظمة، عن طريق أنظمة التقييم الإلكتروني عبر الأنترنت يمكن للمديرين الحصول على المعلومات الضرورية لتحديد العاملين الذين يتمتعون بأداء عالي في سبيل مكافئتهم وهذا ما يتم تسهيل ترقيةهم إلى مستويات إدارية أعلى، بالإضافة إلى تحديد العاملين ذوي الأداء المنخفض من أجل معالجتها بالبرامج التدريبية المخصصة (١٠٦ : ٢٠٢٠، Ravid et al.) وأوضح (٢٠٢١:٨٦، Muqaddim&Hosain) بأنه عملية التقييم الإلكترونية تكون دورية للأفراد والأقسام من أجل تطوير أداء العاملين في المنظمة وتعزيز كفاءة الأنشطة والعمليات والتقدم الوظيفي المستقبلي المتوقع وقد بين (٢٠١٦:١٧، Atallah) بانها استعمال الوسائل الرقمية مثل المواقع الإلكترونية من أجل إجراء عمليات تقييم أداء العاملين في المنظمات وتمتاز هذه الإجراءات والوسائل بالشفافية والوضوح بالإضافة إلى الموثوقية مما ينعكس ذلك إيجابا على سلوك العاملين في المنظمات، والتي تعمل على توفير وتعزيز اطار عمل المنظمة وبالتالي تعزيز الكفاءة التنظيمية .

## ٣. التدريب الالكتروني

يتمثل التدريب الالكتروني بانه تلك الأنشطة التي صممت من أجل تعزيز مهارات ومعرفة وقابليات العاملين من أجل رفع قدرتهم على أداء واجباتهم الوظيفية الحالية بالشكل الأمثل عن طريق التقنية الكمولوجية الحديثة ، حيث ان عملية التدريب يتم التخطيط إليها بشكل متقن من خلال تصميم برامج تعليمية وتطويرية الإلكترونية بالاعتماد على الأنترنت وجعلها متاحة للعاملين بغض النظر عن الوقت والمكان، (٢٠١٦:٨٤، Alkerdawy) كما اوضح (٢٠٢١:٨٧، Shivaraj) بأن التدريب والتطوير الإلكتروني يزيد من إمكانية موظفي المنظمات من مرونة الوصول إلى مصادر التعلم المحدثة وبالتالي تحسين أداء موظفيها وتعزيز مهاراتهم مما يؤدي إلى زيادة الأبداع والابتكار والخروج عن روتين العمل اليومي التقليدي، في حين أشار (Kumpikaite& Čiarnienė,2008:158) بان العاملين يكونوا ملمين بالتكنولوجيا وأساليب التدريب والتطوير الإلكتروني لكي يتمكنون من معرفة وفهم نقاط القوة والضعف والكيفية التي يتم من خلالها تطبيق البرامج التدريبية مع الأخذ بنظر التغيير الذي يحصل داخل المنظمة وبالتالي يصبح استخدام التكنولوجيا لغرض تدريب وتطوير العاملين وترسيخ المعرفة ونشرها في المنظمة امرا ملما به.

## ٤. التعويضات الالكترونية

تعد التعويضات الإلكترونية بانها نهجا يتكامل مع الأنترنت ويستخدم العديد من الأدوات من أجل حفظ ومعالجة بيانات تعويض العاملين، اي انه العملية التي تمنح المنظمة فرصة استخدام التقنيات الإلكترونية والرقمية من أجل دعم وإسناد نظام تعويضات استراتيجي في سبيل مكافئة العاملين وتحفيزهم (٢٠٢٣:١٤٣، Epebinu et al.) وقد أوضح (٢٠١٦:١٨، Atallah) ان التعويض الإلكتروني يمثل عامل جذب للكفاءات والمهارات وبالتالي استفادة المنظمة منهم والعمل على تحفيزهم من أجل رفع كفاءاتهم وإمكانياتهم ، بالإضافة توفير خدمات التأمين الصحي والتأمين على الحياة والتي تنعكس إيجابا على أداء العاملين في المنظمة، بينما يرى (٢٠٠٥:٢١٣، Gueutal&Falbe) إلى ان التعويضات الإلكترونية قادرة على تمكين المديرين من تصميم وإدارة برامج التعويضات الإلكترونية داخل المنظمة بشكل فاعل من خلال استخدام أدوات مستندة على الأنترنت ، إذ توفر هذه الأنظمة المرونة اللازمة في إجراء التغييرات على الخدمات والمزايا التي يحتاجها العاملين بناء على متطلباتهم الشخصية المتغيرة وذلك من خلال الخدمة الذاتية التي تتميز بها، ومن مميزات التعويضات الإلكترونية إنها مستندة على الأنترنت وبالتالي يتيح ذلك للعاملين القدرة على الوصول إلى قاعدة البيانات وكافة الخدمات الإلكترونية.

## رابعاً: مفهوم المناخ الاخلاقي

يتمثل المناخ الأخلاقي المستدام في انه شكلا من اشكال المناخ التنظيمي في المنظمة اذ يختلف باختلاف المنظمات ورؤية العاملين فيها، فهو يمثل في شخصية المنظمة ومبادئها السامية التي تعكس صورتها الثقافية، كما يمكن أن يكون محرکاً ومؤشراً للأداء الوظيفي والرفاهية النفسية والعامل الاخلاقي لدى الأفراد العاملين في المنظمة، وهذا ما يحدد استدامة المناخ الاخلاقي لأي منظمة في كل من البيئة الاجتماعية والثقافية فضلا عن الهيكل التنظيمي وتاريخ المنظمة، اذ يقع المناخ الاخلاقي ضمن منظومة القيم

الاساسية لأي منظمة، وبهذا المعنى يمكن أن يعكس تركيبات أوسع مثل المناخ التنظيمي، والثقافة التنظيمية إلا أنه أكثر تركيزاً على السياق الأخلاقي فيها، ويعرف (العيساوي، ٢٠٢٢، ٩١) بأنه التصورات المشتركة لأعضاء العاملين حول السلوك الصحيح الذي ينبغي اتباعه عند التعامل مع القضايا الأخلاقية ذات المضمون المحتوي الأخلاقي، بما يصب في تحقيق استدامته، فيما أشار (Newman, 2017:475) على أنه جميع التصورات المشتركة للأعضاء المنظمة أو جزء منها حول ما يشكل السلوك الصحيح فيها. في حين يرى (Jaramillo et al., 2013:2304) بأنه المناخ الذي يساعد الأشخاص في المنظمات على التعرف على السلوكيات الصحيحة أو الخاطئة من خلال الملاحظة وبهذا فإن المناخ الأخلاقي الذي يعكس السياسات والإجراءات والممارسات الأخلاقية داخل المنظمة كما أنه يتمثل بمجموعة المتغيرات الوظيفية التي يمكن أن تدار بطرق مبتكرة وفق سياق أخلاقي يمكن المنظمة من تحسين ظروف العمل فيها

#### خامساً: أهمية المناخ الأخلاقي المستدام

تكمن أن أهمية المناخ الأخلاقي المستدام في تعزيز الشجاعة الأخلاقية التي تساعد العاملين في المنظمة من التعامل بالشكل الصحيح تجاه العقبات التي تواجه تطبيق المعايير الأخلاقية في المنظمة إذ تركز أهميته في كون الأعمال الأخلاقية والاساسي في تعزيز ثقافة المنظمة وهويتها في حين أكد (Aloustani et al., 2020:2-3) بأن استدامة المناخ الأخلاقي يعزز من المواطنة التنظيمية لدى الموظف، وهذا الاجراء يجعل الموظف على استعداد دائم لتقديم مهام تتجاوز الواجبات والمسؤوليات المحددة والشعور بالرضا الوظيفي والالتزام اتجاه المنظمة. أما (Wirse'n, 2018:2-4) فقد بين أن أهمية المناخ الأخلاقي المستدام تظهر من خلال شعور الموظفين بالالتزام بالتصرف بطريقة أخلاقية، وهذا العمل يؤدي إلى مستويات عالية من الانجاز والالتزام التنظيمي والرضا، والرفاهية النفسية العامة بين الموظفين.

#### سادساً: ابعاد المناخ الأخلاقي المستدام

##### ١- مناخ القوانين والاجراءات

يعتمد المناخ على المبادئ التي يلتزم العاملون من خلالها بالأنظمة والقوانين والمعايير الموضوعية لهم فتكون اساس العمل فهي التي تحدد حقوق الشخص والتزاماته وكل من يخالف هذه القوانين والاجراءات سوف يتعرض إلى العقوبة، (Marten & Cullen, 2006:5-7) وأوضحه (Bobin et al., 2000:347) بأنه مجموعة من التصورات الخاصة بالأفراد العاملين للمعايير الأخلاقية المتعلقة بقواعد واجراءات وممارسات المنظمة، وفي اطار الربط بين الجوانب الأخلاقية للمنظمة وادائها المالي في حين أشارت (Zeinab et al., 2019:1-3) بأن له أهمية اساسية تكمن في تلك القوانين والأنظمة الأخلاقية والتي تتمثل في سن قوانين وتشريعات تساعد على تهدئة الاضطرابات والاختلافات الناشئة بسبب الطبيعة الانسانية المعقدة والبيئة المتغيرة بشكل مستمر.

##### ٢- المناخ الاستقلالي

يعد المناخ الاستقلالي بأنه المناخ الذي يعمل فيه الافراد وفقاً لمعتقداتهم الأخلاقية ويتصرفون وفق مجموعة من المبادئ المدروسة جيداً، ويمنح الموظف الحرية الكاملة في تأدية المهام والواجبات بالاستناد إلى مبادئهم الأخلاقية الشخصية والقيم التي يتمسك بها، (التجاني، ٢٠١٩:١٦٠) كما أنه سلوك انساني يقوم به الفرد داخل المنظمة ويكون مسؤولاً عن العمل الذي يؤدي، وهذا فهو يهتم بخصائص كل من الموظفين والقادة وتشمل هذه الخصائص كل من الخصائص الديموغرافية للموظفين المتمثلة (بالجنس، والعمر) والخصائص الشخصية (كالمتغيرات الأخلاقية، والقيم الذاتية للموظف، مراحل تطور تفكيره الأخلاقي)، ومدى تأثيرها على المناخ الأخلاقي للمنظمة (امينة، العربي، ٢٠١٩:١٠٦) في حين أكد (Floyd & Yerby, 2011:1-24) بأن أهمية المناخ الاستقلالي تتمثل في كونه يلعب دوراً رئيسياً في تشكيل سلوك العاملين وتقوية العلاقات فيما بينهم وهذا ما يتركز عليه في الاستقلال.

##### ٣- المناخ النفعي

يتميز المناخ الأخلاقي النفعي بأنه المناخ الذي يتم فيه اتخاذ القرارات التي تحقق أقصى قدر من المصلحة العامة التي تصب لصالح المنظمة والافراد العاملين فيها والذي يؤكد على تطوير رفاهية ومنفعة الانسان من خلال تقليل الاضرار وتعظيم الفوائد لجميع المتأثرين فيه بالفعل (Shacklock et al., 2011:51-66) كما أكد (Daft, 2003:161) بأن أهمية المناخ الأخلاقي النفعي في المنظمة تتمثل في اتخاذ القرارات الأخلاقية التي تحقق افضل النتائج للمنظمة والافراد العاملين فيها، فضلاً عن الاسهام الكبير للمناخ النفعي في التزام الافراد بالقيم الأخلاقية التي يحددها لهم قادتهم

### المبحث الثالث: الجانب الميداني للبحث

#### المحور الأول: وصف وتشخيص أبعاد البحث ومتغيراته

يتضمن هذا المحور التعرف على طبيعة الآراء التي ابداهها افراد العينة اتجاه متغيرات البحث وعلى النحو الاتي:

#### أولاً: وصف وتشخيص القيم لممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية واستدامة المناخ الاخلاقي

تشير نتائج الجدول (١) الخاص بموقف عينة البحث حول القيم الخاصة بممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية مجتمعاً اذ بلغت قيمة الوسط الحسابي (3.7438) وهي قيمة جيدة، وهذا مؤشر يؤكد ضرورة تمتع العاملين في دائرة صحة كركوك بتطبيقها لممارسات الموارد البشرية في الدائرة ، فضلاً عن قيمة الانحراف المعياري والبالغة (0.6431) ومعامل اختلاف (0.172) والاهمية النسبية قد بلغت (75%)، وهذه النتائج تبين ان هناك تشتت قليل في اجابات عينة البحث مما يعني امتلاكهم تصوراً واضحاً عن معنى تلك الممارسات للموارد البشرية في الدائرة المعنية، ومن ابرز المتغيرات التي اسهمت في اغناء المتغير هو التدريب الالكتروني اذ جاء بوسط حسابي (3.9437) وانحراف معياري (0.5723) ومعامل الاختلاف (0.145) واهمية نسبية (٧٩%). وهذا ما يدل على ان دائرة صحة كركوك تعتمد التدريب الالكتروني بشكل اكبر من الممارسات الاخرى وهذا ما يعكس تبنيها على الالتزام بتطوير وتنمية العاملين في الاقسام كافة.

الجدول (١): استجابات عينة البحث حول متغيرات ممارسات ادارة الموارد البشرية

ت	المتغيرات المستقلة	وسط حسابي	انحراف معياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية
١.	التوظيف الالكتروني	3.6312	0.7731	0.213	73
٢.	تقويم الاداء الالكتروني	3.5906	0.8571	0.239	72
٣.	التدريب الالكتروني	3.9437	0.5723	0.145	79
٤	التعويضات الالكترونية	3.7438	0.7452	0.199	75
	ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية	3.7438	0.6431	0.172	75

المصدر: من اعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS).

ثانياً: وصف وتشخيص المناخ الاخلاقي: تشير نتائج الجدول (٢) الخاص بموقف عينة البحث حول متغير المناخ الاخلاقي، اذ بلغت قيمة الوسط الحسابي (3.8740) وهي قيمة جيدة، وهذا مؤشر يؤكد على ان العاملين في المنظمة تتوافي لديهم معايير وقيم المناخ الاخلاقي في دائرة صحة كركوك، كما يؤكد ذلك قيمة الانحراف المعياري البالغ (0.6391) ومعامل اختلاف (0.165) والاهمية النسبية (٧٧%)، وهذه النتائج تبين ان هناك تشتت قليل في اجابات عينة البحث كما وبلغت قيمة الوسط الحسابي لبعدها القوانين والاجراءات (3.8437) وبانحراف معياري (0.6625) وبمعامل اختلاف (0.172) ما يعني ان اعلى قيمة لمناخ القوانين والاجراءات قد بلغت بهذه النسب أي ان دائرة صحة كركوك تعتمد بإطارها على مناخ القوانين والاجراءات بشكل اكبر كون اعتماد تطبيق هذه القوانين يسهم في التزام المنظمة بتبنيها للمناخ الاخلاقي واستدامته.

الجدول (٢): استجابات عينة البحث حول متغير المناخ الاخلاقي

ت	المتغيرات المستقلة	وسط حسابي	انحراف معياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية
١.	مناخ القوانين والاجراءات	3.8437	0.6625	0.172	77
٢.	المناخ الاستقلالي	٣,٨٧١٩	0.6739	0.174	77
٣.	المناخ النفعي	3.9062	0.7252	0.186	78
	المناخ الاخلاقي	3.8740	0.6391	0.165	77

المصدر: من اعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS).

#### المحور الثاني: اختبار فرضيات البحث

#### أولاً: اختبار علاقة الارتباط بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية واستدامة المناخ الاخلاقي .

يبين الجدول (٣) نتائج علاقة ارتباط معنوية موجبة بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية واستدامة المناخ الاخلاقي، اذ بلغت قيمة الارتباط (\*\*0.563) عند مستوى معنوية (0.01) وهذا مؤشر يمكن الاستدلال من خلاله ان امتلاك المنظمة لممارسات الموارد البشرية قد يسهم في تعزيز المناخ الاخلاقي واستدامته، وعليه يتم قبول الفرضية والتي تنص على انه " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية والمناخ الاخلاقي على المستوى الكلي " كما يظهر الجدول (٣) ايضاً وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين التوظيف الالكتروني والمناخ الاخلاقي على المستوى الكلي، اذ بلغت قيمة الارتباط (\*\*0.420) عند مستوى معنوية (0.01)، وهذا مؤشر يمكن الاستدلال من خلاله ان امتلاك المنظمة المبحوثة للتوظيف الالكتروني وتبنيه في الواقع العملي سوف يسهم في تعزيز المناخ الاخلاقي، لذا يتم قبول الفرضية ينص على انه " توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين التوظيف الالكتروني والمناخ الاخلاقي على المستوى الفرعي، فيما يعرض الجدول (٣) ايضاً وجود علاقة ارتباط معنوية بين تقويم الاداء الالكتروني والمناخ الاخلاقي، اذ بلغت قيمة الارتباط (\*\*0.494) عند مستوى

معنوية (0.01)، وهذا مؤشر يمكن الاستدلال من خلاله ان امتلاك دائرة صحة كركوك تقويم اداء الكتروني سوف يسهم في تعزيز المناخ الاخلاقي، وعليه يتم قبول الفرضية الذي ينص على انه " توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين التوظيف الالكتروني والمناخ الاخلاقي على المستوى الفرعي " في حين يعرض الجدول (٣) ايضاً وجود علاقة ارتباط معنوية بين التدريب الالكتروني والمناخ الاخلاقي، اذ بلغت قيمة الارتباط (\*\*0.559) عند مستوى معنوية (0.01)، وهذا مؤشر يمكن الاستدلال من خلاله ان امتلاك دائرة صحة كركوك للتدريب الالكتروني سوف يسهم في تعزيز المناخ الاخلاقي، وعليه يتم قبول الفرضية الذي ينص على انه " توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين التدريب الالكتروني والمناخ الاخلاقي على المستوى الفرعي " كما يعرض الجدول (٣) ايضاً وجود علاقة ارتباط معنوية بين التعويضات الالكترونية والمناخ الاخلاقي، اذ بلغت قيمة الارتباط (\*\*0.511) عند مستوى معنوية (0.01)، وهذا مؤشر يمكن الاستدلال من خلاله ان امتلاك دائرة صحة كركوك للتعويضات الالكترونية سوف تسهم في تعزيز المناخ الاخلاقي، وعليه يتم قبول الفرضية الذي ينص على انه " توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين التعويضات الالكترونية والمناخ الاخلاقي على المستوى الفرعي "

الجدول (٣): نتائج علاقة الارتباط بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية واستدامة المناخ الاخلاقي على المستوى الكلي والفرعي.

ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية			المتغير التفسيري
التعويضات الالكترونية	التدريب الالكتروني	تقويم الاداء الالكتروني	المتغير المستجيب
0.511**	0.559**	0.494**	0.420**
			0.563**
			المناخ الاخلاقي

من اعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS). عند مستوى معنوية =80 \*\*N=0.01

ثانياً: تحليل علاقات التأثير بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية واستدامة المناخ الاخلاقي على المستوى الكلي والفرعي.

يوضح الجدول (٤) نتائج التأثير بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية واستدامة المناخ الاخلاقي على المستوى الكلي والفرعي، ويدعم ذلك قيمة (F) البالغة (36.150) عند درجتي حرية (٧٩) ومستوى معنوية (٠,٠١)، ويستدل من قيمة (R<sup>2</sup>) البالغة (0.317)، اي أن ممارسات ادارة الموارد البشرية يفسر ما قيمته (٣٧%) من المتغير التابع والمتمثل بالمناخ الاخلاقي ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار (0.317) وقيمة (T) البالغة (5.088)، وتوضح هذه النتائج دور ممارسات الموارد البشرية في المناخ الاخلاقي، وهذا يشير الى الفرضية (بوجود تأثير ذات دلالة معنوية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية والمناخ الاخلاقي على المستوى الكلي وعلى مستوى الابعاد الفرعية في المنظمة المبحوثة. كما يبين الجدول (٤) نتائج تأثير التوظيف الالكتروني في المناخ الاخلاقي، ويدعم ذلك قيمة (F) البالغة (16.732) عند درجتي حرية (٧٩) ومستوى معنوية (٠,٠١)، ويستدل من قيمة (R<sup>2</sup>) البالغة (0.177)، أن التوظيف الالكتروني يفسر ما قيمته (١٧%) من المتغير التابع والمتمثل بالمناخ الاخلاقي ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار (0.177) وقيمة (T) البالغة (8.260)، وتوضح هذه النتائج دور التوظيف الالكتروني في تعزيز المناخ الاخلاقي، وهذا يشير الى قبول الفرضية التي تنص " بوجود تأثير ذات دلالة معنوية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية والمناخ الاخلاقي على المستوى الكلي وعلى مستوى الابعاد الفرعية في المنظمة المبحوثة " كما يوضح الجدول (٤) نتائج تأثير تقويم الاداء الالكتروني في المناخ الاخلاقي، ويدعم ذلك قيمة (F) البالغة (25.170) عند درجتي حرية (٧٩) ومستوى معنوية (٠,٠١)، ويستدل من قيمة (R<sup>2</sup>) البالغة (0.244)، اي أن تقويم الاداء الالكتروني يفسر ما قيمته (٢٤%) من المتغير التابع والمتمثل بالمناخ الاخلاقي ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار (0.244) وقيمة (T) البالغة (9.419)، وتوضح هذه النتائج تقويم الاداء الالكتروني في تعزيز المناخ الوظيفي، وهذا يشير الى قبول الفرضية التي تنص " بوجود تأثير ذات دلالة معنوية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية والمناخ الاخلاقي على المستوى الكلي وعلى مستوى الابعاد الفرعية في المنظمة المبحوثة " كما يوضح الجدول (٤) نتائج تأثير التدريب الالكتروني في المناخ الاخلاقي، ويدعم ذلك قيمة (F) البالغة (35.392) عند درجتي حرية (٧٩) ومستوى معنوية (٠,٠١)، ويستدل من قيمة (R<sup>2</sup>) البالغة (0.312)، اي أن التدريب الالكتروني يفسر ما قيمته (٣٢%) من المتغير التابع والمتمثل بالمناخ الاخلاقي ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار (0.312) وقيمة (T) البالغة (35.392)، وتوضح هذه النتائج ان التدريب الالكتروني في تعزيز المناخ الوظيفي، وهذا يشير الى قبول الفرضية التي تنص " بوجود تأثير ذات دلالة معنوية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية والمناخ الاخلاقي على المستوى الكلي وعلى مستوى الابعاد الفرعية في المنظمة المبحوثة " في حين يوضح الجدول (٤) نتائج تأثير التعويضات الالكترونية في المناخ الاخلاقي، ويدعم ذلك قيمة (F) البالغة (27.498) عند درجتي حرية (٧٩) ومستوى معنوية (٠,٠١)، ويستدل من قيمة (R<sup>2</sup>) البالغة (0.261)، اي أن التعويضات الالكترونية يفسر ما قيمته (٢١%) من المتغير التابع والمتمثل بالمناخ الاخلاقي ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار (0.261) وقيمة (T) البالغة (7.014)، وتوضح هذه النتائج ان التعويضات الالكترونية في تعزيز المناخ الوظيفي، وهذا يشير الى قبول الفرضية التي تنص " بوجود تأثير ذات دلالة معنوية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية والمناخ الاخلاقي على المستوى الكلي وعلى مستوى الابعاد الفرعية في المنظمة المبحوثة "

الجدول (٤): نتائج تأثير بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية واستدامة المناخ الاخلاقي على المستوى الكلي والفرعي .

متغير تفسيري		متغير مستجيب			المناخ الأخلاقي
المتغيرات	B <sub>0</sub>	B <sub>1</sub>	R <sup>2</sup>	F المحتسبة	T المحتسبة
التوظيف الالكتروني	2.609	0.348	0.177	16.732 0.000	8.260 0.000
تقويم الاداء الالكتروني	2.552	0.368	0.244	25.170 0.000	9.419 0.000
التدريب الالكتروني	1.414	0.624	0.312	35.392 0.000	3.383 0.001
التعويضات الالكترونية	2.235	0.438	0.261	27.498 0.000	7.014 0.000
ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية	1.790	0.559	0.317	36.150 0.000	5.088 0.000

المصدر: من اعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS) N=80 (P≤ 0.01df.(79)

### الاستنتاجات والمقترحات

١. يتوفر فهم واضح وتطبيقي لدى العاملين في دائرة صحة كركوك عن ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية والمناخ الاخلاقي بما يساهم في استدامته وعلى المستوى العام لديها.
٢. اظهرت نتائج التحليل الى وجود علاقة ارتباط معنوي ذات دلالة احصائية عالية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية والمناخ الاخلاقي والتي تشير الى قوة العلاقة الارتباطية الايجابية وعلى المستوى الكلي وايضا على مستوى الابعاد الفرعية وهي علاقة ارتباط قوية تُشير الى أهمية المتغيرين لدى الدائرة المبحوثة.
٣. أظهرت نتائج التحليل وجود أثر ذو دلالة معنوية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية والمناخ الاخلاقي. حيث كانت القوة التفسيرية تفسر تلك التغيرات الحاصلة في المناخ الاخلاقي ناتجة عن ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية في دائرة صحة كركوك، وعلى مستوى الابعاد الفرعية كان لجميع ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية تأثيراً في المناخ الاخلاقي وعليه تتبنى الدراسة الاستنتاج بأن إدارة صحة كركوك التي تحرص على تبني ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية عن طريق تعزيز مناخها الاخلاقي.

### المقترحات:

١. ضرورة انتهاج المنظمات وخاصة الخدمية منه للممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية في سبيل تعزيز المناخ الاخلاقي الخاص بها وتعزيزه عن طريق التبنى التكنولوجي العصري وتعزيز القيم الثقافية والاجتماعية فيها.
٢. الاستفادة القصوى من تطبيق ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية لتطوير إجراءات العمل التكنولوجية والعمل عليها في بناء نظام قائم على التواصل بين المديرين لتعزيز قوة المنظمة وخلق شراكة معرفية تكنولوجية قوية بين الاقسام ادخل المنظمة.
٣. تشجيع إدارة دائرة الصحة على تبني أساليب رقمية بشرية فعالة لتوثيق المعلومات وتحديثها لتعزيز متطلبات المستفيدين من الخدمات وتقديم مخرجات صحية قادرة على مواكبة العصر الحالي في ظل المناخ الوظيفي.
٤. ضرورة تبني المناخ الرقمي وتشجيع الكوادر الادارية على تعزيزه لإضافة قيمة ثقافية للدائرة عن طريق تعزيز القيم والثقافات والالتزام بالقوانين والاجراءات وتعزيز الكفاءات وفق قدراتهم وامكانياتهم في إطار تحسين المستوى الاداري.
٥. ضرورة اهتمام إدارة دائرة الصحة في اتباع اليات متميزة في تعاملاتها مع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية للعملية الصحية والتغيرات التكنولوجية التي تطرأ على المجتمع بهدف تطبيق ممارسات ادارة الموارد البشرية الإلكترونية والمناخ الاخلاقي لديها عن طريق توفير أنظمة معلومات متطورة لها القدرة يتوأكب مع إطار الاستشعار بالمتغيرات البيئية والاجتماعية والثقافية والعمل على تحسينها التقني باستمرار.
٦. دعم الفرص الالكترونية المتقدمة بحيث تمكنها من تقييم مقدراتها الجوهرية بما يحقق احتياجات عاملها في المستقبل.

## المصادر

### أولاً: المصادر العربية

- ١- أمينة، عزوز، العربي، غريسي (٢٠١٩)، دور المناخ الأخلاقي في ارساء أخلاقيات الإدارة العمومية، مجلة دفاتر اقتصادية، مجلد (١١) ، عدد (١).
- ٢- التجاني، إسرائ صائب محمد (٢٠١٩)، الدور الوسيط لسلوك المواطنة التنظيمية في العلاقة بين مناخ العمل الأخلاقي والأداء الإستباقي لخدمة العملاء - دراسة على البنوك التجارية - ولاية الخرطوم، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، قسم ادارة الاعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا-السودان.
- ٣- العيساوي، هادي مران. (٢٠٢٢)، العلاقة بين ممارسات القيادة الاستراتيجية والمناخ الأخلاقي أثرهما في تحقيق السيادة الاستراتيجية دراسة ميدانية في عدد من الجامعات العراقية، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت.
- ٤- عبدالرحمن، ياسر، (٢٠٢٠)، ادارة الموارد البشرية وتحديات التحول الرقمي في منظمات الاعمال، مجلة البحوث الادارية والاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، جامعة محمد بو ضياف بالمسلية الجزائر، مجلد (٣)، عدد (١)

### ثانياً: المصادر العربية مترجمة

- 1- Abdulrahman, Yasser (2020), Human Resource Management and the Challenges of Digital Transformation in Business Organizations, Journal of Administrative and Economic Research, Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences, Mohamed Boudiaf University of M'Sila, Algeria, Volume (3), Issue(١)
- 2- Al-Issawi, Hadi Maran (2022), The Relationship Between Strategic Leadership Practices and Ethical Climate and Their Impact on Achieving Strategic Sovereignty: A Field Study in a Number of Iraqi Universities, Unpublished Doctoral Dissertation, College of Administration and Economics, Tikrit University.
- 3- Al-Tijani, Israa Saeb Mohammed (2019), The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior in the Relationship Between Ethical Work Climate and Proactive Customer Service Performance - A Study on Commercial Banks - Khartoum State, Master's Thesis, College of Graduate Studies, Department of Business Administration, Sudan University of Science and Technology - Sudan.
- 4- Amina, Azzouz, and Al-Arabi, Ghraissi (2019), The Role of Ethical Climate in Establishing Public Administration Ethics, Economic Notebooks Journal, Volume (11), Issue.(١)

### ثالثاً: المصادر الاجنبية

1. Alkerdawy, M. M. A. (2016). The relationship between human resource management ambidexterity and talent management: the moderating role of electronic human resource management. *International Business Research*, 9(6), 80-94.
2. AloustaniSoudabeh, ForoozanAtashzadeh-Shoorideh, MansourehZagheriTafreshi, MalihehNasiri, MaasoumehBarkhordari-Sharifabad and Victoria Skerrett (2020) Association between ethical leadership, ethical climate and organizational citizenship behavior from nurses' perspective: a descriptive correlational study
3. Atallah, A. A. (2016). "The impact of electronic human resource management (E-HRM) on organizational development of UNRWA in Gaza Strip", Published Master's Dissertation, Islamic University of Gaza.
4. Bobin, Barry J., James S. Boles, and Donald P. Robin,(2000) " Representing the perceived Ethical Work climate Among Marketing Employees", *Academy of Marketing science* , 28,2001.
5. Daft ,R.(2003),*Management*,6th,Ed.South. Western,U.S.A
6. El Idrissi, F. E. H., Benabdelhadi, A., &Kabaili, H. (2021). Adoption and impact of electronic Human Resource Management: A systematic literature review. *Technium Soc. Sci. J.*, 21, 594.
7. Epebinu, O., Adepoju, A., &Ajayi, M. (2023). E-Compensation Management and Organisational Performance: An Empirical Evaluation using Partial Least Squares-Structural Equation Modelling. *International Journal of Management Studies and Social Science Research*, 142-153.
8. Floyd, K., S., &Yerby, J., M. (2011)."Information systems faculty perceptions of ethical work climate and job satisfaction". *Journal of southern Association Information System*, 2(1), p:1-24.
9. Gueutal, H. &Falbe, C. (2005). E-HR: trends in delivery methods. In H. G. Gueutal and D. L. Stone (Eds.). *The brave new world of eHR: human resource management in the digital age* (pp. 190–225). San Francisco,CA: Jossey-Bass.
10. Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Boles, J. S. (2013). "Bringing meaning to the sales job: The effect of ethical climate and customer demandingness. *Journal of Business Research*, 66: 2301–2307.
11. Kelly , D . M and Cullen , J .B ( 2006 ) "continui and extensions of ethical climate theory :A meta Analytic Review 69(2) : 175 – 194
12. Kumpikaite, V., &Čiarniene, R. (2008). New training technologies and their use in training and development activities: Survey evidence from Lithuania, *Journal of Business Economics and Management*, 9(2), 155-159.
13. Lewis, A., Thomas, B., & James, S. (2015). A critical analysis of the implementation of social networking as an e-recruitment tool within a security enterprise, *Cogent Business & Management*, 2(1), 1104904.
14. Margherita, E. G., &Bua, I. (2021). The role of human resource practices for the development of Operator 4.0 in Industry 4.0 organisations: a literature review and a research agenda, *Businesses*, 1(1), 18-33.
15. Muqaddim, N., &Hosain, M. S. (2021). E-HRM practices and operational efficiency: Evidence from Bangladeshi garment industry, *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 21(4), 81-96.

16. Nagendrababu, K., & Girisha, M. C. (2018). A Study of E-HRM practices in information technology industry, *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20 (3), 13-19.
17. Nayananjalee W.T, Alwis, Chamaru De. (2020). HR Professionals Perception towards Electronic Human Resource Management, Department of Human Resource Management, *International Journal of Scientific & Technology Research* ,9(3):86-90
18. Newman, A., Round, H., Bhattacharya, S., & Roy, A. (2017). "Ethical climates in organizations: a review and research agenda". *Business Ethics Quarterly*, 27, 475–512.
19. Okolie, U. C., & Irabor, I. E. (2017). E-recruitment: practices, opportunities and challenges, *European journal of business and management*, 9(11), 116-122.
20. Rahman, M. S., & Hosain, M. S. (2021). E-HRM practices for organizational sustainability: Evidence from selected textile firms in Bangladesh, *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 21(1), 1-16.
21. Ravid, D. M., Tomczak, D. L., White, J. C., & Behrend, T. S. (2020). EPM 20/20: A review, framework, and research agenda for electronic performance monitoring. *Journal of Management*, 46(1), 100-126.
22. Shacklock, A., Manning, M., & Hort, L. (2011). "Dimensions and Types of Ethical Climate within Public Sector Human Resource Management". *Journal of New Business Ideas*, 9(1): p.51–66
23. Shivaraj, G. (2021). A study on the digitalized human resources (HR) practices in digitalized business era in India, *Shanlax International Journal of Management*, 8(3), 83-89.
24. Wirsén, Tiffany (2018) The influence of ethical climate and leadership on basic psychological needs within the construction industry, Master's Thesis, Department of Psychology, University of lunds.
25. Zeinab Taraz, Laleh Loghmani, Abbas Abbaszadeh, Farzaneh Ahmadi, Zahra Safavibiat, Fariba Borhani (2019) The relationship between ethical climate of hospital and moral courage of nursing staff, *Electronic Journal of General Medicine*, *Electron J Gen Med* 2019;16(2):em109,