

دور ادارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحقيق التنمية المستدامة دراسة تطبيقية في شركة نفط ذي قار

م.م. زهراء ميثم نزار¹ ، احمد جاسم محمد²

المستخلص

تعد ادارة الموارد البشرية الإلكترونية واحدة من احدث التطورات في قطاع الشركات، حيث يعتمد نجاح المؤسسات بشكل كبير على مستوى التكنولوجيا والأنظمة الإلكترونية التي تعتمدها، يهدف البحث إلى تحديد طبيعة ومستوى علاقة الارتباط والتأثير بين ادارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها المختلفة (التخطيط الإلكتروني ، الاختيار و التوظيف الإلكتروني ، تقييم الاداء الإلكتروني ، التعويض الإلكتروني، التدريب والتطوير الإلكتروني) على التنمية المستدامة بأبعادها (الجدوى الاقتصادية ، المسؤولية الاجتماعية البيئية) كاتجاه إداري حديث ، تم تطبيق هذه الدراسة في شركة نفط ذي قار، ولتحقيق هدف الدراسة تم جمع البيانات باستخدام استبيان وزعت على عينة قصدية عددها (150) فرداً استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وتم تصميم الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتم توزيعها عينة مختارة من مدرء الاقسام والشعب والموظفين العاملين في شركة نفط ذي قار تم اختيار البرنامج الاحصائي (SPSS) لاختبار فرضيات البحث.

توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج اهمها وجود علاقة ارتباط ذو دلالة احصائية لممارسات ادارة الموارد البشرية الإلكترونية في التنمية المستدامة في الشركة كما يوجد اثر ايجابي لكل من ابعاد ادارة الموارد البشرية (التخطيط الإلكتروني ، الاختيار و التوظيف الإلكتروني ، تقييم الاداء الإلكتروني ، التعويض الإلكتروني، التدريب والتطوير الإلكتروني) على التنمية المستدامة بأبعادها (البعد الاقتصادي ، البعد الاجتماعي البعد البيئي). واوصت بضرورة تعزيز ممارسات ادارة الموارد البشرية الإلكترونية في شركة نفط ذي قار وضرورة وضع الخطط والبرامج التدريبية المناسبة لتطوير وتعزيز قدرات الموظفين وتحسين ادائهم بالإضافة الى تعزيز عمليات تقييم الاداء الإلكتروني لضمان العدالة والشفافية .

الكلمات المفتاحية : ادارة الموارد البشرية الإلكترونية، التنمية المستدامة، شركة نفط ذي قار

The Role of Electronic Human Resources Management in Achieving Sustainable Development, an Applied Study in Dhi Qar Oil Company

Ass. Lec. Zahra Maytham Nizar¹ , Ahmad Jasim Muhammad²

Abstract

Electronic human resources management is one of the latest developments in the corporate sector, as the success of organizations depends greatly on the level of technology and electronic systems that they adopt. The research aims to determine the nature and level of the relationship of correlation and influence between electronic human resources management in its various dimensions (electronic planning, selection, and recruitment). Electronic research, electronic performance evaluation, electronic compensation, electronic training and development) on sustainable development in its dimensions (economic feasibility, social responsibility, environmental responsibility) as a modern administrative trend. This study was applied in Dhi Qar Oil Company, To achieve the aim of the study, data was collected using a questionnaire form that was distributed to a purposive sample of (150) individuals. The study used the descriptive analytical approach. The questionnaire was designed as a tool for collecting data and was distributed to a selected sample of department and division managers and employees working at Dhi Qar Oil Company. The statistical program was chosen (SPSS) to test research hypotheses.

The study reached a set of results, the most important of which is that there is a statistically significant correlation between electronic human resources management practices in sustainable development in the company. There is also a positive impact for each of the dimensions of human resources management (electronic planning, electronic

انتساب الباحثين

¹ وزارة النفط ، شركة نفط ذي قار ، العراق ، ذي قار ، 64001

² كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة سومر ، العراق ، ذي قار ، 64001

¹ zahraa.my1998@gmail.com

² ahmedjassimalguraby@gmail.com

¹ المؤلف المراسل

معلومات البحث

تاريخ النشر: أيلول 2024

Affiliation of Authors

¹ Ministry of Oil , Dhi Qar Oil Company, Iraq, Thi Qar, 64001

² College of Administration and Economics, University of Sumer, Iraq , Thi Qar, 64001

¹ zahraa.my1998@gmail.com

² ahmedjassimalguraby@gmail.com

¹ Corresponding Author

Paper Info.

Published: Sept. 2024

selection and recruitment, electronic performance evaluation, electronic compensation, and training). and electronic development) on sustainable development in its dimensions (economic dimension, social dimension, environmental dimension) .

It recommended the need to enhance electronic human resources management practices in Dhi Qar Oil Company and the need to develop appropriate plans and training programs to develop and enhance employees' capabilities and improve their performance, in addition to enhancing electronic performance evaluation processes to ensure fairness and transparency.

Keywords: Electronic human resources management, sustainable development, Dhi Qar Oil Company

المقدمة

لقد أثر التقدم التكنولوجي والإنترنت وثورة تكنولوجيا المعلومات على مجتمعنا واقتصادنا وتعليمنا للتكنولوجيا تأثير قوي على عمليات وممارسات إدارة الموارد البشرية وتحركها في اتجاه جديد تماماً ونتيجة لذلك، شهدت إدارة الموارد البشرية تغيرات كبيرة في طريقة إدارتها منذ التسعينيات بسبب إدخال أنظمة إدارة الموارد البشرية على شبكة الإنترنت واستبدال أنشطة إدارة الموارد البشرية وجها لوجه بهذه الأنظمة [1].

لقد كانت التنمية المستدامة موضوعاً ذا صلة بسبب الاستنزاف السريع للموارد الطبيعية والقلق بشأن التفاوت في الثروة في المجتمع واهمية المسؤولية الاجتماعية للشركات ونتيجة لذلك برزت التنمية المستدامة، حيث ان هنالك اهتمام متزايد بتحليل كيفية مساهمة الموارد البشرية في تطوير الاعمال المستدامة [2].

تم تحقيق الشركات في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بسبب فوائدها على مستويي كفاءة وفعالية ووظيفة إدارة الموارد البشرية. يمكن لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية تحقيق الكفاءة من خلال تقليل وقت معالجة الأعمال الورقية، وزيادة صحة البيانات، وتقليل عدد الموظفين في قسم الموارد البشرية. يمكن الإدارة الموارد البشرية الإلكترونية أيضاً تحقيق الفعالية من خلال تحسين كفاءات المديرين والموظفين لاتخاذ القرارات بشكل أسرع [3].

لقد اصبحت التنمية المستدامة هي المعيار الذي يجب أن تسعى جميع المجتمعات لتحقيقه وهي تقوم على ثلاث ركائز: اقتصادية والاجتماعية والبيئية حيث عرفوا ادارة الموارد البشرية المستدامة بانها استخدام ادوات الموارد البشرية للمساعدة في تضمين استراتيجية الاستدامة في المؤسسة وانشاء نظام لإدارة الموارد البشرية مما يساهم في الاداء المستدام للشركة . تخلق ادارة الموارد البشرية المستدامة على المدى الطويل المهارات والدوافع والقيم والثقة لتحقيق هدف اساسي ثلاثي [4].

الفصل الاول

منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

يتضح قيام المؤسسات الانتاجية والخدمية في السنوات الاخيرة بجهود ملموسة بتنظيم أنشطة وممارسات إدارة الموارد البشرية وتخفيف العبء الإداري في المؤسسة و تحويل الاعمال الورقية والمعاملات الى عمليات الكترونية، تعد شركة نفط ذي قار ذات اهمية كبيرة للنشاط الاقتصادي في محافظة ذي قار وحدثت تغيرات تقنية التي تتطلب ضرورة التجدد والابداع في الاستجابة لهذه التغيرات وفي هذا الاطار اصبحت الحاجة ملحة الى معرفة متطلبات تطوير الموارد البشرية ومدى جاهزية المؤسسات لتطبيق ممارسات الموارد البشرية الالكترونية ومدى ادراك العاملين في المؤسسة بمفهوم التنمية وفي هذا الاطار فمن الممكن صياغة مشكلة للبحث مع عدد من الأسئلة:

أ. ما مدى استخدام شركة نفط ذي قار لتقنيات وممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية؟

ب. ما مستوى الوعي بممارسات الموارد البشرية الإلكترونية والتنمية المستدامة لدى العاملين شركة نفط ذي قار ؟

ج. ما طبيعة العلاقة بين أبعاد ادارة الموارد البشرية الإلكترونية والتنمية المستدامة؟

د. ما هو اثر تطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية على التنمية المستدامة في الشركة؟

ثانياً: هدف البحث:

أ- التعرف على واقع تطبيق ادارة الموارد البشرية الإلكترونية واستدامتها في شركة نفط ذي قار .

ب- تحديد مستوى وانواع التقنيات المستخدمة في الموارد البشرية الالكترونية في شركة نفط ذي قار.

ت- التعرف على مدى التغيرات على الانشطة في اطار التوجه نحو تطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية

الالكتروني ، التعويض والحوافز الالكتروني، التدريب والتطوير (الالكتروني) على التنمية المستدامة بأبعادها (الجدوى الاقتصادية ، المسؤولية الاجتماعية والمسؤولية البيئية). ومن هذه الفرضية تتفرع فرضيات فرعية اخرى وكالاتي:

أ- يوجد علاقة ذا دلالة احصائية بين التخطيط الالكتروني على التنمية المستدامة بأبعادها المختلفة.

ب- يوجد علاقة ذا دلالة احصائية بين الاختيار و التوظيف الالكتروني على التنمية المستدامة بأبعادها المختلفة.

ت- يوجد علاقة ذا دلالة احصائية بين التدريب والتطوير الالكتروني على التنمية المستدامة بأبعادها المختلفة.

ث- يوجد علاقة ذا دلالة احصائية بين تقييم الاداء الالكتروني على التنمية المستدامة بأبعادها المختلفة.

ج- يوجد علاقة ذا دلالة احصائية بين التعويض والحوافز الالكتروني على التنمية المستدامة بأبعادها المختلفة.

اما الفرضية الثانية الاساسية نصت على جود تأثير معنوي لممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية على ابعاد التنمية المستدامة .

خامساً: مجتمع وعينة البحث:

تم اختيار شركة نفط ذي قار كأحد الشركات المهمة اقتصادياً المسؤولة عن ادارة اربع حقول نفطية في ذي قار يتكون مجتمع الدراسة في حين تم اختيار عينة قصدية مكونة من (150) من مدراء الاقسام ومسؤولي الشعب والوحدات والموظفين العاملين في الشركة شملت (قسم الموارد البشرية ، قسم التدريب والتطوير ، قسم تقنية المعلومات) لأنها الاقسام المسؤولة عن ادارة الموارد البشرية والتكنولوجيا الحديثة وتطويرها.

سادساً: المخطط الاجرائي للبحث:

يمكن تحديد المخطط الاجرائي للدراسة وكما موضح في الشكل (1).

ث- كشف مستويات وعي عينة البحث بواقع ممارسات الموارد البشرية الإلكترونية واستدامتها.

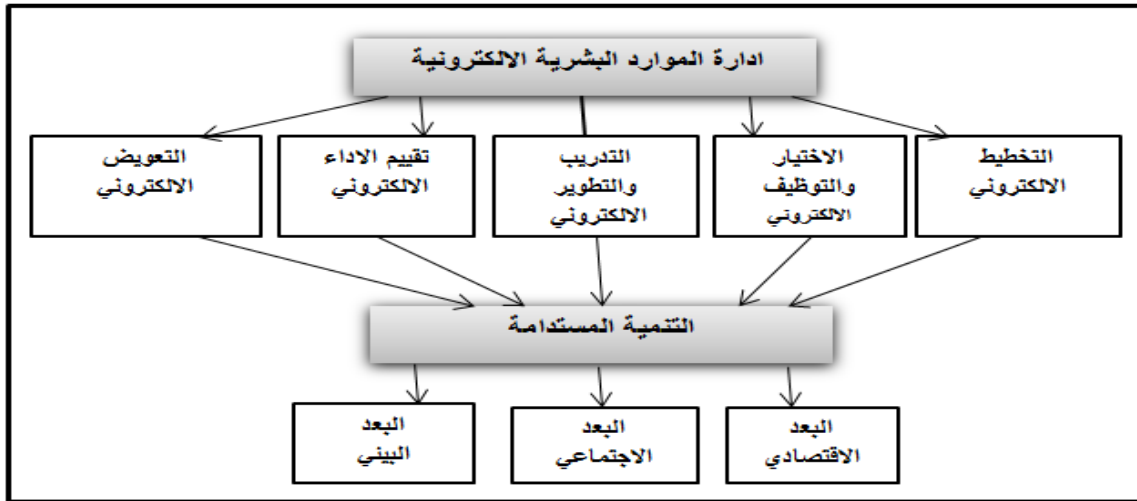
ج- التعرف على تأثير ممارسات الموارد البشرية الالكترونية على التنمية المستدامة.

ثالثاً: اهمية البحث

تكمن اهمية هذا البحث في استكشاف مدى مساهمة الموارد البشرية الالكترونية في تحقيق تنمية مستدامة كاتجاه اداري حديث للتخلص من الاعمال الروتينية وتبسيط وتسهيل الاجراءات الادارية، تتبع اهمية الدراسة بادراك دور ادارة الموارد البشرية الالكترونية بأبعادها المختلفة في التنمية المستدامة في الشركات الحديثة الخدمية والانتاجية وتطبيق مثل هذه الدراسة على شركة مهمة ربحية كشركة نفط ذي قار تم تقديم عدد قليل من الأبحاث في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية فيما يتعلق التي تناولت دور ادارة الموارد البشرية في التنمية المستدامة قله المصادر العربية التي تناولت دور ادارة الموارد البشرية الالكترونية على تحقيق العلاقة بين ادارة الموارد البشرية الإلكترونية والاستدامة المستدامة يمكن لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية تحقيق الكفاءة من خلال تقليل وقت معالجة الأعمال الورقية، وزيادة صحة البيانات، وتقليل عدد الموظفين في قسم الموارد البشرية يمكن الإدارة الموارد البشرية الإلكترونية أيضاً تحقيق الفعالية من خلال تحسين كفاءات المديرين والموظفين لاتخاذ القرارات بشكل أسرع، ان عدد الشركات التي تتبنى فلسفة ادارة الموارد البشرية الالكترونية وتسعى لتطبيقها داخل الشركة يتزايد بسرعة وبالتالي فإن تنفيذ سياسات استدامة الموارد البشرية يساعد على خلق موارد بشرية أكثر انتاجية وتحفيزاً مما يؤدي في النهاية الى النجاح التنظيمي.

رابعاً: فرضية البحث:

يقوم البحث على فرضية اساسية مفادها وجود علاقة ذو دلالة احصائية بين ادارة الموارد البشرية الالكترونية بأبعادها (التخطيط الالكتروني ، الاختيار و التوظيف الالكتروني ، تقييم الاداء



الشكل (1) : يوضح المخطط الاجرائي للبحث

* المصدر: من اعداد الباحثين

الفصل الثاني

الجانب النظري للدراسة

اولاً: ادارة الموارد البشرية الالكترونية **Electronic Human Resources Management (E-HRM)**

تعرف ادارة الموارد البشرية الالكترونية على انها نظام معلومات متكامل يشتمل على بعض الممارسات مثل تخطيط الموارد البشرية ومعلومات التوظيف والاختيار ومعلومات عن التدريب والتطوير وزيادة الاجور وتوقعات التعويضات والمعلومات المتعلقة بالترقية ، وبالتالي فانه يمكن لإدارة الموارد البشرية الالكترونية تحسين عملية اتخاذ القرار الاستراتيجي.[5] .

إذا استخدمت الشركات برامج إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، فيمكنها جعل قسم الموارد البشرية يعمل بشكل أكثر سلاسة من خلال القيام بالمهام المعقدة بسهولة أكبر. الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية هي عندما يتم استخدام برامج الكمبيوتر للمساعدة في المهام المتعلقة بدفع أجور الموظفين، والتي كان يتم التعامل معها من قبل قسم الموارد البشرية ، إن استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية يمكن أن يساعد في إدارة مزايا الموظفين." البرنامج مفيد لإدارة الموظفين. يمكن أن يستغرق البرنامج الخاص الذي يقوم بفرز طلبات العمل أو التوصية بالمرشحين من داخل الشركة وقتاً طويلاً للاختيار من بين جميع الاختيارات. لكن هذه البرامج تسهل العثور على المرشحين المناسبين للوظائف. يمكن لإدارة الأصول البشرية الإلكترونية تقديم المساعدة لمكاتب الموارد البشرية في بناء علاقات جيدة بين الإدارة والموظفين. يمكن لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية أن تسهل على قسم الموارد البشرية التحدث مع الموظفين من خلال استخدام موقع ويب خاص يربط

بينهم. تساعد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية موظفي الموارد البشرية على التركيز على المشاريع المهمة التي يمكن أن تجعل الشركة أفضل [6].

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية هي القوة الدافعة وراء خلق قيمة لإدارة الموارد البشرية بالإضافة إلى ذلك، تم تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على أنشطة مثل المعاملات المنتظمة وحفظ السجلات والمهام الروتينية والتوظيف جمع وتخزين المعلومات ذات الصلة فيما يتعلق بالموارد البشرية. والاحتفاظ وتحفيز الموظفين في المؤسسة وتصميم الأداء ونظام تقييم الموظفين تساهم الموارد البشرية الإلكترونية أيضاً في تطوير الكفاءات وتقليل التكاليف المرتبطة بإدارة الموارد البشرية [7]. أن أنظمة تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تؤدي إلى استجابة أفضل للمعلومات وفقاً للدراسات المختلفة، فإن فوائد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية هي كما يلي:

1. دعم اتخاذ القرار الاستراتيجي من خلال توليد مقاييس الموارد البشرية.
2. أتمتة العمليات، والقضاء على روتين مهام الموارد البشرية، واستبدال خزائن الملفات بنظام حفظ الملفات .
3. خفض التكاليف مع الحفاظ على جودة البيانات وإنجاز الأمور في الوقت المحدد مما يقلل من استخدام الورق ويقلل العبء الإداري على الأشخاص.
4. تنفيذ المهام المتعلقة بالأنشطة الاستراتيجية لإدارة الأفراد وتحرير موظفي الموارد البشرية من الأعباء.
5. تتيح إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) تحسين إدارة المواهب في قسم الموارد البشرية من خلال إدارة الأداء

الوظائف الشاغرة على مواقعهم الالكترونية او مواقع التوظيف الأخرى عبر الانترنت ثم يسمحون للمتقدمين بتقديم طلبات العمل او السيرة الذاتية الكترونياً باستخدام البريد الالكتروني او اي طريقة الكترونية اخرى بعدها تقوم المؤسسة بالاختيار من بين المرشحين [13].

ثالثاً: التنمية المستدامة (sustainable development)

عرفت لجنة بروتلاند عام (1987) التنمية المستدامة بانها التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الاجيال القادمة على تلبية احتياجاتها الخاصة [14]. فيما عرفها اخرون هي مواصلة التنمية الاقتصادية وتقديم حياة اجتماعية متساوية وتوفير الحماية البيئية من اجل ضمان حياة ذات جودة أعلى للأجيال الحالية والمستقبلية، هذه الابعاد الثلاث تجلب مجتمعات مستدامة معاً [15].

رابعاً: ركائز التنمية المستدامة

تم تعميم مفهوم التنمية المستدامة كمفهوم يعتمد على ثلاثة ابعاد او ركائز للاستدامة: الركيزة البيئية والاجتماعية والاقتصادية للاستدامة يمكن توضيحها بالاتي [16]:

1. **البعد الاقتصادي:** لكي تعتبر المؤسسة نفسها مشروعاً مستداماً اقتصادياً، يجب أن تكون مربحة. وبهذا الإنجاز تتخيل معظم الشركات حول العالم أنها تقف على أرض ثابتة، وهذا ليس مفهوماً خاطئاً فحسب، بل مضلل أيضاً. إعطاء مساحة أكبر للرغبة في تعظيم الربح الذي يطغى في نهاية المطاف على الركائز الهامة الأخرى مثل الاجتماعية والبيئية. إن جوهر الركيزة الاقتصادية لا يقتصر على الأرباح فحسب، بل يشمل أيضاً أنشطة أخرى مثل الامتثال والحوكمة السليمة وإدارة المخاطر عملية التحديد والتحليل والقبول أو تخفيف عدم اليقين في قرارات الاستثمار [17].
2. **البعد الاجتماعي:** تضمن تقنيات إدارة الموارد البشرية التي تستهدف تنفيذ سياسات الموظفين وتعزيز تنفيذ سياسات المسؤولية الاجتماعية للشركات مع التأثير على سلوك الموظفين ومواقفهم لمساعدة المؤسسة على تحقيق أهداف المسؤولية الاجتماعية للشركات، تسعى إدارة الموارد البشرية والموارد البشرية إلى الحفاظ على الموظفين ذوي الشعور القوي بالمسؤولية الاجتماعية للشركات الذين يفضلون الأخلاق التنظيمية ويتوقون إلى المشاركة في الأنشطة الأخلاقية مثل حماية البيئة والأعمال الخيرية تشجع السلوك الأخلاقي للموظفين أكثر من استراتيجيات إدارة الموارد

الإلكتروني والاختيار الإلكتروني والتقييم الذاتي و تحويل خبراء ومحترفي الموارد البشرية من معالجي الورق التقليديين إلى شركاء استراتيجيين [8].

ثانياً: أبعاد ادارة الموارد البشرية الالكترونية

1. **التخطيط الالكتروني:** يعرف بأنه وضع برنامج يوضح حاجة المؤسسة من العاملين مع تصنيف احتياجاتها من حيث المهارات والتخصصات المطلوبة، والعدد المطلوب من كل نوع من التخصصات، والوقت الذي يتم فيه تنفيذ هذه الكفاءات. ينبغي أن تكون متاحة. التخطيط في مجال الموارد البشرية اللازمة لكفاءة أداء المؤسسة من خلال توفير الأعداد المناسبة من التخصصات المناسبة لإنجاز الخطة التي وضعتها المؤسسة في الوقت المناسب [9].
2. **تقييم الاداء الالكتروني:** يتم تقييم أداء الفرد بشكل متكرر من قبل العديد من الشركات من خلال استخدام التقنيات المستندة إلى الويب. ويمكن تحقيق ذلك عن طريق استخدام أداة مراقبة الكمبيوتر، التي تسجل مخرجات العمل الكاملة للفرد، أو من خلال استخدام البوابة الإلكترونية، والتي تسمح بكتابة المراجعات وتوليد ردود الفعل على أداء الموظف. كل من هذه الخيارات متاحة [10].
3. **التعويض الإلكتروني:** استخدام ممارسات برمجية لنمذجة هيكل رواتب الموظفين بالإضافة إلى خطط التعويضات النقدية وغير النقدية لدفع الأداء التنظيمي بشكل استراتيجي. من خلال ممارسات التعويض عبر الإنترنت، يقوم المديرون بإعداد تقرير التعويضات بشكل فوري للموظفين، مما يجعلها أداة قيمة للاحتفاظ بالموظفين. وقد أدى هذا إلى قوة عاملة رشيقة [11].
4. **التدريب الإلكتروني:** يقوم نظام إدارة الموارد البشرية بتشخيص المهارات والقدرات والمعارف التي تمتلكها المؤسسة بما يساعد في إعداد خطط تطوير وتدريب للأفراد العاملين بما يتناسب مع احتياجات المؤسسة مع إمكانية إعادة توزيعهم على الوظائف حسب مهاراتهم ومعارفهم وقدراتهم وبما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية لقد دعمت تكنولوجيا المعلومات بشكل كبير ممارسات التدريب في السنوات الأخيرة، مما مكن الموظفين من الحصول على التعليم والتدريب دون الحاجة إلى أماكن فعلية لهذا الغرض [12].
5. **الاختيار والتوظيف الالكتروني:** تستخدم المؤسسات الانترنت كأحد المصادر الخارجية، يشير مصطلح التوظيف الالكتروني الى العملية التي تقوم فيها المؤسسة بنشر

وبينية إيجابية في وقت واحد، سواء في الحاضر أو في المستقبل [22]. في حين تمثلت أبعاد استدامة الموارد البشرية في البعد الاقتصادي القائم على مبدأ تعظيم دخل الفرد إلى أقصى حد والقضاء على الفقر من خلال الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية. بينما كان البعد الثاني لاستدامة الموارد البشرية هو البعد البيئي وهو أنشطة وإجراءات المؤسسة التي تقلل من التأثيرات البيئية السلبية، ويركز هذا البعد على حماية النظم البيئية والحفاظ على مصادر الطاقة والوصول إلى الموارد المتجددة. ويركز البعد الاجتماعي على تحقيق العدالة الاجتماعية والعدالة في توزيع الموارد الطبيعية والاقتصادية، وتعزيز التفاعل الاجتماعي والمشاركة في المجتمعات المحلية، وتنمية التنوع الثقافي، ورعاية حقوق الموظفين. أما البعد الثالث فكان إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التحولية والتي اهتمت بأنشطة الموارد البشرية الاستراتيجية مثل إدارة المعرفة وإعادة التوجيه الاستراتيجي [23].

الفصل الثالث

الجانب العملي

اولاً: المقدمة

تم اختيار شركة نفط ذي قار كأحد الشركات المهمة اقتصادياً المسؤولة عن ادارة اربع حقول نفطية في ذي قار يتكون مجتمع الدراسة من حيث تم اختيار عينة قصدية مكونة من (150) موظف من المدراء الاقسام ومسؤولي الشعب والوحدات والموظفين في اقسام الشركة شمل (قسم الموارد البشرية، قسم تقنية المعلومات، قسم التدريب والتطوير) لأنها الاقسام المسؤولة عن ادارة الموارد البشرية في الشركة وتطويرها.

تتكون الاستبانة من الجزء الاول الذي يوضح المتغير المستقل ادارة الموارد البشرية الالكترونية وتم قياس ابعادها الخمسة (التخطيط الالكتروني ، الاختيار و التوظيف الالكتروني ، التدريب الالكتروني، تقييم الاداء الالكتروني ، التعويض الالكتروني) تضمن (24) سؤالاً اما الجزء الثاني من الاستبانة تضمن المتغير التابع التنمية المستدامة بأبعادها (الجدوى الاقتصادية، المسؤولية الاجتماعية، المسؤولية البيئية). تضمن على (15) سؤالاً من اجل الاجابة على اسئلة البحث واختبار الفرضيات استخدم الباحث (SPSS)، تم اختبار معامل الارتباط والتأثير ومعادلة الانحدار الخطي لاختبار فرضيات البحث وكما سيتم توضيحه في الفقرات اللاحقة.

البشرية الأخر إن وعي الموظفين بالمسؤولية الاجتماعية للشركات سوف يدفعهم إلى التصرف بشكل أخلاقي لحماية مصالح المؤسسة وأصحاب المصلحة الخارجيين عندما يشهدون نشاطاً غير أخلاقي في مكان العمل. من ناحية أخرى، تأخذ إدارة الموارد البشرية والموارد البشرية في الاعتبار الأداء الاجتماعي في التقييم والترقية، ودمج الأخلاقيات في الهيكل التنظيمي [18].

3. **البعد البيئي:** البعد البيئي الأنشطة والإجراءات الشاملة التي تقوم بها المؤسسة والتي تعمل على تقليل التأثيرات البيئية السلبية، مع التركيز على حماية النظم البيئية، والحفاظ على مصادر الطاقة، والوصول إلى الموارد المتجددة. أن هذا البعد يوفر سلعاً وخدمات حيوية للإنسان والكائنات الأخرى، إلا أن هناك طريقتين رئيسيتين للحد من التأثيرات السلبية وتعزيز خدمات النظام البيئي اولهما النظام الادارة البيئية وهذا الاسلوب المباشر يعتمد الى حد كبير على بناء المعلومات المكتسبة من علوم الارض وعلوم البيئة ، اما الاسلوب الثاني موجه نحو ادارة الطلب على الموارد البشرية [19].

خامساً: العلاقة بين ادارة الموارد البشرية الالكترونية والتنمية المستدامة

لقد ادى التقدم السريع لمراقف الانترنت حول العالم خلال العقد الماضي الى تسهيل تنفيذ واستخدام ادارة الموارد البشرية الالكترونية ، من ناحية اخرى ساهمت في الوعي بشأن المشكلات البيئية والاجتماعية والاقتصادية التي يمكن أن تنشأ من سيناريو اعمال اكبر المؤسسات في اظهار التزامها باستدامة الموارد البشرية ان تنفيذ سياسات استدامة الموارد البشرية داخل المؤسسات يساعد على خلف موارد بشرية اكثر انتاجية وتحفيزاً مما يؤدي في النهاية الى النجاح التنظيمي [20].

يمكن تعريف الاستدامة، المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، على أنها تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدعم الجهات الفاعلة ذات الصلة والتواصل معها في أدائها المشترك لإدارة الموارد البشرية، والذي يتم توجيهه نحو دعم الأداء الاقتصادي والبيئي والاجتماعي للمؤسسة بشكل متزامن ومستمر. وبالتالي يتم تحقيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية المستدامة عندما تتناغم التكنولوجيا والتفاعل البشري [21]. على الرغم من أن الإدارة المستدامة للموارد البشرية موجودة منذ أكثر من 15 عاماً، إلا أنها لا تزال غير مألوفة نسبياً في العديد من البلدان. والتي ظهرت منذ أكثر من 35 عاماً. تركز إدارة الموارد البشرية المستدامة على تحقيق نتائج اقتصادية واجتماعية وبشرية

ثانياً: عرض النتائج المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الالكترونية .
تضمنت استبانة الدراسة (24) سؤالاً تخص قياس ادارة الموارد البشرية الالكترونية في الشركة، ولغرض التعرف على مستوى استجابات افراد العينة لمتغيرات ادارة الموارد البشرية الالكترونية، يبين الجدول (1) وصف ابعاد ادارة الموارد البشرية الالكترونية على وفق قياس الوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري.

جدول (1) وصف ابعاد ادارة الموارد البشرية الالكترونية

ابعاد ادارة الموارد البشرية الالكترونية			
الرمز	العبارات	الوسط الحسابي	انحراف معياري
اولاً: التخطيط الالكتروني			
X1	يتوفر لدى الشركة خطة محددة وواضحة حول عملية الاستقطاب للموارد البشرية الكترونياً	4.34	.740
X2	يتم وضع برنامج يوضح حاجة المؤسسة من العاملين مع تصنيف احتياجاتها من حيث المهارات والتخصصات المطلوبة، والعدد المطلوب من كل نوع من التخصصات باستخدام برامج الكترونية	4.33	.563
X3	تقوم الشركة بالبحث عن الكفاءات والخبرات من الموارد البشرية عبر استخدام مواقع التواصل الاجتماعي	4.25	.845
X4	لدى الشركة قاعدة بيانات الكترونية خاصة بالموارد البشرية المتوفرة تقوم بتشخيص المهارات والقدرات والمعارف التي تمتلكها الشركة بما يساعد في إعداد خطط تطوير وتدريب للأفراد	4.33	.766
ثانياً: التوظيف والاختيار الالكتروني			
X5	تقوم الشركة بالإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر موقع التوظيف الالكتروني للشركة	4.23	.855
X6	التوظيف والاختيار الالكتروني يوفران الوقت والتكلفة بالإضافة الى تسهيل الاختيار وهي موثوقة	4.43	.680
X7	يؤدي استخدام التوظيف الالكتروني في الشركة الى تحقيق الشفافية والعدالة وعدم التحيز في عملية التوظيف والاختيار	4.47	.720
X8	تستخدم الشركة المقابلات الالكترونية في عملية الاختيار والتوظيف للاختيار بين المرشحين.	4.46	.711
X9	أن عملية التوظيف والاختيار الالكتروني للشركة كاملة وفعالة	4.21	.832
ثالثاً: التدريب الالكتروني			
X10	لدى الشركة دليل برنامج تدريبي قوي عبر الانترنت	4.29	.885
X11	نظام التدريب الالكتروني فعال وسهل الاستخدام ويوفر الوقت ويساهم في خفض تكاليف التطوير والتدريب من خلال التدريب عن بعد	4.11	.991
X12	ان التدريب الالكتروني الافتراضي الذي تقدمه الشركة يحظى بادراك افضل من قبل المتدربين	4.40	.714
X13	تقوم الشركة بتحديث دليل التدريب الالكتروني الخاص بها عند الحاجة	4.09	.915
X14	تقوم الشركة بتدريب الموظفين على البرامج الالكترونية بما يتناسب مع احتياجات الشركة	4.01	.973
رابعاً: تقييم الاداء الالكتروني			

X15	تستخدم الشركة برنامج تقييم اداء الالكتروني لغرض تقييم الموظفين العاملين في الشركة	4.47	.757
X16	يساهم التقييم الالكتروني في معرفة نقاط القوة والضعف الموجودة في اداء موظفي الشركة	4.00	.556
X17	يساهم التقييم الالكتروني في الشركة لتقييم عادل وفعال لأشراك جهات متعددة في عملية التقييم للموظفين	3.98	.585
X18	تستخدم الشركة برامج الكترونية لتقييم القرارات الخاصة بالموارد البشرية	3.91	.572
X19	يؤدي تقييم الاداء الالكتروني في الشركة على تحسين ادائها العام	4.09	.583
خامساً: التعويض الالكتروني			
X20	يتم عملية صرف المستحقات المالية للموظفين في الشركة الكترونيا جميع	3.98	.690
X21	يقوم نظام التعويضات الالكتروني على اساس التكامل مع نظام (تقييم الاداء) لكي تحدد المكافأة	3.67	.728
X22	يمكن لنظام المدفوعات الالكتروني من الحفاظ على خصوصية المعلومات للموظف	3.61	.749
X23	يقوم نظم التعويض الالكتروني بأعلام الموظفين عن المكافآت والحوافز الكترونياً.	3.87	.692
X24	هنالك رقابة ومراجعة دورية على نظام التعويضات والمدفوعات الالكترونية للموظفين	4.14	.867

* المصدر: الجدول من اعداد الباحثان وفق نتائج الحاسوب باستخدام برنامج spss .

ثالثاً: عرض النتائج المتعلقة بالتنمية المستدامة ومناقشتها. الباحثان قياس الوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري تضمنت استبانة الدراسة (15) سؤالاً تخص التنمية المستدامة ، ولغرض التعرف على مستوى استجابات افراد العينة ، فقد اعتمد

جدول (2) يبين ابعاد التنمية المستدامة

ابعاد التنمية المستدامة			
الرمز	العبارات	الوسط الحسابي	انحراف معياري
اولاً: البعد البيئي			
Y1	تعتبر الحوافز والمكافآت احد الاهداف الاقتصادية الرئيسية التي تسعى اليها الشركة.	4.29	.805
Y2	اعتمدت الشركة للحفاظ على الموارد البشرية مبدأ الحياد والعدالة في توزيع الاجور والمكافآت	4.07	.946
Y3	الشركة تساهم في تحسين الظروف المعيشية للموظفين من اجل الحفاظ على الموارد البشرية	4.11	.863
Y4	تحرص الشركة على تلبية الاحتياجات والمتطلبات الأساسية للعاملين	4.25	.819
Y5	تدعم الشركة العمل التطوعي للموظفين	4.13	.698
ثانياً: البعد الاجتماعي			
Y6	لدى الشركة قسم خاص ومناصب متعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركة	3.98	.807
Y7	إجراءات الجامعة عادلة وموضوعية في توزيع المكافآت والاجور	4.00	.695

Y8	الإدارة تتخذ القرارات مع مشاركة الموظفين من أجل زيادة الانتماء التنظيمي	4.15	.679
Y9	يسمح للموظفين بالمشاركة في البرامج التعليمية لمساعدتهم تطوير مهاراتهم	3.88	.882
Y10	تشجع الجامعة العمل الجماعي لتحقيق الاستدامة الاجتماعية للموارد البشرية	3.81	.854
ثالثاً: البعد البيئي			
Y11	تساعد الشركة على خلق بيئة صديقة للموظفين للحفاظ على الموارد البشرية	3.85	.766
Y12	تستخدم الشركة مؤشرات حماية البيئة في تقييم الاداء لاجتماعي في التقييم والترقية	3.99	.751
Y13	يلعب الوعي بين الموظفين دوراً دوراً مهم في الحفاظ على البيئة	4.20	.927
Y14	وتحاول الشركة التخلص من النفايات بشكل آمن وسليم مما يؤدي إلى الحفاظ على الموارد البشرية	4.25	.794
Y15	تطبق الشركة مفاهيم الجودة الشاملة والعمل على تحقيق مواصفات الجودة	4.17	.825

* المصدر: الجدول من اعداد الباحثان وفق نتائج الحاسوب باستخدام برنامج spss .

رابعاً: تحليل نتائج اختبار الفرضيات وهي كما يأتي :
 (1) الارتباط البسيط بين ابعاد ادارة الموارد البشرية الالكترونية والتنمية المستدامة وكما
 يمكن توضيح علاقة الارتباط البسيطة بين ادارة الموارد البشرية
 الالكترونية بممارساتها المختلفة على التنمية المستدامة وكما
 موضح في الجدول (3).

جدول (3) : يبين الارتباط البسيط بين متغيري ادارة الموارد البشرية الالكترونية والتنمية المستدامة (x-y)

No.	Correlations		
		X	Y
X	Pearson Correlation (Sig. (2-tailed N	1 150	0.9** 000. 150
y	Pearson Correlation (Sig. (2-tailed N	0.9** 000. 150	1 150

** Correlation is significant at the 0.01 level(2- tailed).(v.spss.24)

المصدر : اعداد الباحثان على وفق نتائج الحاسوب باستخدام برنامج

وجود دور قوي للإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تحقيق
 ابعاد التنمية المستدامة في الشركة المبحوثة وهذه العلاقة علاقة
 منطقية تشير إلى الاسهام الفاعل للإدارة الالكترونية للموارد
 البشرية في الوصول إلى الاهداف والمنافع المرتقبة من مدخل ابعاد
 التنمية المستدامة ، وهي قيمة موجبة عند مستوى معنوية (0.01)
 وهذا يعني ان هناك علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة معنوية
 موجبة بين ادارة الموارد البشرية الالكترونية والتنمية المستدامة
 وهو مؤشر يدل على قوة علاقة ادارة الموارد البشرية الالكترونية
 والتنمية المستدامة. بما ان $\alpha < 0.000 \text{ sig} = 0.01$ إذا تقبل

الفرضية الرئيسية الاولى نصت على (وجود علاقة ذو دلالة
 احصائية بين ادارة الموارد البشرية الالكترونية بأبعادها التخطيط
 الالكتروني ، الاختيار و التوظيف الالكتروني ، تقييم الاداء
 الالكتروني ، التعويض والحوافز الالكتروني، التدريب والتطوير
 الالكتروني) على التنمية المستدامة بأبعادها (الجدوى الاقتصادية
 ، المسؤولية الاجتماعية والمسؤولية البيئية). وكما بين الجدول أعلاه
 (4) الذي يبين معامل ارتباط سبيرمان . من الجدول (4) نلاحظ :
 لقد بلغة قيمة معامل الارتباط بيرسون الاجمالية بين ادارة الموارد
 البشرية الالكترونية والتنمية المستدامة (0.9**) وهذا يدل على

الفرضية التي مفادها (توجد علاقة ارتباط قوية بين ادارة الموارد البشرية الالكترونية والتنمية المستدامة).

جدول (4) يوضح معامل الارتباط بين ابعاد ادارة الموارد البشرية الالكترونية ومتغير التنمية المستدامة

ابعاد ادارة الموارد البشرية الالكترونية					
التنمية المستدامة	التخطيط الالكتروني	التوظيف الالكتروني	التدريب الالكتروني	تقييم الاداء الالكتروني	التعويض الالكتروني
Pearson Correlation	0.91	0.89	0.88	0.92	0.93
Sig.(2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
N	150	150	150	150	150

المصدر : اعداد الباحثان على وفق نتائج الحاسوب باستخدام برنامج (v.spss.24)

توصلت الدراسة الى وجود علاقة بين التعويض والحوافز الالكتروني على التنمية المستدامة بأبعادها المختلفة بمقدار (0.93) وهو ما يقبل فرضية الدراسة الخامسة. وهو ما يوضح قبول الفرضيات الفرعية.

(2) التأثير بين ادارة الموارد البشرية الالكترونية والتنمية المستدامة :

نصت الفرضية الرئيسية الثانية على ان (هناك تأثير معنوي ذو دلالة معنوية قوية بين كل بعد من ابعاد الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وابعاد التنمية المستدامة) يوضح الجدول (5) معامل التحديد لقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.81) يتضح ان ادارة الموارد البشرية الالكترونية قادرة على تفسير (81%) من ابعاد التنمية المستدامة.

يوضح الجدول رقم (4) علاقة الارتباط بين ابعاد ادارة الموارد البشرية الالكترونية على التنمية المستدامة وكانت جميعها علاقة ارتباط قوية اذ بلغت علاقة الارتباط بين بعد التخطيط الالكتروني والتنمية المستدامة (0.91) وهو ما يقبل الفرضية الفرعية الاولى وقد توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباط معنوية بين التوظيف الالكتروني على التنمية المستدامة بمقدار (0.89) وهو ما يقبل بدوره الفرضية الفرعية الثانية في حين بلغت علاقة الارتباط بين بعد التدريب الالكتروني والتنمية المستدامة (0.88) وهو ما يقبل بدوره فرضية الدراسة الثالثة الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين في الشركة، والتي بدورها تقبل فرضية الثانية. بالإضافة إلى ذلك، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين تقييم الاداء الالكتروني على التنمية المستدامة بأبعادها المختلفة بمقدار (0.92) وهو ما يقبل بدوره فرضية الدراسة الرابعة. وأخيرا

جدول (5) يمثل معامل التحديد للمتغيرين المستقل والتابع

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.9^a	0.81	0.086	0.34246

a. Predictors: (Constant), X b. Dependent Variable: Y

المصدر : اعداد الباحثان على وفق نتائج الحاسوب باستخدام برنامج (v.spss.24)

مستوى معنوية (0.01)، بما ان $\text{Sig} = 0.000a < 0.01$ تقبل الفرضية الرئيسية الثانية التي مفادها أن (هناك تأثير ذو دلالة معنوي بين ادارة الموارد البشرية الالكترونية والتنمية المستدامة).

وكما مبين في الجدول (6) الذي يبين الانحدار أو الاتجاه العام (تحليل الانحدار البسيط). ومن الجدول (5) وللتأكد من مدى صحتها يتم اجراء اختبار :- ان قيمة F (بلغ (631.08) عند

جدول (6) الجدول يمثل تحليل التباين

ANOVA ^b						
1	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	576.972	1	576.972	631.08	.000 ^a
	Residual	133.228	148	0.9		
	Total	701.2	149			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

المصدر : اعداد الباحثان على وفق نتائج الحاسوب باستخدام برنامج (v.spss.24)

اما معادلة الانحدار فكانت بالشكل الاتي : $Y=2.681 + 0.334X$
أذ أن :

X : تمثل المتغير المستقل (ادارة الموارد البشرية الالكترونية)

Y : تمثل التغير التابع (التنمية المستدامة)

يبين الجدول (7) أن قيمة معامل الميل (معامل بيتا) بلغ (0.703) وبما ان قيمة معامل بيتا موجب هذا يعني ان التأثير ايجابي. حيث ان زيادة مستويات ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية بمقدار وحدة واحدة من الانحراف المعياري يؤدي الى زيادة ممارسات التنمية المستدامة بنسبة (70%) من وحدة انحراف معياري واحد.

جدول (7) تأثير ادارة الموارد البشرية الالكترونية على التنمية المستدامة

Correlations						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.681	.361		7.429	.000
	X	.334	.086	.703	3.873	.000

a. Dependent Variable:

المصدر : اعداد الباحثان على وفق نتائج الحاسوب باستخدام برنامج (v.spss.24)

ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية بمقدار وحدة واحدة من الانحراف المعياري يؤدي الى زيادة ممارسات التنمية المستدامة من وحدة انحراف معياري واحد.

يبين الجدول (8) تأثير ابعاد ادارة الموارد البشرية الالكترونية في التنمية المستدامة وبما ان أن قيمة معامل الميل (معامل بيتا) موجب بين الابعاد هذا يعني ان التأثير ايجابي. حيث ان زيادة مستويات

جدول (8) يبين تأثير ابعاد ادارة الموارد البشرية الالكترونية في التنمية المستدامة (n=150)

Correlations						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	التخطيط الالكتروني	0.334	0.086	0.703	3.873	0.000
	التوظيف الالكتروني	0.241	0.076	0.602	2.973	0.000
	التدريب الالكتروني	0.287	0.057	0.0403	2.741	0.000
	تقييم الاداء الالكتروني	0.321	0.085	0.724	3.741	0.000
	التعويض الالكتروني	0.251	0.013	0.621	2.971	0.000

a. Dependent Variable: التنمية المستدامة

المصدر : اعداد الباحثان على وفق نتائج الحاسوب باستخدام برنامج (v.spss.24)

خامسا: تحليل ومناقشة النتائج:

بعد ملاحظة النتائج التطبيق العملي يتضح وجود علاقة ارتباط عالية ومعنوية بين متغيرات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والتنمية المستدامة. يعكس هذا الارتباط على الأرجح تصوراً لدى الموظفين حول تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على التنمية المستدامة. من المحتمل جداً أن يقوم معظم موظفي الموارد البشرية بتشجيع شركاتهم وإداراتهم على الاستفادة من مرافق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لتحقيق التنمية المستدامة. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وهذا بدوره يقبل فرضية الدراسة الرئيسية. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوظيف الإلكتروني والتنمية المستدامة في الشركة، والتي بدورها تقبل فرضية الثانية.

بالإضافة إلى ذلك، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين : التدريب والتطوير الإلكتروني على التنمية المستدامة بأبعادها المختلفة ، وهو ما يقبل بدوره فرضية الدراسة الثالثة. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين تقييم الاداء الإلكتروني على التنمية المستدامة بأبعادها المختلفة ، وهو ما يقبل بدوره فرضية الدراسة الرابعة. وأخيراً توصلت الدراسة الى وجود علاقة بين التعويض والحوافز الإلكتروني على التنمية المستدامة بأبعادها المختلفة لمزيد من الدراسات، سيتم تقديم التوصية بضرورة تصميم برامج التوجيه بشكل أكثر فعالية لجميع مستويات موظفي الشركة وليس فقط للمستوى الإداري الأعلى مع التركيز على أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية حيث ويجب أن تكون أكثر وعياً بدور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في التنمية المستدامة. تتوافق النتائج الرئيسية للدراسة مع الفرضية الرئيسية التي تشير إلى وجود تأثير الإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على التنمية المستدامة كما أظهرت نتائج البحث وجود أثر إيجابي للتوظيف الإلكتروني، وإدارة الأداء الإلكتروني، والتعلم الإلكتروني والتدريب الإلكتروني والتعويض الإلكتروني في الشركة وبناءً على التحليل الإحصائي، تم تأكيد جميع الفرضيات، وأظهرت نتائج دراستنا أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لها تأثير إيجابي على التنمية المستدامة في الشركة.

ويمكن ان يعزى هذا الارتفاع الى مستوى الوعي بأهمية الإدارة المستدامة للموارد البشرية وسعي الشركة نحو الإدارة المستدامة للموارد البشرية واعتمادها على التكنولوجيا الحديثة لإدارة عملياتها من خلال السعي المستمر لتطوير أساليب العمل الإداري التي فرضت على المؤسسات التي تشهد التحول من الأساليب التقليدية في ممارسة الأعمال إلى الأساليب الإلكترونية. وأظهرت النتائج أن

مستوى البعد الاقتصادي في الاستدامة مرتفع نسبياً في الشركة. وأثبتت النتائج أن لدى الشركة ممارسات لترسيخ البعد الاقتصادي للاستدامة وتقديم الحوافز للموظفين الذين لديهم وعي واهتمام ومعرفة بالبعد الاقتصادي للاستدامة. بالإضافة إلى ذلك، أصبح البعد الاقتصادي للاستدامة جزءاً من سياسة إدارة الموارد البشرية. وأظهرت النتائج أن مستوى البعد الاجتماعي مرتفع نسبياً شركة فقط ذي قار. وأثبتت النتائج أن الشركة تعمل على تعزيز العلاقات الاجتماعية في كل ما يتعلق بالبعد الاجتماعي وأظهرت النتائج أن مستوى البعد البيئي مقبول نسبياً.

الفصل الرابع**الاستنتاجات والتوصيات****الاستنتاجات**

بعد الاطلاع على الجانب العملي، يمكن استنتاج الآتي:

1. اثبت معامل الارتباط وجود علاقة ذو دلالة احصائية بين ادارة الموارد البشرية الالكترونية بأبعادها (التخطيط الالكتروني ، الاختيار و التوظيف الالكتروني ، تقييم الاداء الالكتروني ، التعويض والحوافز الالكتروني، التدريب والتطوير الالكتروني) على التنمية المستدامة بأبعادها (الجدى الاقتصادية ، المسؤولية الاجتماعية المسؤولية البيئية). بمعامل ارتباط (0.703). وهذا يدل على وجود دور قوي للإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تحقيق ابعاد التنمية المستدامة في الشركة المبحوثة وهذه العلاقة منطقية تشير إلى الاسهام الفاعل للإدارة الالكترونية للموارد البشرية في الوصول إلى الاهداف والمنافع المرتقبة من مدخل ابعاد التنمية المستدامة.
2. وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية بين ادارة الموارد البشرية الالكترونية والتنمية المستدامة وممارساتها المتمثلة (التخطيط الالكتروني ، الاختيار و التوظيف الالكتروني ، تقييم الاداء الالكتروني ، التعويض والحوافز الالكتروني، التدريب والتطوير الالكتروني) على التنمية المستدامة بأبعادها (الجدى الاقتصادية ، المسؤولية الاجتماعية المسؤولية البيئية).
3. استعمال ابعاد الموارد البشرية الإلكترونية ساهم في الحصول على الموظفين المدربين والمؤهلين بواسطة الاستقطاب الإلكتروني، وبعدها الاختيار الإلكتروني، مما ساعد إدارة الموارد البشرية على إعداد دورات لتدريب وتطوير العاملين إلكترونياً، ثم التقييم الإلكتروني، ومن ثم التعويضات

على الأهمية المستمرة والحاجة إلى مزيد من البحث حول الموضوعات المتعلقة بالذكاء الاصطناعي والرقمنة والتنمية المستدامة، خاصة فيما يتعلق بترابطها.

المصادر

- [1] Al-Harazneh, Yaser M., and Ismail Sila. "The impact of E-HRM usage on HRM effectiveness: highlighting the roles of top management support, HR professionals, and line managers." *Journal of Global Information Management (JGIM)* 29.2 (2021): 118-147.
- [2] Genari, Denise, and Janaina Macke. "Sustainable human resource management practices and the impacts on organizational commitment." *Revista de Administração de Empresas* 62 (2022): e2021-0356.
- [3] Alkhodary, Dina. "The impact of e-HRM on corporates sustainability: A study on the SMES in Jordan." *International Journal of Entrepreneurship* 25.6 (2021): 1-15.
- [4] Duvnjak, Barbara, and Andrej Kohont. "The role of sustainable hrm in sustainable development." *Sustainability* 13.19 (2021): 10668.
- [5] Rahman, Md Sadiqur, and Md Sajjad Hosain. "E-HRM practices for organizational sustainability: Evidence from selected textile firms in Bangladesh." *Asian Journal of Economics, Business and Accounting* 21.1 (2021): 1-16.
- [6] Sitthiporn porahong, Jirakorn Chuenchom, et al. " Electronic - Human Resource Management: Opportunities and Challenges in LED Lighting Industry." *International Journal of Innovative Science and Research Technology* 8.5(2023)::2456-2165.
- [7] Al-Saidi, Muayad, and Hasan Fadhel. "THE ROLE OF ELECTRONIC HUMAN RESOURCES PRACTICES IN THE

والمكافآت الإلكترونية مما يسهل على الموظفين الحصول على مستحقاتهم.

4. تعتبر ادارة الموارد البشرية الالكترونية عامل مهم واساسي لزيادة كفاءة الشركة تحسين أداء الموظفين والبعد عن العمل الروتيني وبالتالي يحقق الاستدامة .
5. أن دمج التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية ساعد المؤسسات على أن تصبح أكثر موثوقية وأماناً. كما أنه جعل من السهل التقاط وحفظ المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية.

التوصيات

1. ضرورة تعزيز ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية في شركة نفط ذي قار وضرورة وضع الخطط والبرامج التدريبية المناسبة لتطوير وتعزيز قدرات الموظفين وتحسين ادائهم بالإضافة الى تعزيز عمليات تقييم الاداء الالكتروني لضمان العدالة والشفافية.
2. توفر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية للشركة طريقة جديدة لإجراء عملياتها بطريقة سريعة وفعالة. من أجل تلبية متطلبات أهداف الاستدامة اليوم، من الضروري للشركات توظيف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لتحقيق استدامة الشركات.
3. الاستفادة من البرامج التدريبية المستقبلية لتطبيق ادارة الموارد الالكترونية اعادة النظر في برامج تدريب الموارد البشرية لتهيئتها للعمل لتواكب التطورات التكنولوجية الحديثة في تحسين أداء الموظفين في عمل الشركة .
4. تطوير اطر ونماذج لدمج الاستدامة في عمليات الموارد البشرية الاساسية.
5. اقامة دورات تدريبية للموظفين العاملين في الشركة لتوعية الموظفين بأبعاد التنمية المستدامة والمشاركة في المؤتمرات للتعرف على احدث البرامج والانظمة للتوسع في استخدام احدث التكنولوجيا.

المقترحات

1. اجراء دراسة حالة عن شركة ناجحة في تنفيذ التنمية المستدامة في مواردها البشرية.
2. اجراء المزيد من الدراسات حول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وعلوم الكمبيوتر بالإضافة إلى تنفيذ هذه الدراسة على قطاعات أخرى في العراق. تسلط هذه المناقشات الضوء

الحديثة في إدارة الموارد البشرية: دراسة نظرية." مجلة البحوث الإدارية والمالية والكمية 3.1 (2023): 39-70.

[14] Ravi Kumar . "Sustainable HRM: An Evolution of a New Approach." International Journal of Management, Technology And Engineering (2018) : 2249-7455.

[15] Esen, Dilek, and Pınar Süral Özer. "Sustainable human resources management (HRM) A study in Turkey context and developing a sustainable HRM questionnaire." Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi 16.3 (2020): 550-580.

[16] Tomislav, Klarin. "The concept of sustainable development: From its beginning to the contemporary issues." Zagreb International Review of Economics & Business 21.1 (2018): 67-94.

[17] MUGERWA, EDWARD. "HRM to E-HRM: Change in Human Resource Management; effect to social sustainability." (2020):1-46.

[18] Gričnik, Ana Marija, MATJAŽ MULEJ, and Simona Šarotar Žižek. "SUSTAINABLE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT." 7th FEB International Scientific Conference. 2023.

[19] Strezov, Vladimir, Annette Evans, and Tim J. Evans. "Assessment of the economic, social and environmental dimensions of the indicators for sustainable development." Sustainable development 25.3 (2017): 242-253.

[20] Al-Saidi, Muayad, and Hasan Fadhel. "THE ROLE OF ELECTRONIC HUMAN RESOURCES PRACTICES IN THE SUSTAINABILITY OF THE HUMAN RESOURCES ANALYTICAL EXPLORATORY RESEARCH OF THE OPINIONS OF A SAMPLE OF LEADERS, FACULTY AND HR EXPERTS IN

SUSTAINABILITY OF THE HUMAN RESOURCES ANALYTICAL EXPLORATORY RESEARCH OF THE OPINIONS OF A SAMPLE OF LEADERS, FACULTY AND HR EXPERTS IN TECHNICAL EDUCATION." PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology 17.7 (2020): 14848-14871.

[8] Al-Hmouze, L. Hussien, and H. Salameh. "The impact of electronic human resource management (E-HRM) application on organizational performance." Middle East University (2016):1-75.

[9] Malkawi, N. M. "using electronic human resource management for organizational excellence-case study at social security corporation-Jordan." International Journal of Engineering Technologies and Management Research 5.5 (2018): 146-166.

[10] Begum, Ms G. Gousia, and C. Madhavi. "OPPORTUNITIES FOR IMPLEMENTING THE E-HR SYSTEMS, Dizhen Dizhi Journal, ISSN:0253-4967 (2023):16-25.

[11] Obama Moureen Atieno, Dinah Keino, Joanes Kyongo, Samuel Muriithi, Evans Amata, (2020), "Effects of electronic human resource management practices on organizational performance: a case of university of maryland programs, nairobi kenya", Journal of Human Resource and Leadership, Volume 4||Issue 4||Page 29-58.

[12] AlHamad, Ahmad, et al. "The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommuni-cations companies in Jordan." International Journal of Data and Network Science 6.2 (2022): 429-438.

[13] مهران، ناصر، عطية، سماء طاهر، الطبال، & عبد الله أحمد. "إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كأحد الاتجاهات

- [22] Duvnjak, Barbara, and Andrej Kohont. "The role of sustainable hrm in sustainable development." *Sustainability* 13.19 (2021): 10668.
- [23] Fadhil, Hasan, and Amer Al Hussein. "The role of electronic human resource practices in the sustainable human resource management." *Journal of Management and Business Education* 6.3 (2023): 446-470.
- TECHNICAL EDUCATION." *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology* 17.7 (2020): 14848-14871.
- [21] Methorst, H. A. N. N. A. H. Exploring interactions between HRM, Technology and Organizational stakeholders related to achieving sustainable e-HRM: A study on e-HRM stakeholders' perceptions and needs related to e-HRM implementation. MS thesis. University of Twente, 2017.