انموذج تكاملي للتعرف على محددات تنبي ومستوى استخدام تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية ومدى فاعليتها في مؤسسات الاعمال الاردنية*

د. رند هاني حامد الضمور
أستاذ مساعد بقسم نظم المعلومات الإدارية
كلية الأعمال – الجامعة الأردنية
المملكة الأردنية الهاشمية

ملخص أطروحة الدكتوراه

تهدف هذه الدراسة الى معرفة مدى تأثير العوامل البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة في تبني واعتماد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية ومدى انتشارها وممارستها ومستوى فاعليتها في مؤسسات الاعمال الاردنية. ولهذا الغرض فقد تم بناء انموذج تكاملي يعتمد على نظرية روجرز (Roger's theory) ونماذج التبني الاخرى لتكنولوجيا المعلومات على مستوى المؤسسات.

ففي مدى العقدين الماضيين، ازدادت عدد الدراسات التي تبحث في مدى تبني واستخدام تطبيقات نظم تكنولوجيا المعلومات بشكل عام ونظم معلومات الموارد البشرية بشكل خاص حيث ركز معظمها في التحقيق في نوع التطبيقات المعلوماتية الاكثر شيوعا والمتطلبات اللازمة لنجاح تطبيقها.

عموما، ان غالبية هذه الدراسات اجريت في الدول المتقدمة مثل أوروبا الغربية والولايات المتحدة في حين أن الدراسات في البلدان النامية كانت نادرة وتقتصر على عدد قليل من البلدان. وحيث إن امكانية تعميم نتائج مثل هذه الدراسات في الدول النامية قد يكون صعبا ومحدد بسبب الاختلاف الثقافي بين هذه الدول، فان الحاجة تصبح ملحة لا جراء دراسة في الدول النامية كحالة الاردن.

فعلى الرغم من أن فكرة تبني التكنولوجيا تعد عالمية، الا ان هناك بعض القيود من مدى جدوى ونجاح تطبيق نماذج تكنولوجيا مطبقة في العالم الغربي في ثقافات دول غير اخرى. علاوة، على ان نتائج الدراسات السابقة بهذا الشأن لم تظهر نتائج نهائية وحاسمة في مدى امكانية تطبيق نماذج طبقت في ثقافات غربية في تبني التكنولوجيا على ثقافات اخرى مختلفة عنها.

كما تظهر الدراسات السابقة ايضا وجود تباين واختلاف كبير في نتائجها من حيث العوامل المحددة لتبني التكنولوجيا في مؤسسات الاعمال، وان السمة الرئيسة لها هو في اختلاف نتائجها، ومن الجدير بالذكر ان الدراسات التي تبحث في معرفة العوامل المحددة لتبني نظم وتطبيقات التكنولوجيا على مستوى الشركات قليلة جدا وبالذات فيما يتعلق بتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية HRIS.

لذلك تأتي هذه الدراسة للبحث في محددات تبني واستخدام تطبيقات HRIS ومدى فعاليتها في الشركات المساهمة العامة في الأردن. حيث إن إدراك مثل هذه العوامل المؤثرة التي ترتبط في مدى استخدام تطبيقات HRIS على مستوى الشركات قد يكون مفيدا للغاية لصناع القرار في مؤسسات الأعمال، وذلك من خلال امكانية مساعدتهم في تحديد نوع التغييرات والتعديلات الضرورية التي ينبغي عليهم اجرائها داخل مؤسساتهم من اجل تعظيم الاستفادة من هذه التكنولوجيا، كما انها أيضا قد تساعد مديري وحدات الموارد البشرية في هذه المؤسسات من تحسين وتعزيز فعالية استخدامهم لتطبيقات HRIS.

* حصلت الباحثة على شهادة تقدير في جائزة الشارقة لأطروحات الدكتوراه في العلوم الإدارية والمالية في الوطن العربي لعام 2015.