

الخراعلة، بخيت حسين، و الجراح، مفلح فيصل مفلح. (٢٠٢٠). أثر
نظم معلومات الموارد البشرية في أداء الموارد البشرية: شركة مياه
اليرموك (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.
مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1180083>



إعداد

سليمان الجبرين

تحليل المنهج البحثي المُعتمد

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو اختيار يتناسب من حيث المبدأ مع طبيعة الدراسة التي تسعى لوصف ظاهرة قائمة وتحليلها. لكن عند التدقيق نجد أن عنوان الدراسة يتحدث عن "أثر"، وقياس الأثر الحقيقي يتطلب ما هو أعمق من مجرد توزيع استبانات على الموظفين وسؤالهم عن آرائهم. فما حصل عليه الباحث فعلياً هو انطباعات ذاتية للموظفين حول مدى تأثير النظام على أدائهم، وليس قياساً موضوعياً للأثر الفعلي. كان الأجدى أن يدعم الباحث دراسته بمقابلات شخصية مع المسؤولين أو بتحليل بيانات أداء حقيقية مستخرجة من أنظمة الشركة نفسها، حتى يتمكن من إثبات وجود علاقة سببية فعلية لا مجرد ارتباط قائم على تصورات المبحوثين.

مجتمع الدراسة والعينة

فيما يخص مجتمع الدراسة وعينتها، اختار الباحث أسلوب المسح الشامل لجميع موظفي إدارة الموارد البشرية في شركة مياه اليرموك البالغ عددهم ١١٦ موظفاً، واسترد منهم ١١٢ استبانة صالحة للتحليل بنسبة استجابة بلغت نحو ٩٧ بالمئة. هذا القرار سليم من الناحية الإحصائية لأن صغر المجتمع يجعل المسح الشامل أفضل من أخذ عينة منه. غير أن المشكلة الحقيقية تكمن في أن الدراسة اقتصرَت على شركة واحدة فقط، مما يجعل نتائجها محصورة في سياق هذه الشركة ولا يمكن تعميمها على شركات أخرى أو على قطاع المياه الأردني ككل. كان من الممكن أن يوسع الباحث نطاق دراسته لتشمل أكثر من شركة لإجراء مقارنات تعزز من قوة النتائج وقابليتها للتعميم.

أداة الدراسة (الاستبانة)

بخصوص بناء أداة الدراسة، فقد صمم الباحث استبانة مكونة من ٥٦ فقرة مقسمة على ثلاثة أجزاء تغطي البيانات الشخصية وأبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع، واستخدم مقياس ليكرت الخماسي. وقد عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الجامعات الأردنية وأجرى التعديلات اللازمة بناءً على ملاحظاتهم. إلا أن ما يلفت الانتباه هو أن الباحث اضطر لاحقاً إلى حذف نسبة كبيرة من الفقرات خلال التحليل العاملي الاستكشافي بسبب وجود ازدواجية وتداخل بين الفقرات، حيث وصلت نسبة الحذف إلى ٣٠ بالمئة في أبعاد المتغير التابع و ٤٠ بالمئة في أبعاد المتغير المستقل. هذا الحذف الكبير يطرح تساؤلاً جدياً حول جودة مرحلة التحكيم الأولية، إذ كان من المفترض أن تكشف هذه المرحلة عن مشكلات التداخل والتكرار بين الفقرات قبل النزول إلى الميدان، لا أن تُكتشف هذه المشكلات بعد جمع البيانات وتحليلها

الاختبارات الإحصائية

على صعيد الاختبارات الإحصائية التي أجراها الباحث للتحقق من صلاحية البيانات، نجد أنه بذل جهداً واضحاً ومتنوعاً شمل التحقق من التوزيع الطبيعي من خلال معاملي الالتواء والتفرطح اللذين جاءت قيمهما أقل من ٢ وقريبة من الصفر، والتحقق من كفاية حجم العينة للتحليل العاملي، والتحقق من خلو البيانات من مشكلة الارتباط المتعدد بين المتغيرات المستقلة حيث جاءت جميع القيم ضمن الحدود المقبولة، فضلاً عن التحقق من خلو البيانات من مشكلة الارتباط الذاتي. كل هذه الاختبارات أعطت نتائج مقبولة ومطمئنة. أما فيما يتعلق بثبات الأداة فقد تراوحت معاملات كرونباخ ألفا بين ٠,٧٤٩ و ٠,٨٩٦ بمعامل كلي بلغ ٠,٨٤٨ وهي قيم جيدة تدل على اتساق داخلي مقبول.

الاختبارات الإحصائية

لكن النقطة التي تستحق وقفة نقدية جادة هي مؤشرات جودة مطابقة النموذج، حيث جاءت بعض القيم أدنى من المستوى المثالي المتعارف عليه في الأدبيات البحثية. فقد بلغ مؤشر حسن المطابقة نحو ٠,٨٠٢ ومؤشر المطابقة المقارن نحو ٠,٨١٥، وكلاهما أقل من العتبة المثلى البالغة ٠,٩٠ التي يتفق عليها أغلب الباحثين. هذا يعني أن النموذج المقترح لا يطابق البيانات بالشكل الأمثل، وكان ينبغي على الباحث أن يعيد النظر في بنية النموذج ويعدله قبل الانتقال إلى اختبار الفرضيات، بدلاً من قبول هذه المؤشرات والمضي قدماً في التحليل.

الاختبارات الإحصائية

من الملاحظات المنهجية المهمة أيضاً أن النموذج المفاهيمي للدراسة أغفل عدة عناصر جوهرية. فعلى صعيد المتغير المستقل لم يتناول أبعاداً مهمة مثل جودة البيانات في النظام وأمن المعلومات ومدى تكامل النظام مع الأنظمة الأخرى في الشركة. وعلى صعيد المتغير التابع لم يتطرق لجوانب مثل إدارة التعويضات وإدارة المعرفة المؤسسية. والأهم من ذلك أن الباحث لم يدخل في نموده أي متغيرات وسيطة أو معدلة كالثقافة التنظيمية أو مقاومة التغيير أو مستوى المهارات التقنية لدى الموظفين، رغم أن الأدبيات العلمية تؤكد أن هذه العوامل تلعب دوراً محورياً في تحديد مدى نجاح تطبيق نظم المعلومات وتأثيرها على الأداء.

الاختبارات الإحصائية

اعتماد الدراسة الكامل على الاستبانة كأداة وحيدة لجمع البيانات يجعل النتائج عرضة لعدة أنواع من التحيز، أبرزها تحيز الاستجابة الاجتماعية حيث قد يميل الموظفون لتقديم إجابات إيجابية بدافع الحذر أو الرغبة في إظهار صورة حسنة عن بيئة عملهم. يُضاف إلى ذلك أن الدراسة أجريت في لحظة زمنية واحدة، مما يعني أنها تلتقط صورة ثابتة للواقع دون أن تتمكن من رصد تطور العلاقة بين المتغيرات عبر الزمن، في حين أن أثر نظم المعلومات على الأداء هو بطبيعته أثر تراكمي يحتاج إلى وقت حتى يتبلور ويظهر بوضوح.

أما بخصوص الخصائص الديموغرافية للعينة، فقد أظهرت أن نحو ٤٧ بالمئة من المبحوثين يملكون خبرة تتجاوز ١٥ سنة، وفسر الباحث ذلك بأن الشركة تأسست عام ٢٠١٠ واستعانت بموظفين من وزارة المياه. هذا التفسير منطقي لكنه يفتح باباً لتساؤل مهم لم تتناوله الدراسة وهو ما إذا كان هؤلاء الموظفون القادمون من بيئة حكومية تقليدية يتقبلون نظم المعلومات الحديثة ويتفاعلون معها بنفس الكفاءة التي يتفاعل بها الموظفون الأحدث سناً والأكثر ألفة بالتكنولوجيا. كان من المفيد أن يجري الباحث تحليلاً مقارناً بين فئات الخبرة والفئات العمرية لاستكشاف هذا البعد المهم.

الاختبارات الإحصائية

تمثل هذه الدراسة محاولة بحثية جادة في موضوع تطبيقي مهم، وقد أظهر الباحث معرفة جيدة بالأدوات الإحصائية وحرصاً على اتباع الخطوات المنهجية المتعارف عليها. لكن المنهجية المتبعة تعاني من ثلاث نقاط ضعف جوهرية هي الاعتماد على أداة واحدة ومنهج واحد لقياس ما يُفترض أنه علاقة سببية، ومحدودية مجتمع الدراسة التي تضعف إمكانية التعميم، وقبول مؤشرات مطابقة للنموذج دون المستوى المثالي دون محاولة تحسينها. لذلك ينبغي التعامل مع نتائج هذه الدراسة باعتبارها مؤشرات أولية تحتاج إلى تأكيد وتعميق من دراسات مستقبلية أوسع نطاقاً وأكثر تنوعاً في أدواتها ومنهجها.

آخر التطورات والاتجاهات البحثية العالمية

شهد مجال نظم معلومات الموارد البشرية تحولات جذرية متسارعة خلال السنوات الأخيرة، مدفوعاً بالتطورات التكنولوجية غير المسبوقة التي أعادت تشكيل مفهوم إدارة رأس المال البشري في المنظمات المعاصرة. ولم يعد الحديث عن هذه النظم مقتصرًا على كونها أدوات لأتمتة العمليات الإدارية الروتينية كتسجيل بيانات الموظفين وإدارة الرواتب، بل تطور ليشمل أبعاداً استراتيجية عميقة تتعلق بالتخطيط الاستباقي للقوى العاملة واتخاذ القرارات المبنية على البيانات وتعزيز تجربة الموظف الشاملة. وقد انعكس هذا التحول على الاتجاهات البحثية العالمية التي شهدت تنوعاً ملحوظاً في المقاربات النظرية والمنهجية وتوسعاً في نطاق الظواهر المدروسة. يسعى هذا التقرير إلى رصد وتحليل أبرز هذه التطورات والاتجاهات البحثية الحديثة في مجال أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء المنظمات والأفراد، مع إبراز الفجوات البحثية القائمة والآفاق المستقبلية الواعدة.

الاتجاه الأول: الذكاء الاصطناعي وتحليلات الموارد البشرية التنبؤية

يمثل دمج الذكاء الاصطناعي في نظم معلومات الموارد البشرية الاتجاه البحثي الأكثر بروزاً وإلحاحاً في الوقت الراهن، وقد تحول من كونه موضوعاً نظرياً واعداداً إلى واقع تطبيقي يعيد تشكيل وظائف الموارد البشرية بصورة جذرية. فوفقاً لتقرير مؤسسة غارتنر الصادر في أكتوبر ٢٠٢٥ حول أولويات مسؤولي الموارد البشرية لعام ٢٠٢٦، بات تسخير الذكاء الاصطناعي لإحداث ثورة في وظائف الموارد البشرية على رأس الأولويات الاستراتيجية لقادة هذا المجال. وتكشف الدراسات الحديثة أن ٧٨ بالمئة من المنظمات تنشر الذكاء الاصطناعي في وظيفة واحدة على الأقل، في حين أن ٩٢ بالمئة من مسؤولي الموارد البشرية يشاركون بمستوى ما في تطبيقات الذكاء الاصطناعي داخل منظماتهم. غير أن الأبحاث تكشف أيضاً عن فجوة مقلقة، إذ لا يشارك سوى ٢١ بالمئة منهم فعلياً في قرارات استراتيجية الذكاء الاصطناعي، مما يطرح تساؤلات بحثية جوهرية حول كيفية تعزيز الدور الاستراتيجي لإدارات الموارد البشرية في قيادة التحول الرقمي المدفوع بالذكاء الاصطناعي.



وفي سياق تحليلات الموارد البشرية التنبؤية، أشار تقرير ديلويت الصادر في يناير ٢٠٢٦ حول توقعات تكنولوجيا الموارد البشرية إلى أن ٧٨ بالمئة من المنظمات تخطط لاستخدام التحليلات التنبؤية في تخطيط القوى العاملة، لكن ٣٤ بالمئة فقط تشعر بالجاهزية الفعلية لذلك. وقد أصبحت تحليلات الأفراد قادرة على تجميع بيانات الموارد البشرية والبيانات التشغيلية لتقديم رؤى تنبؤية حول الاحتفاظ بالموظفين والتنوع وتخطيط القوى العاملة، وهو ما أشار إليه تقرير المعلومات السوقية العالمية الصادر في فبراير ٢٠٢٦. وتتجه الأبحاث الحديثة نحو دراسة كيفية استخدام خوارزميات التعلم الآلي في التنبؤ بدوران الموظفين قبل حدوثه، وتحديد أنماط الأداء المستقبلي، وبناء نماذج لتخطيط المسارات الوظيفية المثلى، وهو ما أكدته دراسة نُشرت عام ٢٠٢٥ في مجلة فرونتيرز للاتصالات أثبتت الأثر الكبير للتواصل والتعاون ومستوى التدريب على نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي.

الاتجاه الثاني: التحول نحو الحوسبة السحابية وتقنية سلسلة الكتل

يشكل انتقال نظم معلومات الموارد البشرية إلى البيئات السحابية اتجاهًا بحثيًا متناميًا يعكس التحولات الهيكلية في البنية التحتية التكنولوجية للمنظمات. فقد أظهرت دراسة بحثية نُشرت عام ٢٠٢٤ حول حلول نظم معلومات الموارد البشرية السحابية أن هذه المنصات تعمل على تبسيط وظائف الموارد البشرية الأساسية بما فيها التوظيف وإدارة الرواتب وإدارة الأداء في بيئة العمل الهجينة التي أصبحت سمة مميزة لعالم الأعمال بعد جائحة كوفيد. وتتركز الأبحاث في هذا الاتجاه حول قياس أثر الانتقال السحابي على مرونة العمليات وتقليل التكاليف التشغيلية وتحسين إمكانية الوصول للبيانات في الوقت الحقيقي.

أما تقنية سلسلة الكتل فقد بدأت تستقطب اهتماماً بحثياً متزايداً في سياق إدارة الموارد البشرية، وقد نُشرت دراسة في عام ٢٠٢٦ بعنوان "إدارة الموارد البشرية المدعومة بسلسلة الكتل" أوضحت كيف يمكن لهذه التقنية ضمان سجلات موظفين مقاومة للتلاعب، وأتمتة العمليات التعاقدية وعمليات الرواتب، وتعزيز القابلية للتدقيق والشفافية في القرارات المتعلقة بالموظفين. وتفتح هذه التقنية آفاقاً بحثية جديدة حول التحقق الآمن من المؤهلات والخبرات، وإدارة العقود الذكية في بيئات العمل المرنة، وبناء أنظمة لامركزية لإدارة الهويات المهنية.

الاتجاه الثالث: إعادة تصميم العمل حول المهارات بدلاً من الوظائف

من أبرز التحولات التي رصدتها الأبحاث الحديثة هو الانتقال من نموذج التخطيط القائم على الوظائف والمسميات إلى نموذج قائم على المهارات والقدرات. وتشير دراسات ديلويت إلى أن المنظمات التي تتبنى نهج المهارات أولاً تكون أكثر احتمالاً بنسبة ٥٧ بالمئة لتوقع التغيير والاستجابة له بفعالية. وقد أصبحت نظم معلومات الموارد البشرية المتقدمة تدعم هذا التحول من خلال أسواق المواهب الداخلية المدعومة بالذكاء الاصطناعي التي تربط بين مهارات الموظفين والفرص المتاحة داخل المنظمة، كما في تجربة شركة ماستركارد التي سجل ثلاثة أرباع قوتها العاملة في سوق المواهب الداخلي مما أتاح تحرير مائة ألف ساعة عمل وتوفير واحد وعشرين مليون دولار من خلال التنقل الداخلي وحده.

وتتجه الأبحاث في هذا السياق نحو دراسة كيفية بناء تصنيفات ديناميكية للمهارات باستخدام الذكاء الاصطناعي، وتطوير نماذج أداء تعكس المساهمات عبر المشاريع بدلاً من الأدوار الوظيفية الثابتة، وقياس أثر هذا التحول على مرونة المنظمات وقدرتها على الابتكار. وي طرح هذا الاتجاه تحديات بحثية جديدة تتعلق بكيفية إعادة تصميم نظم معلومات الموارد البشرية لتدعم هذا النموذج الجديد في إدارة المواهب.

الاتجاه الرابع: الحوكمة الأخلاقية والتحيز الخوارزمي

مع تعمق اندماج الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف والتقييم وإدارة الأداء، برز اتجاه بحثي متصاعد يركز على التحديات الأخلاقية المرتبطة بنظم معلومات الموارد البشرية. فقد نُشرت دراسة حديثة في فبراير ٢٠٢٦ على منصة ريسيرتش غيت تناولت معالجة التحيز الخوارزمي وخصوصية البيانات في إدارة الموارد البشرية، وأظهرت أن الذكاء الاصطناعي رغم تعزيزه لكفاءة إدارة الموارد البشرية وجودة قراراتها إلا أنه ينطوي على مخاطر متكررة تتعلق بالتحيز الخوارزمي وغموض عمليات اتخاذ القرار. وتكشف بيانات شركة ماكنزي أن أكثر من نصف العاملين في الولايات المتحدة يعبرون عن مخاوف تتعلق بالأمن السيبراني وعدم الدقة وانتهاك الخصوصية فيما يخص الذكاء الاصطناعي التوليدي، كما أن ثلث الموظفين يقلقون بشأن قابلية التفسير والإنصاف والعدالة.

وتتوسع الأبحاث في هذا المجال لتشمل دراسة أطر الحوكمة المتمحورة حول الإنسان التي تترجم الضمانات التقنية والتنظيمية إلى ممارسات يومية يفهمها الموظفون ويثقون بها، ودراسة كيفية مراجعة خوارزميات التوظيف للكشف عن التحيز، واختبار أدوات الأداء لضمان العدالة، وتحديد المواطن التي قد يؤدي فيها الذكاء الاصطناعي دون قصد إلى الإرهاق أو تآكل الرفاهية. كما نشرت مجلة كاليفورنيا لمراجعة الإدارة في يونيو ٢٠٢٥ دراسة حول "البوصلة الخوارزمية" ناقشت التحديات التي يواجهها المديرون فيما يتعلق بالتحيز والشفافية حول كيفية عمل

الذكاء الاصطناعي وأثره على المجتمع.

الاتجاه الخامس: أثر نظم معلومات الموارد البشرية على رفاهية الموظفين والإجهاد التقني

ظهر اتجاه بحثي جديد نسبياً يركز على الوجه الآخر للتحويل الرقمي في إدارة الموارد البشرية، وهو ما يُعرف بالإجهاد التقني والخوف من التقادم. فقد رصد تقرير أكاديمية الموارد البشرية الصادر في ٢٠٢٦ أن ٥٢ بالمئة من العاملين يشعرون بالقلق إزاء الأثر المستقبلي للذكاء الاصطناعي في مكان العمل، وأن واحداً من كل ثلاثة يعتقد أنه سيقص فرص العمل المتاحة لهم. والأكثر دلالة أن ٧٥ بالمئة من الموظفين أفادوا بعدم شعورهم بالثقة في استخدام الذكاء الاصطناعي في عملهم اليومي، مما يؤدي إلى تصاعد حالة عدم اليقين وتراجع الاندماج الوظيفي وظهور مقاومة خفية للتحويل.

وتتجه الأبحاث في هذا السياق نحو دراسة كيفية تحويل نظم معلومات الموارد البشرية من مصدر للقلق إلى أداة لتعزيز رفاهية الموظفين، من خلال تصميم تجارب مستخدم داعمة وبرامج تدريب تبني الثقة والكفاءة الرقمية. كما تُدرس العلاقة بين كثافة استخدام هذه النظم ومستويات الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي، وهي منطقة بحثية خصبة تحتاج إلى مزيد من الدراسات الطولية التي تتتبع هذه العلاقة عبر الزمن.

الاتجاه السادس: تبني نظم معلومات الموارد البشرية في الدول النامية والمنشآت الصغيرة والمتوسطة

يمثل تبني نظم معلومات الموارد البشرية في سياقات الدول النامية والمنشآت الصغيرة والمتوسطة اتجاهاً بحثياً مهماً يسد فجوة واضحة في الأدبيات التي ركزت تاريخياً على المنظمات الكبيرة في الاقتصادات المتقدمة. فقد نُشرت دراسة في نوفمبر ٢٠٢٥ استكشفت محددات تبني نظم معلومات الموارد البشرية في الدول النامية من خلال دراسة العلاقة بين خصائص الابتكار والخصائص التنظيمية والبيئية ومستوى التبني، وكشفت عن أن مستوى التبني والاستخدام لا يزال منخفضاً في هذه الدول بسبب القصور في فهم نطاق هذه النظم وآثارها. كما نُشرت دراسة أخرى عام ٢٠٢٥ حول تبني هذه النظم في المنشآت الصغيرة والمتوسطة في نيجيريا أظهرت التحديات التنظيمية والتقنية التي تواجهها هذه المنشآت في تبني تقنيات الثورة الصناعية الرابعة.

وأجرت مراجعة منهجية نُشرت عام ٢٠٢٥ تحليلاً لمائة وعشر دراسة حول التحديات والاستراتيجيات العملية لتبني التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية، وكشفت عن أن العوائق تتراوح بين البنية التحتية الضعيفة ومقاومة التغيير ونقص الكفاءات الرقمية وعدم كفاية الدعم الإداري. ويفتح هذا الاتجاه البحثي المجال لدراسات مقارنة بين السياقات الثقافية والاقتصادية المختلفة، واستكشاف نماذج تبني ملائمة لظروف الدول العربية والنامية على وجه الخصوص.

الاتجاه السابع: تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على الدور الاستراتيجي لإدارات الموارد البشرية

تتزايد الأبحاث التي تدرس كيف تسهم نظم معلومات الموارد البشرية في تحويل دور إدارات الموارد البشرية من دور إداري تنفيذي إلى دور استراتيجي شريك في صناعة القرار. فقد نُشرت دراسة في يونيو ٢٠٢٥ أثبتت أن هذه النظم تعزز بشكل جوهري الدور الاستراتيجي لإدارات الموارد البشرية من خلال تحسين الكفاءة ومواءمة ممارسات الموارد البشرية مع الأهداف المؤسسية. كما أكدت دراسة أخرى نُشرت في يوليو ٢٠٢٥ أن لنظم معلومات الموارد البشرية أثراً إيجابياً على القرارات الاستراتيجية للموارد البشرية والتي بدورها تعزز الأداء المؤسسي.

ويرتبط هذا الاتجاه بالتحول المؤسسي الأوسع الذي رصده تقرير جوش بيرسين في يناير ٢٠٢٦ حول "إعادة الاختراع الكبرى للموارد البشرية" الذي أشار إلى أن المهنة تشهد تحولاً جذرياً مدفوعاً بالذكاء الاصطناعي ينقلها بعيداً عن الوظائف الإدارية التقليدية. وتتجه الأبحاث نحو دراسة الكفاءات الجديدة التي يحتاجها متخصصو الموارد البشرية في هذا العصر، حيث يكشف تقرير أكاديمية الموارد البشرية أن ٣٥ بالمئة فقط من المتخصصين يشعرون بأنهم مؤهلون لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، في حين أن الطلب على مهارات الذكاء الاصطناعي في إعلانات وظائف الموارد البشرية يتزايد بنسبة ٦٦ بالمئة سنوياً.

الفجوات البحثية والآفاق المستقبلية

رغم الثراء الملحوظ في الاتجاهات البحثية المعاصرة، لا تزال هناك فجوات بحثية جوهرية تستدعي الاهتمام. فمعظم الدراسات لا تزال تعتمد على المنهج الكمي المقطعي القائم على الاستبانة، مما يحد من القدرة على استكشاف العلاقات السببية الحقيقية بين تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية ومخرجات الأداء الفعلية. كما أن هناك ندرة واضحة في الدراسات الطولية التي تتتبع أثر هذه النظم على المدى البعيد، والدراسات التي تستخدم بيانات أداء حقيقية مستخرجة من الأنظمة بدلاً من الاعتماد على انطباعات المبحوثين الذاتية. ويحتاج السياق العربي تحديداً إلى مزيد من الدراسات المقارنة التي تراعي الخصوصيات الثقافية والتنظيمية لبيئة الأعمال في المنطقة، فضلاً عن دراسات تتناول أثر هذه النظم على المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تشكل العمود الفقري للاقتصادات العربية. كما تبرز الحاجة إلى أبحاث تتناول التقاطع بين نظم معلومات الموارد البشرية وقضايا الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية، وأبحاث تستكشف الأطر القانونية والتنظيمية اللازمة لحوكمة استخدام الذكاء الاصطناعي في قرارات الموارد البشرية في ظل غياب تشريعات واضحة في كثير من الدول.

قائمة المراجع

الخزاعلة، بخيت حسين، والجراح، مفلح فيصل مفلح. (٢٠٢٠). أثر نظم معلومات الموارد البشرية في أداء الموارد البشرية: شركة مياه اليرموك. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
ثانياً: المراجع الأجنبية

Abuhantash, A. (2023). The impact of human resource information systems on organizational performance: A systematic literature review. *European Journal of Business and Management Research*, 8(3), 122–130.

Adeola, F. (2025). The impact of HRIS on strategic human resource management in Bangladeshi corporations. Preprints, 202506.0095.
<https://doi.org/10.20944/preprints202506.0095.v1>

Alam, S., Dong, Z., Kularatne, I., & Rashid, M. S. (2025). Exploring approaches to overcome challenges in adopting human resource analytics through stakeholder engagement. *Management Review Quarterly*, 75, 729–787. <https://doi.org/10.1007/s11301-025-00491-y>

Ateeq, A., Alfiras, M., Alaghbari, M. A., & Almuraqab, N. A. S. (2025). The influence of human resource information systems on employee performance within the Ministry of Communications and Transportation in the Kingdom of Bahrain. *Frontiers in Communication*, 10, 1644487.
<https://doi.org/10.3389/fcomm.2025.1644487>

Bindra, S., Bhattacharya, S., & Bhattacharya, S. (2025). Traditional to digital: Human resource management transformation. *Journal of Work-Applied Management*, 17(2). <https://doi.org/10.1108/JWAM-02-2025-0019>

Chowdhury, M. A. M., & Ahmed, R. (2025). The role of Human Resource Information Systems (HRIS) in decision-making effectiveness and organizational efficiency. *Journal of Research, Innovation and Technologies (JORIT)*, 4(3), 67–82.

Deloitte. (2026, January 12). 2026 HR tech predictions: Technology will demand data source curation. <https://action.deloitte.com/insight/4830/2026-hr-tech-predictions-technology-will-demand-data-source-curation>

قائمة المراجع

- Gartner. (2025, October 2). Gartner says CHROs' top priorities for 2026 center around realizing AI value and driving performance amid uncertainty. <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2025-10-02-gartner-says-chros-top-priorities-for-2026>
- Gartner. (2026, January 12). Gartner identifies the top future of work trends for CHROs in 2026. <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2026-01-12-gartner-identifies-the-top-future-of-work-trends-for-chros-in-2026>
- Madanchian, M., & Taherdoost, H. (2026). Blockchain-enabled human resource management for enhancing transparency, trust, and talent mobility in the digital era. *Blockchains*, 4(1), 2. <https://doi.org/10.3390/blockchains4010002>
- Majrashi, A., & Mwita, K. (2025). Addressing algorithmic bias and data privacy in human resource management. *Telematika*, 18(2), 142–151.
- Omofowa, M. S. (2025). Adoption of human resource information system among small and medium scale enterprises in Nigeria: A review of literature. *Nigerian Journal of Management Sciences*, 26(1).
- Raja, M., Swamy, T. N. V. R. L., Das, S., Bansal, R., Fahlevi, M., & Aziz, A. L. (2025). Does human resource information system influence performance management? *Cogent Business & Management*, 12(1), 2438862. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2438862>
- Sofi, F., Al-Fattal, A., & Fan, I.-S. (2025). Understanding HRIS adoption: A psychosocial perspective on managerial engagement and system effectiveness. *Psychology International*, 7(3), 57. <https://doi.org/10.3390/psycholint7030057>
- Van der Merwe, M., Veldsman, D., & Van Vulpen, E. (2026). 11 HR trends for 2026: Shaping what's next. Academy to Innovate HR (AIHR). <https://www.aihr.com/blog/hr-trends/>
- Vilma, A., & Booshnam, D. (2025). Agility toward the HRIS advancement at the organization and its impact on performance in SMEs. *Journal of Small Business Strategy*, 35(3). <https://doi.org/10.53703/001c.142296>
- Zhang, J., & Chen, Z. (2023). Exploring human resource management digital transformation in the digital age. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(1), 1482–1498. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01214-y>



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

