



Modèle conceptuel intégratif pour la prédiction de l'utilisation du système d'information ressources humaines (SIRH) dans l'entreprise : Une approche combinée des cadres d'ajustement humain-organisation-technologie (HOT-fit) et technologie-organisation-environnement (TOE)

Integrative conceptual model for predicting the use of the human resources information system (HRIS) in the enterprise: A combined approach of the human-organization-technology (HOT-fit) and technology-organization-environment fit frameworks (TOE)

MIRDASSE Samir

Docteur en sciences économiques et gestion

Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales - Agadir

Université Ibn Zohr

Equipe de Recherche Pluridisciplinaire en Gestion (ERPG)

Maroc

<https://orcid.org/0000-0002-3100-5416>

Date de soumission : 26/03/2024

Date d'acceptation : 12/05/2024

Pour citer cet article :

MIRDASSE. S. (2024) «Modèle conceptuel intégratif pour la prédiction de l'utilisation du système d'information ressources humaines (SIRH) dans l'entreprise : Une approche combinée des cadres d'ajustement humain-organisation-technologie (HOT-fit) et technologie-organisation-environnement (TOE)», Revue Internationale du chercheur «Volume 5 : Numéro 2» pp : 233 - 256



Résumé

L'évolution des technologies de l'information (TI) a remodelé la gestion des ressources humaines (GRH), mettant en évidence l'importance des systèmes d'information ressources humaines (SIRH) pour la performance organisationnelle. La combinaison des cadres humain-organisation-technologie (HOT-fit) et technologie-organisation-environnement (TOE) offre une perspective holistique intégrant les dimensions du SIRH. L'objectif est de proposer un modèle conceptuel pour prédire son utilisation, avec une méthodologie reposant sur une revue exhaustive de la littérature. Le modèle intègre les dimensions humaines, organisationnelles, technologiques et environnementales. Les résultats soulignent l'importance de l'alignement entre ces dimensions pour favoriser l'utilisation efficace du SIRH. La discussion met en lumière la complexité des interactions entre ces dimensions, avec des implications pratiques et théoriques pour améliorer les modèles prédictifs existants. En conclusion, la recherche propose un modèle intégratif pour prédire l'utilisation du SIRH, identifiant des pistes pour des recherches futures. Ces découvertes renforcent la nécessité d'une approche contextuelle pour une mise en œuvre efficace des SIRH, soulignant l'importance de tenir compte des spécificités organisationnelles.

Mots clés : SIRH ; HOT-fit ; TOE ; Modèle conceptuel intégratif ; prédiction de l'utilisation.

Abstract

The evolution of information technologies (IT) has reshaped human resource management (HRM), highlighting the significance of human resources information systems (HRIS) for organizational performance. The combination of human-organization-technology (HOT-fit) and technology-organization-environment (TOE) frameworks offers a holistic perspective integrating dimensions of HRIS. The objective is to propose a conceptual model to predict its usage, with a methodology based on an exhaustive literature review. The model incorporates human, organizational, technological, and environmental dimensions. Findings underscore the importance of alignment among these dimensions to foster effective HRIS utilization. The discussion illuminates the complexity of interactions among these dimensions, with practical and theoretical implications for enhancing existing predictive models. In conclusion, the research offers an integrative model to forecast HRIS usage, identifying avenues for future research. These findings reinforce the need for a contextual approach for effective HRIS implementation, emphasizing the importance of considering organizational specificities.

Keywords: HRIS; HOT-fit; TOE; Integrative conceptual model; usage prediction.



Introduction

L'évolution des technologies de l'information (TI) a transformé la manière dont les entreprises gèrent leurs ressources humaines (RH), mettant en lumière l'importance croissante des systèmes d'information des ressources humaines (SIRH). Ces systèmes informatiques, conçus pour automatiser et améliorer la gestion des processus RH, sont devenus essentiels dans un environnement concurrentiel où la gestion efficace des talents est cruciale pour la performance organisationnelle (Bharati & Chaudhury, 2004). La littérature abonde sur les avantages potentiels des SIRH, soulignant leur impact sur l'efficacité organisationnelle, la satisfaction des employés et la prise de décision stratégique (Delery & Doty, 1996 ; Lengnick-Hall & al., 2009). Cependant, malgré leur potentiel, l'utilisation effective des SIRH peut être entravée par divers facteurs, allant de la résistance au changement aux contraintes budgétaires et aux lacunes en compétences du personnel (Renkema & al., 2017).

Dans ce contexte, une compréhension théorique approfondie est nécessaire pour développer des modèles prédictifs pertinents. Cela inclut une revue des théories et des modèles pertinents en prédiction de l'utilisation des TI et des SI, telles que le modèle de l'acceptation de la technologie (TAM) et la théorie unifiée de l'acceptation et de l'utilisation de la technologie (UTAUT) (Davis, 1989 ; Venkatesh & al., 2003). De plus, une analyse critique des cadres d'ajustement HOT-fit et TOE dans le contexte du SIRH est nécessaire pour évaluer leur applicabilité et leur pertinence (Barki & al., 2007 ; Tornatzky & Fleischer, 1990). Cette analyse peut révéler des lacunes et des opportunités d'amélioration, notamment en ce qui concerne l'intégration des avancées technologiques telles que l'intelligence artificielle (Arora & al., 2021 ; Vrontis & al., 2022).

Face à la complexité de l'utilisation des SIRH, une question centrale émerge : dans quelle mesure peut-on prédire efficacement l'utilisation de ces systèmes dans les entreprises ? Cette question soulève plusieurs défis, notamment la nécessité de tenir compte à la fois des dimensions technologiques, organisationnelles, environnementales et humaines qui influencent l'utilisation des SIRH. De plus, il est crucial de comprendre comment ces dimensions interagissent pour influencer le comportement des utilisateurs vis-à-vis de la technologie (Venkatesh & al., 2012). Ainsi, la problématique de la recherche consiste à développer un modèle conceptuel intégratif qui combine les cadres HOT-fit et TOE pour prédire l'utilisation du SIRH dans l'entreprise.

Dans le cadre de cette problématique, plusieurs questions de recherche émergent :

- ❖ Quels sont les déterminants clés de l'adoption et de l'utilisation des SIRH dans les entreprises ?
- ❖ Comment les cadres HOT-fit et TOE peuvent-ils être combinés pour développer un modèle conceptuel intégratif ?
- ❖ Quelles sont les variables clés à inclure dans le modèle conceptuel pour prédire l'utilisation du SIRH ?
- ❖ Comment expliquer les mécanismes théoriques sous-jacents au modèle proposé ?

L'objectif principal de cet article est de proposer un modèle conceptuel intégratif pour prédire l'utilisation du SIRH dans l'entreprise. Pour atteindre cet objectif, nous visons à :

- ❖ Construire un modèle conceptuel combinant les cadres HOT-fit et TOE pour anticiper l'utilisation du SIRH ;
- ❖ Définir les variables clés du modèle et proposer des hypothèses de recherche ;
- ❖ Schématiser le modèle conceptuel proposé pour visualiser les relations entre les différentes variables.

L'approche théorique proposée revêt une importance capitale dans la mesure où elle permet de combler les lacunes des approches traditionnelles en prédiction de l'utilisation des SIRH. En intégrant les cadres HOT-fit et TOE, notre approche offre une vision holistique des facteurs influençant l'utilisation de ces systèmes, tout en tenant compte des spécificités du contexte organisationnel et des avancées technologiques récentes. En outre, notre modèle conceptuel contribue à la théorie en proposant une nouvelle perspective sur la prédiction du comportement technologique dans le domaine des RH, ce qui peut informer les praticiens et les chercheurs dans le développement et la mise en œuvre de solutions SIRH efficaces.

La méthodologie déployée pour concevoir le modèle conceptuel de prévision de l'utilisation du SIRH a été méthodiquement construite. Elle a débuté par une analyse rigoureuse de la littérature pertinente, suivie d'une synthèse conceptuelle et théorique approfondie. Cette démarche a permis d'établir un cadre robuste en tirant parti des théories et des modèles existants, tout en cernant les zones de recherche encore inexploitées. L'objectif principal était de forger un modèle conceptuel solide qui puisse appréhender et anticiper l'usage du SIRH au sein des organisations. Cette stratégie méthodologique a ainsi posé les fondements nécessaires pour ouvrir la voie à une exploration empirique plus approfondie de ce domaine.

Le plan de la recherche comprendra une revue de littérature approfondie sur les SIRH, mettant en évidence les avancées et les lacunes des approches existantes. Ensuite, nous proposerons un cadre conceptuel intégratif qui combine les cadres HOT-fit et TOE pour analyser les

facteurs influençant l'utilisation du SIRH. À partir de ce cadre, nous développerons un modèle conceptuel intégratif pour prédire l'utilisation du SIRH dans les entreprises. Enfin, nous discuterons des implications théoriques et pratiques de notre modèle, en mettant en évidence son utilité pour les chercheurs et les praticiens dans le domaine des ressources humaines et de la gestion de l'information.

1. Revue de littérature

1.1. Compréhension théorique du SIRH et de son utilisation en entreprise

L'utilisation du SIRH dans les entreprises est devenue un enjeu majeur dans un contexte où la gestion efficace des RH est essentielle pour assurer la compétitivité et la performance organisationnelle. Le SIRH englobe un ensemble de technologies visant à automatiser et à améliorer les processus liés à la gestion du personnel, tels que la gestion des recrutements, la formation, la paie, ou encore l'évaluation des performances. Cette technologie est conçue pour faciliter la prise de décision stratégique en fournissant des données précises et actualisées sur les RH de l'entreprise. Dans ce contexte, une compréhension théorique approfondie du SIRH et de son utilisation en entreprise est cruciale pour élaborer des modèles prédictifs pertinents (Bharati & Chaudhury, 2004).

Les recherches antérieures ont souligné l'importance du SIRH dans la gestion moderne des RH, en mettant en évidence ses impacts sur l'efficacité organisationnelle, la satisfaction des employés et la prise de décision stratégique. Par exemple, l'étude classique de Delery et Doty (1996) a souligné le rôle crucial des pratiques de GRH dans le développement de l'avantage concurrentiel des entreprises. De même, les travaux de Lengnick-Hall et al. (2009) ont examiné comment les SIRH peuvent contribuer à renforcer la capacité d'adaptation organisationnelle et à soutenir les stratégies de gestion des talents. Dans cette optique, une étude récente de Bondarouk et Ruël (2009) met en évidence les défis liés à la gestion électronique des RH dans l'ère numérique.

Cependant, malgré les avantages potentiels du SIRH, son adoption et son utilisation effectives peuvent être entravées par divers facteurs, notamment les résistances au changement, les contraintes budgétaires, ou encore les lacunes en termes de compétences et de formation du personnel. Ainsi, une compréhension théorique approfondie des déterminants de l'utilisation du SIRH en entreprise est nécessaire pour développer des modèles prédictifs robustes. Cette compréhension doit prendre en compte à la fois les aspects technologiques, organisationnels

et environnementaux qui influencent l'adoption et l'utilisation du SIRH (Renkema & al., 2017).

1.2. Revue des théories et modèles pertinents en prédiction d'utilisation des TI & SI

La revue des théories et modèles pertinents en prédiction d'utilisation des TI et des SI constitue une étape cruciale dans le développement d'un modèle conceptuel pour anticiper l'utilisation du SIRH dans les entreprises. Plusieurs cadres théoriques ont été proposés pour comprendre et prédire les comportements des utilisateurs vis-à-vis des technologies.

Le modèle de l'acceptation de la technologie (TAM) de Davis (1989) est l'une des modèles les plus influents dans ce domaine. Il postule que l'intention d'utiliser une technologie est influencée par la perception de son utilité et de sa facilité d'utilisation. Ce modèle a été largement utilisé pour expliquer et prédire l'utilisation de divers SI, y compris les SIRH.

Une extension importante du TAM est l'UTAUT de (Venkatesh & al., 2003). Cette théorie intègre plusieurs facteurs tels que la performance attendue, l'effort perçu, les normes sociales et la facilité d'utilisation perçue pour prédire l'utilisation des technologies. L'UTAUT offre un cadre plus complet pour comprendre les déterminants de l'utilisation des TI & SI dans les organisations.

En outre, le TAM3 de Venkatesh et Bala (2008) met l'accent sur l'importance de l'expérience utilisateur, de la satisfaction et de la résistance au changement dans l'utilisation des technologies. Ce modèle souligne l'interaction entre les caractéristiques individuelles des utilisateurs et les facteurs contextuels pour prédire leur comportement vis-à-vis des technologies.

D'autres modèles comme le modèle de la théorie de l'action raisonnée (TRA) de Fishbein et Ajzen (1975) et le TAM2 de Venkatesh et Davis (2000) ont également été largement utilisés dans la recherche sur l'utilisation des TI & SI.

Ces modèles fournissent des perspectives complémentaires sur les facteurs psychologiques et sociaux qui influencent l'intention d'utilisation des technologies.

Des études récentes se sont penchées sur l'impact de facteurs contextuels tels que la culture organisationnelle, le leadership et la structure organisationnelle sur l'utilisation des technologies (Ismagilova & al., 2019 ; Tao et al., 2020). Ces travaux soulignent l'importance de prendre en compte les spécificités de l'environnement organisationnel dans la prédiction de l'utilisation des TI & SI.

En résumé, la revue des théories et modèles pertinents en prédiction d'utilisation des TI & SI offre un cadre théorique solide pour développer un modèle conceptuel pour anticiper l'utilisation du SIRH dans les entreprises. En combinant ces différentes perspectives théoriques, il est possible de mieux comprendre les facteurs qui influencent l'utilisation des SI par les utilisateurs.

1.3. Analyse critique des cadres HOT-fit et TOE dans le contexte du SIRH

Dans le contexte de l'analyse critique des cadres HOT-fit et TOE dans le contexte du SIRH, il est essentiel d'évaluer leur applicabilité et leur pertinence. Le cadre HOT-fit, qui met l'accent sur l'alignement entre les dimensions humaines, organisationnelles et technologiques, a été largement utilisé pour comprendre l'adoption et l'utilisation des TI en entreprise (Barki & al., 2007). Cependant, son application spécifique au SIRH nécessite une évaluation minutieuse de ses composantes et de leur interrelation.

D'un autre côté, le cadre TOE met l'accent sur le rôle de l'environnement organisationnel dans le processus d'adoption technologique, en tenant compte des facteurs contextuels tels que la pression concurrentielle, la réglementation et les partenariats stratégiques (Tornatzky et Fleischer, 1990 ; Bakkar & Chakir, 2021). Bien que le cadre TOE offre une perspective holistique, son application au SIRH peut nécessiter des adaptations pour tenir compte des spécificités liées aux RH et à la gestion de l'information.

Une analyse critique de ces cadres dans le contexte du SIRH révélerait probablement des lacunes et des opportunités d'amélioration. Par exemple, il pourrait être nécessaire d'intégrer davantage de variables liées aux dynamiques humaines et organisationnelles spécifiques aux processus RH, telles que la gestion des talents, la formation et le développement, et la gestion de la performance (Bhatnagar, 2007).

En outre, une exploration approfondie des interactions entre les différentes composantes des cadres HOT-fit et TOE dans le contexte du SIRH pourrait mettre en lumière des relations complexes et des mécanismes sous-jacents souvent négligés. Par exemple, l'interaction entre la culture organisationnelle et les caractéristiques technologiques du SIRH pourrait influencer l'acceptation et l'utilisation de la technologie par les employés (Lacity & al., 2010).

Plus récemment, des études comme celle d'Arora et al. (2021) et Vrontis et al. (2022) ont souligné l'importance croissante de l'intégration des nouvelles technologies, telles que l'intelligence artificielle et l'analyse prédictive, dans les systèmes de GRH, ce qui soulève de nouvelles questions quant à l'adaptation des cadres théoriques existants. Par exemple,



comment le cadre HOT-fit peut-il être étendu pour prendre en compte ces avancées technologiques et leur impact sur l'utilisation du SIRH dans l'entreprise ?

En résumé, une analyse critique des cadres HOT-fit et TOE dans le contexte du SIRH est essentielle pour comprendre pleinement les déterminants de l'utilisation de ces systèmes dans les organisations. Cette analyse pourrait fournir des insights précieux pour le développement de modèles conceptuels plus robustes et des recommandations pratiques pour les décideurs en matière de GRH et de TI.

1.4. Justification d'une approche combinée pour développer un modèle conceptuel

La justification d'une approche combinée pour développer un modèle conceptuel visant à prédire l'utilisation du SIRH dans l'entreprise repose sur plusieurs considérations. Tout d'abord, chaque cadre théorique, qu'il s'agisse du HOT-fit ou du TOE, offre une perspective unique sur les déterminants de l'adoption technologique. Le cadre HOT-fit met l'accent sur l'alignement entre les dimensions humaines, organisationnelles et technologiques (Wang & Ahmed, 2007), tandis que le cadre TOE prend en compte les facteurs externes et internes à l'organisation (Tornatzky & Fleischer, 1990). En combinant ces deux perspectives complémentaires, on peut obtenir une vision plus holistique et approfondie des facteurs influençant l'utilisation du SIRH.

En outre, une approche combinée permet de pallier les limites intrinsèques de chaque cadre. Par exemple, le cadre HOT-fit pourrait ne pas tenir pleinement compte des facteurs contextuels externes qui influencent l'adoption technologique (Devaraj & Kohli, 2000), tandis que le cadre TOE pourrait sous-estimer l'importance de l'alignement interne entre les RH, les processus organisationnels et les technologies (Kim & Lee, 2006). En intégrant ces deux cadres, on peut mieux saisir la complexité de l'utilisation du SIRH dans différents contextes organisationnels.

De plus, une approche combinée offre une plus grande flexibilité pour prendre en compte la diversité des organisations et des environnements dans lesquels le SIRH est déployé. En adaptant les concepts et les variables de chaque cadre aux spécificités de chaque entreprise, on peut développer un modèle conceptuel plus robuste et généralisable (Polyvyanyy & al., 2021). Enfin, des recherches récentes ont montré l'efficacité d'une approche combinée dans d'autres domaines de la gestion des TI. Par exemple, Ahmadi et al. (2015) ; Alizadeh et al. (2020) ; Cunningham et al. (2023) ont développé un modèle intégrant les cadres HOT-fit et TOE pour

prédire l'adoption des technologies de l'analyse des données dans les entreprises. Leur étude a mis en évidence l'importance de considérer à la fois l'alignement interne et les facteurs contextuels dans le processus d'adoption technologique.

En conclusion, la combinaison des cadres HOT-fit et TOE offre une approche prometteuse pour développer un modèle conceptuel permettant de prédire l'utilisation du SIRH dans l'entreprise. Cette approche permet de tirer parti des avantages de chaque cadre tout en compensant leurs limites respectives, et elle est soutenue par des preuves empiriques dans d'autres domaines de la gestion des TI.

2. Cadre conceptuel proposé

2.1. Extension théorique du cadre HOT-fit pour le contexte du SIRH

Dans le contexte spécifique du SIRH, une extension théorique du cadre HOT-fit s'avère nécessaire pour mieux appréhender les dynamiques complexes entre les dimensions humaines, organisationnelles et technologiques. Le SIRH ne se limite pas à un simple outil informatique, mais il interagit également avec les processus RH et les stratégies organisationnelles, ce qui requiert une compréhension approfondie de leur alignement (Bondarouk & Ruël, 2009). Contrairement à d'autres SI, le SIRH implique des processus étroitement liés aux RH, tels que le recrutement, la gestion des performances et la formation, qui peuvent influencer la perception des employés à l'égard de la technologie (Magagula, 2020 ; Midiwo, 2016). Par conséquent, une extension du cadre HOT-fit devrait prendre en compte les spécificités des pratiques RH et leur interaction avec les SI.

Par exemple, Anwar et Abdullah (2021) ; Delery et Doty (1996) et Mitchell et al. (2013) ont souligné l'importance de l'alignement entre les pratiques de GRH et la stratégie d'entreprise pour améliorer les performances organisationnelles. Dans le contexte du SIRH, cet alignement pourrait être considéré comme un élément clé de l'ajustement entre les dimensions humaines et organisationnelles du cadre HOT-fit. De manière plus récente, des chercheurs ont également mis en évidence l'importance de la flexibilité organisationnelle dans l'adoption réussie des SI, soulignant ainsi l'interdépendance entre les dimensions organisationnelles et technologiques (Hasani & al., 2023).

En outre, une approche intégrative tenant compte des théories contemporaines telles que la théorie des ressources dynamiques Mir et Padma (2020) ; Sharma et al. (2020) pourrait enrichir le cadre HOT-fit en mettant l'accent sur la capacité de l'organisation à développer et déployer efficacement ses ressources en matière de SIRH pour obtenir un avantage

concurrentiel. En combinant les perspectives traditionnelles du cadre HOT-fit avec des concepts émergents de GRH et des SI, une meilleure compréhension des facteurs influençant l'utilisation du SIRH peut être obtenue, permettant ainsi le développement d'un modèle conceptuel plus robuste pour prédire son utilisation dans les entreprises.

2.1.1. Adaptation des principes de l'ajustement humain-organisation-technologie au SIRH

L'adaptation des principes de l'ajustement humain-organisation-technologie (HOT-fit) au contexte spécifique du SIRH représente un défi complexe mais crucial pour prédire et comprendre l'utilisation de ces systèmes dans les entreprises. Alors que le cadre HOT-fit traditionnel met l'accent sur l'alignement entre les caractéristiques individuelles des employés, les structures organisationnelles et les TI, son application au SIRH nécessite une compréhension approfondie des processus RH et de la dynamique sociale au sein de l'organisation (Esdar, 2022 ; Niknejad, 2020 ; Uwamungu, 2024). Par exemple, dans le domaine du SIRH, les aspects liés à la confidentialité des données, à la gestion des talents et à la conformité réglementaire sont des considérations critiques qui doivent être intégrées à l'analyse HOT-fit pour garantir un alignement optimal entre les besoins des employés, les objectifs organisationnels et les fonctionnalités du système (Bondarouk & Ruël, 2009 ; Masum, 2017). De plus, l'évolution rapide des TI exige une adaptation continue des pratiques RH et des processus organisationnels, ce qui rend l'ajustement entre les dimensions humaines, organisationnelles et technologiques encore plus dynamique et complexe (Urrutia Pereira & al., 2022).

2.1.2. Identification des facteurs théoriques influençant l'ajustement dans l'utilisation du SIRH

L'identification des facteurs théoriques influençant l'ajustement dans l'utilisation du SIRH est essentielle pour développer un modèle conceptuel prédictif robuste. Les recherches antérieures ont mis en lumière plusieurs dimensions clés qui façonnent cet ajustement. Tout d'abord, la compatibilité entre les fonctionnalités du SIRH et les besoins spécifiques des employés et des gestionnaires a été identifiée comme un déterminant majeur de l'acceptation et de l'utilisation du système (Masum, 2015 ; Premkumar & al., 1997 ; Venkatesh & al., 2003). De plus, la qualité perçue de l'information et de l'interface utilisateur ainsi que la facilité d'utilisation du système jouent un rôle crucial dans l'adoption réussie du SIRH (Kolatschi, 2017 ; Matimbwa & Masue, 2020). En outre, des facteurs organisationnels tels que

la culture d'entreprise, le soutien de la direction et les processus de changement organisationnel peuvent influencer la manière dont les individus interagissent avec le SIRH (Akoyo & al., 2017 ; Magagula, 2020 ; Sitompul, 2019). Enfin, les caractéristiques individuelles des utilisateurs, telles que leur niveau de compétence technologique, leur perception de l'utilité du système et leur attitude envers le changement, ont également été identifiées comme des déterminants clés de l'ajustement et de l'utilisation du SIRH (Ahmed & al., 2019 ; Alhazemi, 2017 ; Bondarouk, 2014 ; Zveushe, 2023).

2.2. Extension théorique du cadre TOE pour le contexte du SIRH

L'extension du cadre TOE pour le contexte du SIRH nécessite une compréhension approfondie des facteurs organisationnels, technologiques et environnementaux qui influencent l'adoption et l'utilisation des SI en RH. Dans le contexte du SIRH, les facteurs technologiques incluent la qualité et la fonctionnalité du système, ainsi que sa compatibilité avec les processus organisationnels existants (Ahmer, 2013 ; Masum & al., 2020 ; Matimbwa & al., 2020 ; Puspitarini & al., 2018 ; Troshani & al., 2011). Les facteurs organisationnels englobent la culture d'entreprise, la structure organisationnelle et le soutien de la direction, qui peuvent influencer la perception des employés et leur disposition à utiliser le SIRH (Dissanayake & Nandasena, 2019 ; Shahreki, 2019). De plus, les facteurs environnementaux, tels que la pression concurrentielle et les réglementations gouvernementales, peuvent également avoir un impact significatif sur l'adoption et l'utilisation du SIRH (Gurusinghe & al., 2021 ; Harahap & al., 2022 ; Horani & al., 2023 ; Pillai & Sivathanu, 2020). En intégrant ces dimensions dans le cadre TOE, il devient possible de mieux comprendre les interactions complexes qui sous-tendent l'utilisation efficace du SIRH dans les organisations.

2.2.1. Incorporation des variables environnementales théoriques spécifiques au SIRH

L'incorporation des variables environnementales spécifiques au SIRH dans le cadre TOE est essentielle pour appréhender l'impact de l'environnement externe sur l'utilisation du SIRH. Dans le contexte du SIRH, les variables environnementales comprennent les tendances du marché du travail, les réglementations gouvernementales relatives à la GRH et l'évolution des TI (Subramanian & Suresh, 2023). Par exemple, l'émergence de nouvelles réglementations en matière de protection des données peut influencer la conception et l'adoption des systèmes de GRH (Gani & al., 2024 ; Kaaria, 2023 ; Nyabundi & al., 2023 ; Poulouse & al., 2024 ; Vahdat, 2022). De même, les changements démographiques et les tendances en matière d'emploi

peuvent également avoir un impact sur les besoins en matière de GRH et donc sur l'utilisation des SI associés (Aletaibi, 2016 ; Imperatori, 2017). En intégrant ces variables environnementales spécifiques au SIRH dans le cadre TOE, il devient possible de mieux anticiper les défis et les opportunités liés à l'utilisation des SIRH dans un environnement en constante évolution.

2.2.2. Intégration des facteurs organisationnels et technologiques théoriques influençant l'utilisation du SIRH

L'intégration des facteurs organisationnels et technologiques théoriques dans le cadre TOE permet de comprendre comment ces éléments interagissent pour influencer l'utilisation du SIRH au sein de l'entreprise. Du point de vue organisationnel, des facteurs tels que la culture organisationnelle, la structure organisationnelle et les processus RH peuvent jouer un rôle déterminant dans l'adoption et l'utilisation du SIRH (Berber & al., 2018 ; Kashi & al., 2016 ; Kumara & Galhena, 2021). Par exemple, une culture organisationnelle axée sur l'innovation et la collaboration peut favoriser une adoption plus rapide et une utilisation plus efficace du SIRH par les employés (Alboloushi, 2020 ; Martínez & al., 2023). Sur le plan technologique, des facteurs tels que la convivialité de l'interface utilisateur, la disponibilité des ressources techniques et la compatibilité avec les systèmes existants peuvent également influencer l'utilisation du SIRH (Papaevangelou & al., 2023). En intégrant ces facteurs organisationnels et technologiques dans le cadre TOE, il devient possible de mieux appréhender la dynamique complexe qui sous-tend l'utilisation du SIRH dans un contexte organisationnel spécifique.

3. Proposition d'un modèle conceptuel intégratif

Cet axe de recherche explore la construction d'un modèle conceptuel intégratif pour prédire l'utilisation du SIRH en entreprise. En combinant les cadres HOT-fit et TOE, il vise à définir les variables clés et à formuler des hypothèses relatives aux dimensions technologiques, organisationnelles, environnementales et humaines. Cette approche méthodologique cherche à fournir un cadre analytique robuste pour appréhender les déterminants de l'utilisation du SIRH, ouvrant ainsi de nouvelles perspectives dans la recherche en GRH et en SI.

3.1. Construction du modèle conceptuel combinant les cadres HOT-fit et TOE

Dans cette phase de l'étude, notre objectif est de construire un modèle conceptuel intégratif combinant les cadres HOT-fit et TOE pour mieux comprendre les déterminants de l'utilisation du SIRH dans les entreprises. Nous allons définir succinctement les variables inhérentes à chaque catégorie de facteurs, à savoir les facteurs technologiques, organisationnels,

environnementaux et humains. Ces variables seront soigneusement sélectionnées pour leur pertinence dans l'étude de l'utilisation des SIRH et serviront de base à la formulation d'hypothèses sur leur relation avec l'utilisation des systèmes. Enfin, nous utiliserons ces variables pour élaborer un schéma conceptuel représentant les interactions entre elles, offrant ainsi une vue d'ensemble des mécanismes influençant l'utilisation du SIRH dans un contexte organisationnel.

3.1.1. Définition des variables clés du modèle et la proposition des hypothèses

❖ Variables inhérentes aux facteurs Technologique

▪ Qualité perçue du SIRH

La qualité perçue du SIRH se réfère à la perception des utilisateurs concernant l'excellence de ce système en termes de fiabilité, de précision, et de pertinence des informations fournies (Masum, 2015 ; Premkumar & al., 1997 ; Venkatesh & al., 2003). Ainsi, sur la base de cette qualité perçue, l'**hypothèse n°1** peut être formulée : Une qualité perçue accrue du SIRH impacterait positivement son utilisation dans l'entreprise.

▪ Facilité d'utilisation de l'interface utilisateur

La facilité d'utilisation de l'interface utilisateur fait référence à la simplicité et à la convivialité de l'interface du SIRH, affectant la facilité avec laquelle les utilisateurs peuvent interagir avec le système (Kolatshi, 2017 ; Matimbwa & Masue, 2020). Ainsi, en se fondant sur cette facilité d'utilisation, on peut avancer l'**hypothèse n°2** ci-après : Une facilité d'utilisation accrue de l'interface utilisateur du SIRH influencerait positivement son utilisation dans l'entreprise.

▪ Compatibilité avec les processus organisationnels

La compatibilité avec les processus organisationnels se réfère à l'adaptation du SIRH aux flux de travail et aux pratiques existantes de l'entreprise (Ahmer, 2013). De ce fait, en prenant en considération cette compatibilité, il est possible de formuler l'**hypothèse n°3** suivante : Une compatibilité accrue du SIRH avec les processus organisationnels impacterait positivement son utilisation dans l'entreprise.

❖ Variables inhérentes aux facteurs organisationnels

▪ Culture organisationnelle

La culture organisationnelle représente les valeurs, les croyances et les comportements partagés au sein de l'entreprise (Alboloushi, 2020 ; Berber & al., 2018 ; Martínez & al., 2023). Par conséquent, en tenant compte de cette culture organisationnelle, une autre **hypothèse n°4**

pourrait être énoncée : Une culture organisationnelle favorable impacterait positivement l'utilisation du SIRH dans l'entreprise.

- **Soutien de la direction**

Le soutien de la direction fait référence à l'engagement et à l'appui de la haute direction envers l'adoption et l'utilisation du SIRH (Akoyo & al., 2017). Ainsi, en fonction de ce soutien, il est envisageable de proposer l'**hypothèse n°5** comme suit : Un soutien fort de la direction influencerait positivement l'utilisation du SIRH dans l'entreprise.

- **Processus de changement organisationnel**

Les processus de changement organisationnel désignent les initiatives visant à modifier les structures, les politiques et les pratiques de l'entreprise pour s'adapter aux évolutions internes et externes (Magagula, 2020). Ainsi, à partir de ces processus, l'**hypothèse n°6** pourrait être avancée : Des processus de changement organisationnel bien gérés impacteraient positivement l'utilisation du SIRH dans l'entreprise.

- ❖ **Variables inhérentes aux facteurs environnementaux**

- **Pression concurrentielle**

La pression concurrentielle fait référence à l'intensité de la compétition sur le marché dans lequel opère l'entreprise (Gurusinghe & al., 2021). Ainsi, en raison de cette pression, on pourrait formuler l'**hypothèse n°7** comme suit : Une forte pression concurrentielle influencerait positivement l'utilisation du SIRH dans l'entreprise.

- **Réglementations gouvernementales**

Les réglementations gouvernementales englobent les lois et les règlements qui régissent l'utilisation des TI dans les entreprises (Gani & al., 2024 ; Kaaria, 2023). Ainsi, dans ce contexte de ces réglementations, il est concevable de proposer l'**hypothèse n°8** suivante : Des réglementations gouvernementales favorables impacteraient positivement l'utilisation du SIRH dans l'entreprise.

- **Tendances du marché du travail**

Les tendances du marché du travail concernent les évolutions et les demandes en matière de compétences et de talents sur le marché de l'emploi (Aletaibi, 2016 ; Imperatori, 2017). A cet égard, en ce qui concerne ces tendances, l'**hypothèse n°9** qui suit pourrait être émise : Des tendances du marché du travail favorables influenceraient positivement l'utilisation du SIRH dans l'entreprise.

❖ Variables inhérentes aux facteurs humains

▪ Perception de l'utilité du SIRH par les employés

La perception de l'utilité du SIRH par les employés se réfère à la manière dont ces derniers évaluent l'efficacité et la pertinence de ce système dans l'accomplissement de leurs tâches (Ahmed & al., 2019 ; Alhazemi, 2017 ; Bondarouk, 2014). Ainsi, dans cette perspective de perception, l'**hypothèse n°10** ci-après est proposée : Une perception positive de l'utilité du SIRH par les employés impacterait positivement son utilisation dans l'entreprise.

▪ Attitude envers le changement

L'attitude envers le changement se rapporte à la disposition et à la réceptivité des individus vis-à-vis des modifications organisationnelles (Zveushe, 2023). Ainsi, en se référant à cette attitude, l'**hypothèse n°11** suivante pourrait être avancée : Une attitude positive envers le changement influencerait positivement l'utilisation du SIRH dans l'entreprise.

▪ Niveau de compétence technologique des utilisateurs

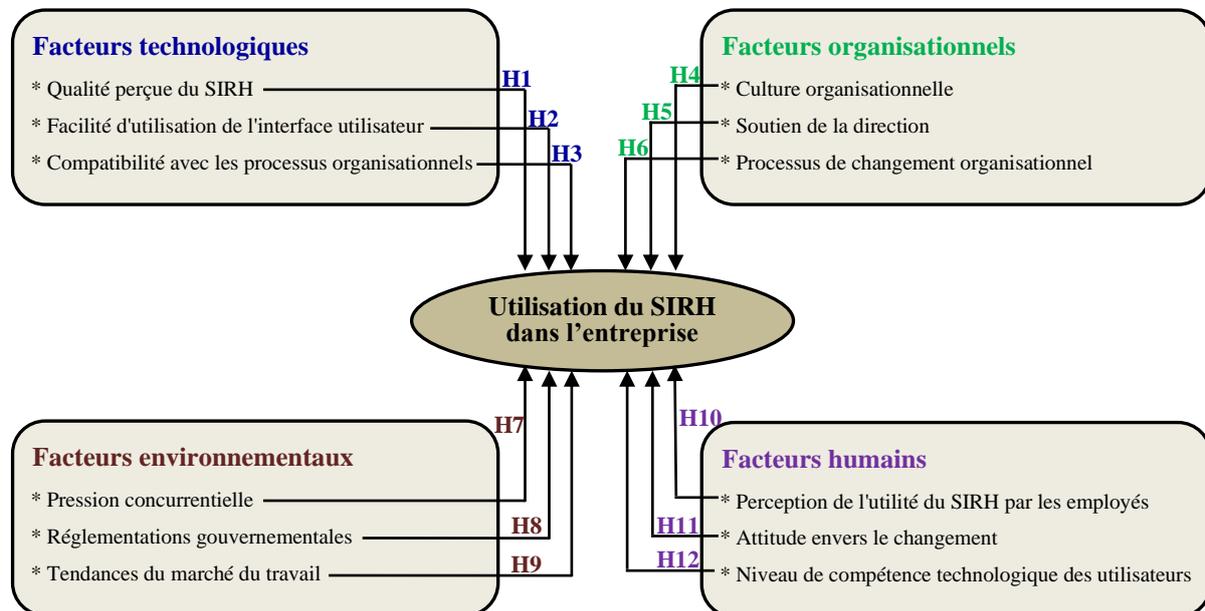
Le niveau de compétence technologique des utilisateurs désigne le degré de familiarité et de compétence des individus dans l'utilisation des TI et de la communication, notamment en ce qui concerne le SIRH (Ahmed & al., 2019 ; Alhazemi, 2017 ; Bondarouk, 2014). Ainsi, en adoptant ce niveau de compétence comme référence, l'**hypothèse n°12** pourrait être énoncée : Un niveau élevé de compétence technologique des utilisateurs impacte positivement l'utilisation du SIRH dans l'entreprise.

En résumé, ces variables explicatives fournissent un ensemble d'aspects à considérer dans l'analyse de l'utilisation du SIRH dans une entreprise, chacune contribuant d'une manière spécifique à expliquer l'utilisation de ce système.

3.1.2. Schéma du modèle conceptuel proposé

Dans la perspective de visualiser notre cadre théorique de manière synthétique, nous présentons ci-dessous le schéma du modèle conceptuel proposé. Ce schéma, représenté par la figure N°1, offre une visualisation des relations entre les variables clés identifiées dans notre étude, fournissant ainsi une vue d'ensemble de notre proposition théorique.

Figure N°1 : Schéma du modèle conceptuel intégratif d'utilisation du SIRH dans l'entreprise



Source : Etabli par l'auteur

3.2. Explication des mécanismes théoriques sous-jacents au modèle proposé

L'explication des mécanismes théoriques sous-jacents au modèle proposé repose sur une approche intégrative combinant les cadres HOT-fit et TOE pour anticiper l'utilisation du SIRH dans les entreprises. Ce modèle conceptuel vise à comprendre les interactions complexes entre les dimensions humaines, organisationnelles, technologiques et environnementales qui influencent l'utilisation du SIRH.

Les mécanismes théoriques sous-jacents à ce modèle peuvent être décomposés en plusieurs aspects :

❖ Alignement entre les dimensions humaines, organisationnelles et technologiques

Les travaux antérieurs ont souligné l'importance de l'alignement entre les caractéristiques individuelles des employés, les pratiques organisationnelles et les fonctionnalités technologiques pour favoriser l'adoption et l'utilisation des SI (Barki & al., 2007). Par exemple, une culture organisationnelle favorable à l'innovation peut encourager les employés à adopter et à utiliser efficacement le SIRH (Alboloushi, 2020 ; Martínez & al., 2023).

❖ **Adaptation aux spécificités du SIRH**

Etant donné que le SIRH implique des processus étroitement liés aux RH, son adoption et son utilisation sont influencées par des considérations spécifiques telles que la confidentialité des données, la gestion des talents et la conformité réglementaire (Bondarouk & Ruel, 2009 ; Masum, 2017). Le modèle doit donc tenir compte de ces aspects pour garantir un alignement optimal entre les besoins des utilisateurs, les objectifs organisationnels et les fonctionnalités du système.

❖ **Interaction entre facteurs organisationnels et technologiques**

L'intégration des facteurs organisationnels et technologiques dans le modèle permet de comprendre comment ces éléments interagissent pour influencer l'utilisation du SIRH (Berber & al., 2018). Par exemple, la compatibilité entre les processus RH existants et les fonctionnalités du SIRH peut favoriser son adoption et son utilisation efficace par les employés (Kashi & al., 2016).

❖ **Incorporation des variables environnementales spécifiques**

Les variables environnementales telles que les tendances du marché du travail et les réglementations gouvernementales jouent également un rôle crucial dans l'adoption et l'utilisation du SIRH (Subramanian & Suresh, 2023). Par exemple, les changements démographiques peuvent influencer les besoins en GRH et donc l'utilisation des SI associés (Aletaibi, 2016).

En conclusion, le modèle conceptuel intégratif proposé combine les cadres HOT-fit et TOE pour prédire l'utilisation du SIRH dans les entreprises. Cette approche permet de tirer parti des avantages de chaque cadre, tout en compensant leurs limites respectives. En intégrant les dimensions humaines, organisationnelles, technologiques et environnementales, ce modèle offre une vision holistique des facteurs influençant l'adoption et l'utilisation du SIRH. Cette approche est soutenue par des preuves empiriques dans d'autres domaines de la gestion des TI, ce qui renforce sa pertinence et son potentiel pour guider la prise de décision en matière de GRH et de TI.

Conclusion

Dans cette étude, nous avons exploré et proposé un modèle conceptuel intégratif pour prédire l'utilisation du SIRH dans les entreprises, en combinant les cadres théoriques HOT-fit et TOE. Dans cette conclusion, nous synthétisons les principaux points abordés dans l'article, mettons



en évidence la contribution théorique de notre approche combinée et proposons des perspectives pour l'évolution de la recherche sur l'utilisation du SIRH dans les entreprises.

Tout d'abord, notre revue de la littérature a souligné l'importance croissante des SIRH dans la GRH et l'amélioration de la performance organisationnelle. Nous avons identifié les défis auxquels les entreprises sont confrontées en matière d'utilisation efficace des SIRH, notamment la résistance au changement, les contraintes budgétaires et les lacunes en compétences du personnel.

Ensuite, en combinant les cadres HOT-fit et TOE, nous avons développé un modèle conceptuel intégratif qui prend en compte les dimensions humaines, organisationnelles, technologiques et environnementales spécifiques aux SIRH. Notre modèle propose une approche holistique pour prédire l'utilisation du SIRH, en tenant compte de l'ajustement entre les individus, les organisations, les technologies et leur environnement.

La fusion des cadres HOT-fit et TOE offre une approche théorique prometteuse pour appréhender l'utilisation du SIRH dans les entreprises. Sur le plan managérial, ce modèle pourrait assister les professionnels des RH et des SI dans la formulation de stratégies efficaces pour l'adoption et l'intégration du SIRH, en tenant compte des dimensions humaines, organisationnelles et technologiques. Cette approche holistique nous permet d'explorer les interactions complexes qui façonnent l'utilisation du SIRH.

D'un point de vue scientifique, cette recherche enrichit les connaissances théoriques en proposant un cadre conceptuel novateur et holistique dans le domaine de la gestion des SI et de la GRH. En combinant les cadres HOT-fit et TOE, notre approche offre une contribution significative à la théorie en fournissant une compréhension approfondie des facteurs influençant l'utilisation des SIRH. Ces avancées théoriques peuvent servir de base pour de futures recherches visant à approfondir notre compréhension des dynamiques organisationnelles et technologiques en matière d'utilisation des SIRH.

Sur la base du modèle conceptuel élaboré, plusieurs pistes de recherche futures émergent pour approfondir notre compréhension de l'utilisation du SIRH et de ses implications. Premièrement, une étude longitudinale pourrait être entreprise pour suivre l'évolution de son utilisation dans différents contextes organisationnels. Cela permettrait de mieux saisir les dynamiques temporelles et les facteurs de changement qui influent sur l'intégration des SIRH. Des recherches qualitatives approfondies pourraient également être menées pour explorer en profondeur les expériences des utilisateurs finaux du SIRH, y compris leurs perceptions, leurs attitudes et leurs comportements vis-à-vis de la technologie. Cela pourrait aider à identifier les



facteurs individuels et organisationnels qui facilitent ou entravent l'adoption et l'utilisation efficace du SIRH.

Des études comparatives entre différentes industries ou secteurs pourraient être réalisées pour analyser les variations dans l'utilisation du SIRH en fonction des spécificités sectorielles. Cela permettrait de dégager des enseignements précieux sur les meilleures pratiques et les défis communs rencontrés dans l'implémentation des SIRH.

Enfin, une recherche-action collaborative avec des praticiens RH pourrait être entreprise pour co-créeer des solutions innovantes visant à améliorer l'efficacité et l'impact du SIRH dans les organisations. Cette approche participative pourrait favoriser l'alignement entre la recherche académique et les besoins pratiques du terrain, tout en stimulant l'innovation et la transformation dans le domaine des RH.

Ces pistes de recherche futures offrent des opportunités passionnantes pour approfondir notre compréhension de l'utilisation du SIRH et pour contribuer au développement de pratiques RH plus efficaces et plus stratégiques dans les organisations.



BIBLIOGRAPHIE

- Ahmadi, H., Nilashi, M., & Ibrahim, O. (2015). Organizational decision to adopt hospital information system: An empirical investigation in the case of Malaysian public hospitals. *International Journal of Medical Informatics*, 84(3), 166-188. doi:10.1016/j.ijmedinf.2014.12.004
- Ahmed, F., Qin, Y. J., & Martínez, L. (2019). Sustainable change management through employee readiness: Decision support system adoption in technology-intensive British e-businesses. *Sustainability*, 11(11), 2998. doi:10.3390/su11112998
- Ahmer, Z. (2013). Adoption of human resource information systems innovation in Pakistani organizations. *Journal of Quality and Technology Management*, 9(2), 22-50.
- Akoyo, S. I., & Muathe, S. M. A. (2017). Towards a Theoretical Model for Human Resource Management Information Systems, Government Policy and Organizational Performance: A Research Agenda. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(1), 43-53. doi: 10.9790/487X-1901034353
- Alboloushi, B. (2020). Exploring HRIS Post-Adoption: A Grounded Theory of Employee-Driven Administrative Innovation in the Context of Kuwait's Public Sector (Doctoral dissertation, University of Sheffield).
- Aletaibi, R. G. (2016). An analysis of the adoption and use of HRIS in the public Universities in Saudi Arabia (Doctoral dissertation, Coventry University).
- Alhazemi, A. (2017). Critical Analysis and Current Challenges Facing HRIS Adoption in Arab Countries-the Case of Saudi Arabia. *International Journal of Heritage, Tourism and Hospitality*, 11(2), 143-164. <https://doi.org/10.21608/ijhth.2017.30207>
- Alizadeh, A., Chehrehpak, M., Nasr, A. K., & Zamanifard, S. (2020). An empirical study on effective factors on adoption of cloud computing in electronic banking: a case study of Iran banking sector. *International Journal of Business Information Systems*, 33(3), 408-428. doi:10.1504/ijbis.2020.105833
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(1) 35-47. doi.org/10.22161/ijeem.5.1.4
- Arora, M., Prakash, A., Mittal, A., & Singh, S. (2021). HR Analytics and Artificial Intelligence-Transforming Human Resource Management. *International Conference on Decision Aid Sciences and Application (DASA)*, Sakheer, Bahrain, pp. 288-293, doi: 10.1109/DASA53625.2021.9682325
- Bakkar, M., & Chakir, A. (2021). La capacité d'innovation: Facteurs déterminants et réalité au sein du contexte coopératif marocain. *Revue Française d'Economie et de Gestion*, 2(3), 179-199.
- Barki, H., Titah, R., & Boffo, C. (2007). Information System Use-Related Activity: An Expanded Behavioral Conceptualization of Individual-Level Information System Use. *Information Systems Research*, 18(2), 173-192. doi:10.1287/isre.1070.0122
- Berber, N., Đorđević, B., & Milanović, S. (2018). Electronic human resource management (e-HRM): A new concept for digital age. *Strategic Management-International Journal of Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management*, 23(2).
- Bharati, P., & Chaudhury, A. (2004). An empirical investigation of decision-making satisfaction in web-based decision support systems. *Decision support systems*, 37(2), 187-197. [https://doi.org/10.1016/S0167-9236\(03\)00006-X](https://doi.org/10.1016/S0167-9236(03)00006-X)



- Bhatnagar, J. (2007). Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: key to retention. *Employee Relations*, 29(6), 640-663. doi:10.1108/01425450710826122
- Bondarouk, T. (2014). *Orchestrating the e-HRM Symphony*. University of Twente.
- Bondarouk, T. V., & Ruël, H. J. M. (2009). Electronic Human Resource Management: challenges in the digital era. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(3), 505-514. doi:10.1080/09585190802707235
- Cunningham, J. A., Damij, N., Modic, D., & Olan, F. (2023). MSME technology adoption, entrepreneurial mindset and value creation: a configurational approach. *The Journal of Technology Transfer*, 48(5), 1574-1598. <https://doi.org/10.1007/s10961-023-10022-0>
- Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340. doi:10.2307/249008
- Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. *Academy of management Journal*, 39(4), 802-835. <https://doi.org/10.5465/256713>
- Devaraj, S., & Kohli, R. (2000). Information Technology Payoff in the Health-Care Industry: A Longitudinal Study. *Journal of Management Information Systems*, 16(4), 41-67. doi:10.1080/07421222.2000.11518265
- Dissanayake, D., & Nandasena, N. (2019). Elements influencing the success of Human Resource Information System. *Annals of Management and Organization Research*, 1(1), 65-75. <https://doi.org/10.35912/amor.v1i1.299>
- Esdar, M. (2022). *The Relationship Between Innovation Capabilities, Information Management, and HIT Quality in Healthcare Organizations: Development of a Sociotechnical Model* (Doctoral dissertation, Universität Osnabrück).
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Gani, N., Suprayitno, D., Wardhani, D., Al Imran, H., & Rahwana, K. A. (2024). Optimising Human Resource Information Systems in the Context of MSME Technology Management. *Jurnal Informasi dan Teknologi*, 6(1), 302-309. <https://doi.org/10.60083/jidt.v6i1.519>
- Gurusinghe, R. N., Arachchige, B. J. H., & Dayarathna, D. (2021). Predictive HR analytics and talent management: a conceptual framework. *Journal of Management Analytics*, 8(2), 195-221. doi:10.1080/23270012.2021.1899857
- Harahap, N. C., Handayani, P. W., & Hidayanto, A. N. (2022). Barriers and facilitators of personal health record adoption in Indonesia: Health facilities' perspectives. *International Journal of Medical Informatics*, 162, 104750. <https://doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2022.104750>
- Hasani, T., O'Reilly, N., Dehghantaha, A., Rezania, D., & Levallet, N. (2023). Evaluating the adoption of cybersecurity and its influence on organizational performance. *SN Business & Economics*, 3(5), 97. doi.org/10.1007/s43546-023-00477-6
- Horani, O. M., Al-Adwan, A. S., Yaseen, H., Hmoud, H., Al-Rahmi, W. M., & Alkhalifah, A. (2023). The critical determinants impacting artificial intelligence adoption at the organizational level. *Information Development*, 02666669231166889. <https://doi.org/10.1177/02666669231166889>



- Imperatori, B. (2017). People Engagement and New Fashions in HRM Practices: Social Responsibility, Digital Transformation, Happiness and Well-Being. *SpringerBriefs in Business*, 57-90. doi:10.1007/978-3-319-51886-2_5
- Ismagilova, E., Dwivedi, Y. K., Slade, E., & Williams, M. D. (2017). Electronic Word-of-Mouth (eWOM). *SpringerBriefs in Business*, 17-30. doi:10.1007/978-3-319-52459-7_3
- Kaaria, A. G. (2023). Human Resource Information Systems Information Security and Organizational Performance of Commercial State Corporations in Kenya. *East African Journal of Information Technology*, 6(1), 256-278. <https://doi.org/10.37284/eajit.6.1.1612>
- Kashi, K., Zheng, C., & Molineux, J. (2016). Exploring factors driving social recruiting: The case of Australian organizations. *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 26(3), 203-223. doi:10.1080/10919392.2016.1194055
- Kim, S., & Lee, H. (2006). The Impact of Organizational Context and Information Technology on Employee Knowledge-Sharing Capabilities. *Public Administration Review*, 66(3), 370–385. doi:10.1111/j.1540-6210.2006.00595.x
- Kolatshi, F. H. M. (2017). Factors Affecting the Acceptance and Impact of Human Resource Information Systems (HRIS): Evidence from HR Professionals in Libyan Companies. Doctoral thesis, University of Huddersfield.
- Kumara, W. H. S., & Galhena, B. L. (2021). Determinants of human resource information system usage: evidence from Ceylon Electricity Board (CEB), Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 16(1), 20-44.
- Lacity, M. C., Khan, S. A., & Willcocks, L. P. (2009). A review of the IT outsourcing literature: Insights for practice. *The Journal of Strategic Information Systems*, 18(3), 130-146. doi:10.1016/j.jsis.2009.06.002
- Lengnick-Hall, M. L., Lengnick-Hall, C. A., Andrade, L. S., & Drake, B. (2009). Strategic human resource management: The evolution of the field. *Human resource management review*, 19(2), 64-85. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.01.002>
- Magagula, N. P. (2020). The perceptions of employees on the use of human resource information systems in recruitment and selection functions at the School of Management, IT and Governance (Doctoral dissertation).
- Martínez, J. M. T., Mendoza, S. R. P., & Elizabeth, B. M. M. (2023). Strategies to optimize the management of human talent. Optimization in the digital age for Latin America. *Remittances Review*, 8(4). <https://doi.org/10.33182/rr.v8i4.101>
- Masum, A. K. M. (2015). Adoption Factors of Electronic Human Resource Management (e-HRM) in Banking Industry of Bangladesh. *Journal of Social Sciences/Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 1-6.
- Masum, A. K. M. (2017). Electronic Human Resource Management (E-HRM) and Organisational Performance in Bangladesh (Doctoral dissertation, University of Malaya (Malaysia)).
- Masum, A. K. M., Abid, F. B., Arafat, A. Y., & Beh, L. S. (2020). Factors Influencing Practice of Human Resource Information System in Organizations: A Hybrid Approach of AHP and DEMATEL. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 11(6). <https://doi.org/10.14569/ijacsa.2020.0110686>
- Matimbwa, H., & Masue, O. S. (2020). The Influence of Organizational Factors on Human Resource Information System Effectiveness In The Tanzanian Local Government Authorities. *ICTACT Journal on Management Studies*, 1263-1272. doi: 10.21917/ijms.2020.0177



- Matimbwa, H., Masue, O. S., & Shilingi, V. (2020). Technological Features and Effectiveness of Human Resource Information System in Tanzanian Local Government Authorities. *American Journal of Operations Management and Information Systems*, 5(3), 29-40. doi: 10.11648/j.ajomis.20200503.11
- Midiwo, J. (2016). Influence of Human Resource Information Systems on the Performance in Kenyan Public Universities (Doctoral dissertation, Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology). <http://hdl.handle.net/123456789/2125>
- Mir, S. A., & Padma, T. (2020). Integrated Technology Acceptance Model for the Evaluation of Agricultural Decision Support Systems. *Journal of Global Information Technology Management*, 23(2), 138-164. doi:10.1080/1097198x.2020.1752083
- Mitchell, R., Obeidat, S., & Bray, M. (2013). The Effect of Strategic Human Resource Management on Organizational Performance: The Mediating Role of High-Performance Human Resource Practices. *Human Resource Management*, 52(6), 899-921. doi:10.1002/hrm.21587
- Niknejad, N., Ismail, W., Ghani, I., Nazari, B., Bahari, M., & Hussin, A. R. B. C. (2020). Understanding Service-Oriented Architecture (SOA): A systematic literature review and directions for further investigation. *Information Systems*, 101491. doi:10.1016/j.is.2020.101491
- Nyabundi, H. O., Muthigah, F. W., Al-Lozi, B., & Nakato, M. H. (2023). Financial Management and Risks. IPR Journals and Book Publishers.
- Papaevangelou, O., Syndoukas, D., Kalogiannidis, S., & Chatzitheodoridis, F. (2023). Efficacy of embedding IT in human resources (HR) practices in education management. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(1): 2371. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i1.2371>
- Pillai, R., & Sivathanu, B. (2020). Adoption of artificial intelligence (AI) for talent acquisition in IT/ITeS organizations. *Benchmarking: An International Journal*, ahead-of-print(ahead-of-print), 27(9), 2599-2629. doi:10.1108/bij-04-2020-0186
- Polyvyanyy, A., Wynn, M. T., Van Looy, A., & Reichert, M. (Eds.). (2021). *Business Process Management. Lecture Notes in Computer Science*. doi:10.1007/978-3-030-85469-0
- Poulose, S., Bhattacharjee, B., & Chakravorty, A. (2024). Determinants and drivers of change for digital transformation and digitalization in human resource management: a systematic literature review and conceptual framework building. *Management Review Quarterly*, 1-26. <https://doi.org/10.1007/s11301-024-00423-2>
- Premkumar, G., Ramamurthy, K., & Crum, M. (1997). Determinants of EDI adoption in the transportation industry. *European Journal of Information Systems*, 6(2), 107-121. doi:10.1057/palgrave.ejis.3000260
- Puspitarini, W., Handayani, P. W., Pinem, A. A., & Azzahro, F. (2018). Success Factors of Human Resource Information System Implementation: A Case of Ministry of State-owned Enterprise. 2018 5th International Conference on Electrical Engineering, Computer Science and Informatics (EECSI), 23-27. doi:10.1109/eecsi.2018.8752703
- Renkema, M., Meijerink, J., & Bondarouk, T. (2017). Advancing multilevel thinking in human resource management research: Applications and guidelines. *Human Resource Management Review*, 27(3), 397-415. doi:10.1016/j.hrmr.2017.03.001
- Shahreki, J. (2019). The Use and Effect of Human Resource Information Systems on Human Resource Management Productivity. *Journal of Soft Computing & Decision Support Systems*, 6(5).
- Sharma, M., Gupta, R., & Acharya, P. (2020). Analysing the adoption of cloud computing service: A systematic literature review. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 70(1/2), 114-153.



- Sitompul, G. O. (2019). Factors Affecting User Satisfaction in Business Organizations As Perceived by Employees. *Jurnal Ekonomis*, 12(1), 16-33. doi.org/10.58303/jeko.v12i1.2070
- Subramanian, N., & Suresh, M. (2023). Economic sustainability factors influencing the implementation of sustainable HRM in manufacturing SMEs. *Environment, Development and Sustainability*, 1-31. https://doi.org/10.1007/s10668-023-04248-z
- Tao, D., Wang, T., Wang, T., Zhang, T., Zhang, X., & Qu, X. (2020). A systematic review and meta-analysis of user acceptance of consumer-oriented health information technologies. *Computers in Human Behavior*, 104, 106147. doi:10.1016/j.chb.2019.09.023
- Tornatzky, L.G. and Fleischer, M. (1990). *The Processes of Technological Innovation*. Lexington Books, Lexington.
- Troshani, I., Jerram, C., & Rao Hill, S. (2011). Exploring the public sector adoption of HRIS. *Industrial Management & Data Systems*, 111(3), 470-488. doi:10.1108/02635571111118314
- Urrutia Pereira, G., de Lara Machado, W., & Ziebell de Oliveira, M. (2022). Organizational learning culture in industry 4.0: relationships with work engagement and turnover intention. *Human Resource Development International*, 25(5), 557-577. https://doi.org/10.1080/13678868.2021.1976020
- Uwamungu, E., Munyaneza, E., & Pinney, J. (2024). Electronic medical record system user satisfaction and its implications for individual work performance: The case of a university teaching hospital in Rwanda. doi.org/10.21203/rs.3.rs-4206008/v1
- Vahdat, S. (2022). The role of IT-based technologies on the management of human resources in the COVID-19 era. *Kybernetes*, 51(6), 2065-2088. https://doi.org/10.1108/K-04-2021-0333
- Venkatesh, Morris, Davis, & Davis. (2003). User Acceptance of Information Technology: Toward a Unified View. *MIS Quarterly*, 27(3), 425-478. doi:10.2307/30036540
- Venkatesh, V., & Bala, H. (2008). Technology Acceptance Model 3 and a Research Agenda on Interventions. *Decision Sciences*, 39(2), 273-315. doi:10.1111/j.1540-5915.2008.00192.x
- Venkatesh, V., & Davis, F. D. (2000). A Theoretical Extension of the Technology Acceptance Model: Four Longitudinal Field Studies. *Management Science*, 46(2), 186-204. doi:10.1287/mnsc.46.2.186.11926
- Venkatesh, V., Thong, J. Y., & Xu, X. (2012). Consumer Acceptance and Use of Information Technology: Extending the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology. *MIS Quarterly*, 36(1), 157. doi:10.2307/41410412
- Vrontis, D., Christofi, M., Pereira, V., Tarba, S., Makrides, A., & Trichina, E. (2022). Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: a systematic review. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(6), 1237-1266. https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1871398
- Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2007). Dynamic capabilities: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 9(1), 31-51. doi:10.1111/j.1468-2370.2007.00201.x
- Zveushe, P. S. (2023). Effects of E-Human Resources Management Implementation On Organisational Productivity: The Case Of The Zimbabwe Revenue Authority.