

الموائمة بين تقنية المعلومات ونظم إدارة الموارد البشرية : دراسة تطبيقية على الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك)

إعداد / خالد بن مرزوق فويد القشامي العتيبي

إشراف الاستاذ الدكتور / محمد أمين عبد الصمد مرغلاني

المستخلص

تناولت الدراسة بالوصف والتحليل موضوع الموائمة بين تقنية المعلومات ونظم إدارة الموارد البشرية في الشركات الأربع التابعة للشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) في محافظة ينبع . وتأتي مشكلة الدراسة من عدم القدرة على موائمة توحيد الجهود بين نظم إدارة الموارد البشرية وبين تقنية المعلومات أو عدم الاهتمام بتدريب عناصر الموارد البشرية على تطبيقات تقنية المعلومات أو عدم الاهتمام باختيار العاملين القادرين على التعامل مع هذه التقنية من الأخطاء الشائعة في كثير من الشركات. ومن ضمنها الشركات الأربع التابعة للشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) العاملة في محافظة ينبع (شركة ينبع ، شركة ابن رشد ، شركة غاز ، شركة ينساب). وقد جاءت هذه الدراسة لغرض التعرف على مدى الموائمة بين تقنية المعلومات ونظم إدارة الموارد البشرية من خلال اختبار ستة معايير (الاتصالات بين تقنية المعلومات وإدارة الموارد البشرية ، مدى قياس قيم التنظيم أنظمة وقوانين الشركة، مدى نضج الشراكة بين تقنية المعلومات وإدارة الموارد البشرية ، المدى والمجال والتصميم الهندسي ، و المهارات المختلفة) ، وذلك للتعرف على أهمية الموائمة بين تقنية المعلومات ونظم إدارة الموارد البشرية في سبيل تحقيق أهداف الشركات مجال الدراسة ، وكيف يمكن تطبيق هذه الموائمة في الواقع العملي في القطاع الخاص؟ ومعرفة المعوقات التي تحد من تنظيم العلاقة بين نظم إدارة الموارد البشرية وبين تقنية المعلومات وكذلك التعرف على العوامل التي تزيد من كفاءة وفعالية هذه العلاقة في الشركات موضوع الدراسة . وللإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار الفروض ودراسة الاختلاف بين المتغيرات الوصفية لعينة الدراسة (الشركة العمر ، المؤهل العملي ، درجة اجادة اللغة الانجليزية ، ومدى معرفة استخدام الحاسب الآلي سواء التشغيل أو التطبيقات) قام الباحث بإجراء مقابلة شخصية مع مدراء إدارات الموارد البشرية ورؤساء وحدات تقنية المعلومات في كل شركة من الشركات الأربع . وأيضاً لجمع البيانات اللازمة لتحليل بيئة الدراسة قام الباحث بتطبيق استبيان تم الاستعانة في تصميمه بنموذج (Luftman) ، وتم توزيعه على جميع مدراء ومشرفي وحدات تقنية المعلومات وإدارات الموارد البشرية في الشركات الأربع والبالغ عددهم (35) موظفاً. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الموائمة بين تقنية المعلومات ونظم إدارة الموارد البشرية في الشركات موضوع الدراسة تعتبر (مركزة) حسب مقياس (Luftman) والتي تعني وجود عملية موائمة تهدف إلى توحيد جهود موردين أو أكثر يتم من خلالها تنسيق العمل والتخطيط المشترك لتحقيق الأهداف العامة للشركة ، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) بين المتغيرات الوصفية (الشركة ، المؤهل العلمي) وبين درجة الموائمة بين تقنية المعلومات ونظم إدارة الموارد البشرية . وأنه لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) بين المتغيرات (العمر ، درجة اتقان اللغة الانجليزية ، القدرة على استخدام الحاسب الآلي) وبين درجة الموائمة بين تقنية المعلومات ونظم إدارة الموارد البشرية في الشركات موضوع الدراسة.

وقد قام الباحث باقتراح نموذج الموائمة الاستراتيجية بين تقنية المعلومات ونظم إدارة الموارد البشرية، وكذلك الأسئلة الخاصة بتطبيق معايير الموائمة التي اقترحها الباحث ، وأوصى باستخدامها بالإضافة إلى تقديم التوصيات التي يراها مناسبة للشركات موضوع الدراسة .

Alignment between Information Technology and Human Resources systems: An Empirical Study on Saudi Basic Industries Corporation (SABIC)

Khaled Marzoug Gouaid Alotaibi

PROF. Mohammed Ameen Marghlani

abstract

The study describes and analysis the alignment between IT and human resources management systems in the four companies of the Saudi Basic Industries Corporation (SABIC) in the province of Yanbu. The problem of the study comes from not being able to unite the efforts of human resources management systems and information technology or lack of training attention of human resources on the applications of information technology or lack of interest in choosing employees who are able to deal with these technical are errors common in many companies. Including the four companies from Saudi Basic Industries Corporation (SABIC) operating in the province of Yanbu (Yanbut , Ibn Rushd, gas ,and Yansab). This study Came for the purpose of identifying the extent of alignment between IT and human resources management systems through the test of six criteria (Communications , Value Measurement, Governance, the maturity of the partnership between IT and human resource management, Scope and Architecture, and Skills), in order to identify the importance of alignment between IT and human resources management systems to achieve study`s objectives, and how this alignment can be applied in practice in the private sector. And knowledge of the constraints that limit the organization form improving the relationship between human resources management systems and information technology as well as identify the factors that increase the efficiency and effectiveness of this relationship in the companies under study. To answer the study questions and test hypotheses that explain the difference between the variables descriptive of the study sample (The company, Age, Academic qualification, The degree of English proficiency, and The extent of knowledge of the use of computers, whether operating or applications), so the researcher conduct a personal interview with the directors of human resources departments and heads of units information technology in each company of the four companies. And also to collect the data necessary to analyze the environment of the study, the researcher applying a questionnaire which was used in the design of a questionnaire (Luftman), and distributed to all managers and

supervisors of units of information technology and human resources departments in the four companies, who are (35) employees .The study results showed that the degree of alignment between IT and human resources management systems in the four companies are (focused) by (Luftman) measuring instrument , which means a process of alignment aimed at uniting the efforts of two resources or more to coordinate the work and joint planning to achieve the overall objectives of the company, and there was a statistically relation at the level of significant (0.05) between the descriptive variables (Company, Academic qualification) and between the degree of alignment between IT and human resources management systems. And there was no statistically relation at the level of significant (0.05) between the variables (age, degree of fluency in English, the ability to use computers), and the degree of alignment between IT and human resources management systems in the companies under study. The researcher has proposed a model of strategic alignment between information technology and human resources management systems, as well as questions about the application of alignment standards proposed by the researcher, in addition to making recommendations as it deems appropriate for the companies under study.