



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

Task 7 مادة دراسات نقدية

(تقديم تصور مقترح لدراسة بحثية جديدة تسهم في سد الفجوات البحثية و توضيح هدف الدراسة و اهميتها و الفجوة البحثية و المنهجية المقترحة ويجب الاستعانة بمصادر علمية حديثة في كتابة المقترح)

إشراف : د. هبا محمد

الباحث / فيصل عبدالعزيز سليم
20212005099

عنوان البحث

اثر نظم العمل عالية الاداء على الأداء الابداعي-دراسة مقارنة على العاملين في
قطاعي الفنادق والمطاعم

مقترح لدراسة بحثية جديدة تسهم في سد الفجوات البحثية

يُعتبر الأداء الإبداعي ركيزة أساسية ومطلب جوهري من مطالب البقاء وسُمة من سمات التطور المعرفي والتقدم التقني للمنظمات، فمع ضغط استدامة النمو وتحديات العولمة أصبحت المنظمات المعاصرة تعتمد على الأداء الإبداعي للموظف لإنتاج أفكار جديدة ومفيدة بشأن المنتجات والخدمات والإجراءات والممارسات لضمان استمرار المنظمة والرفع من قدرتها التنافسية (Liu et al, 2012).

ومن هذا المنطلق فإن المنظمات الناجحة ومن أجل بقائها واستمرارها قوية ومؤثرة يجب ألا تتوقف عند حد الكفاءة ، بل يجب أن تكون منظمة خلاقة ومبدعة لهذا يتزايد اهتمام المؤسسات للتعرف على المؤشرات ذات الأثر المباشر في سلوك العنصر البشري ودوافعه وأدائه والوسيلة الرئيسية لتحسين الأداء ابداعي وتطويره وزيادة إنتاجيته من خلال تلبية حاجات العاملين النفسية والمادية والمعنوية ، حيث يعد العنصر البشري العنصر الأهم في بيئة العمل ، فهو يؤثر فيها ويتأثر بها على جميع الأصعدة الإدارية والهيكلية والفنية ، ولهذا يقع على عاتق الإدارة مسؤولية التطوير المستمر وتنمية الموارد البشرية لتحقيق أهداف العاملين بها وتحقيق التوازن بين مصالحها ومصالح افرادها وزيادة ثقة العاملين ورفع روحهم المعنوية لتصل المؤسسة الى بيئة عمل ذات أداء ابداعي(كريمة ، 2020) .

مقترح لدراسة بحثية جديدة تسهم في سد الفجوات البحثية

حيث ان الأداء الإبداعي للعاملين عيار عن محصلة من القرارات التي يتخذها الافراد من حيث الاهتمام بجمع المعلومات عن وضع معين والإدراك لهذا الوضع(المشكلة)والعمل على إيجاد الحلول البديلة وتقييمها وبعدها تجريب هذه الحلول البديلة والأداء الإبداعي ينتهي بقبول فكره معينة او رفضها فاذا كانت نتائج هذه الحلول جيدة وجديدة وغير مألوفة فيعد ذلك ابداعاً (علي، رشيد، 2023)

ولقد تعرضت المنظمات لتغيرات مختلفة في كافة المجالات وخصوصاً في ضل التحديات الداخلية والخارجية وتحديات متسارعة تجعلها تواجه صعوبات بالقيام بدورها، بالإضافة الى التطور التكنولوجي واستخدام الألة التي لها دور كبير في تطوير المنظمات واستمرارها ومواكبتها للتغيرات، وبالتأكيد ذلك التطور والتقدم لا يمكن ان يحل محل العامل البشري أو دور الموارد البشرية داخل المنظمات فكل المنظمات أصبحت تُدرك الأهمية البارزة التي يتخذها العنصر البشري باعتباره المورد الأساسي فيها. (جاب الله، 2024)

حيث تحتاج منظمات اليوم الى ممارسات حاسمة لمواجهة تلك التحديات، تلك الممارسات التي تأخذ باعتبار أهمية تطوير ريادة الاعمال داخل المنظمات ويطلق على تلك الممارسات نظم العمل عالية الأداء (High Performance Work Systems) والتي يرمز لها (HPWS) والتي تعرف بانها مجموعه من ممارسات إدارة الموارد البشرية المترابطة التي تساعد في الحصول على مخرجات عمل وظيفية سواء أكانت على مستوى الفرد او المنظمة وبالتالي تحقق الأهداف المنشودة (Haile,2021).

مقترح لدراسة بحثية جديدة تسهم في سد الفجوات البحثية

ويحظى موضوع نظم العمل عالية الأداء باهتمام كبير من قبل العديد من الباحثين والممارسون في مجال إدارة الموارد البشرية في العشر سنوات الأخيرة. وتهدف نظم العمل عالية الأداء إلى تطوير معارف العاملين ومهاراتهم وقدراتهم وتحفيزهم من خلال توفير إجراءات شاملة للتوظيف والاختيار، ومشاركة المعلومات، التعويض والحوافز، ومشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات والتدريب والتطوير (مرزوق، البزاوي، 2020).

وقد وجدت الكثير من الدراسات علاقة إيجابية بين ممارسات الموارد البشرية عالية الأداء والعديد من مخرجات التنظيمية مثل الأداء التنظيمي، والمواطنة التنظيمية، والالتزام التنظيمي، والسلوكيات الدور الإضافي، وغيرها من الدراسات على سبيل المثال (Kehoe and Wright, 2013; Wei et al., 2010; Sun et al., 2007; Takeuchi et al., 2007; Combs et al., 2006).

يمكن القول ان ممارسات الموارد البشرية عالية الأداء هي تلك الممارسات التنظيمية التي تؤدي الى تحقيق مستوى مرتفعاً من الأداء للمنظمة، وبالتالي تمثل أداة فعالة لتحقيق الميزة التنافسية، وتعزز تلك الممارسات ادراك العاملين ان منظماتهم تشجع سلوكيات العمل الإيجابية والتي تؤدي الى تحسين الأداء الفردي والتنظيمي من خلال تعزيز مهارات قوة العمل وزيادة درجة المشاركة في اتخاذ القرارات والتحفيز وغيرها (إبراهيم ، 2018)

هدف الدراسة

يعد قطاع الفنادق والمطاعم من اهم القطاعات التي يركز عليها نشاط السياحة في المملكة العربية السعودية ولا شك ان تلك القطاعين من اكبر القطاعات التي تواجه الكثير من التحسينات المستمرة سواءً على مستوى الأنظمة والتشريعات الحكومية و متغيرات العرض والطلب وثقافة العملاء المتجددة والتقدم المتسارع في استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة لإدارة أنشطة تلك القطاعين وعلية فإن هذه الدراسة الحالية تسعى الى مقارنة أثر نظم العمل عالية الأداء على الأداء الإبداعي لدى العاملين في شركات قطاع الفنادق والمطاعم محل الدراسة في المملكة العربية السعودية مدينة الرياض، حيث يأمل ان تساعد هذه الدراسة قطاعي المطاعم والفنادق على تحسين مستوى الأداء الإبداعي تبعاً لرفع مستوى وجودة ممارسات نظم العمل عالية الأداء

اهميته الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في النقاط التالية:

الأهمية النظرية:

تعد الدراسة إضافة الى الأبحاث العلمية التي تضاف الى البحث في قطاع الفنادق والمطاعم في المملكة العربية السعودية.

1. تعد الدراسة إضافة الى الأبحاث العلمية التي تضاف الى البحث في قطاع الفنادق والمطاعم في المملكة العربية السعودية.
2. الكشف عن مدى تأثير ممارسات نظم العمل عالية الأداء على الأداء الإبداعي في قطاعي الفنادق والمطاعم.
3. تسلط الدراسة الضوء على أهمية الاستدامة في قطاعي الفنادق والمطاعم من خلال تبني ممارسات تدعم التطور المستدام والابتكار.
4. تحسين الأداء التنظيمي: تساعد الدراسة في فهم تأثير السياسات والإجراءات الإدارية على الأداء الإبداعي للموظفين، مما يساهم في تحسين الأداء التنظيمي بشكل عام.

المصادر علمية حديثة في كتابة المقترح

تم الاستناد على عدد 51 مرجع 41 مرجعاً عربياً و10 مراجع اجنبية ادناه من ابرزها:

ANEESATHM, RAJASEKHARAN, B., LATHA, G., KUMAR, S., & VASISHT, P. (2023). THE EFFECT OF HIGH-PERFORMANCE WORK SYSTEMS AND HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEMS ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *European Chemical Bulletin*, 786 - 795.

Nagpal, P. (2023). The Impact of High Performance Work Systems and Employee Engagement. *ST. Joseph's Institute of Management*.

The effects of high performance work systems in employees' service-oriented OCB. (2020). *International Journal of Hospitality Management*.

WONGLEEDDEE, K. (2020). The Impact of High-performance Work Systems on the Human Capital Performance in Pharmacy Sector in Thailand. *A multifaceted review journal in the field of pharmacy*.

رساله ماجستير. اثر الاستراتيجيات التنافسية والتوجه السوقي على الاداء الفندقى. (2012). الزواهرة, م. ا

المجلة العلمية لكلية السياحة والفنادق. تأثير جودة الخدمة الداخلية في المطاعم السياحية على الأداء التسويقي. (2016). ابو رمان, أ. ح & ., الشمالية, م. ع

كلية التجارة جامعة المنصورة مصر. العلاقة بين نظم العمل عالية الأداء والتمكين النفسى. (2018). المنسى, م. ع

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية. نموذج هيكلى لتأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في ظل وجود الاغتراب الوظيفي. (2022). الحميد, ا. س & ., رضوان, ع. ف والإدارية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي. أثر العمل الجماعي على الأداء الإبداعي للعاملين. (2023). منال, ح & ., سفيان, خ

المجلة العربية للعلوم الانسانية والاجتماعية. أثر التمكين الإداري على الاداء الابداعي. (2023). عثمان, أ. ع & ., علي, م. ا, بدوي, س. م

من رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال. أثر النذب في مكان العمل على الأداء الإبداعى لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الزيتونية بليبيا. (2023). الكرداوي, م. م & ., محمد, ف. ا

مجلة كلية السياحة والفنادق - جامعة المنصورة. أثر الإنهاك النفسى على الأداء الوظيفي للعاملين بمطاعم الخدمة السريعة. (2019). محمد, ه. ر

254. مخبر مالية، بنوك وإدارة أعمال. أهمية قياس الاداء الابداعي في بطاقة الاداء المتوازن. (2023). وفاء, ر & ., نور الدين, ح

254. مخبر مالية، بنوك وإدارة أعمال. أهمية قياس الاداء الابداعي في بطاقة الاداء المتوازن. (2023). وفاء, ر & ., نور الدين, ح

وشكراً