

The Effect of Human Resources Management on Job Performance: A Case Study in The Chefz company in Saudi Arabia

خالد منصور محمد احمد

2021205108

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

2	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
3	1.1. المقدمة
4	1.2. مشكلة الدراسة
4	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
4	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
5	1.3. أهمية الدراسة
5	1.3.1. على المستوى النظري
5	1.3.2. على المستوى التطبيقي
6	1.4. أسئلة الدراسة
6	1.5. أهداف الدراسة
6	1.6. فرضيات الدراسة
6	1.7. نموذج الدراسة
7	1.8. منهجية الدراسة
7	1.9. الدراسة الميدانية
7	1.10. مخطط المشروع المقترح
8	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
9	2.1. المقدمة
9	2.2. المتغير المستقل
9	2.3. المتغير التابع
9	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
9	2.5. الخاتمة
10	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في إدارة المشاريع الموظف هو العامل الحاسم من بين الموارد الأخرى في المنظمة، ويتوقف نجاح المنظمة أو فشلها على مستوى المساهمة التي يقدمها الأفراد الذين يعملون في وظائف مختلفة في منظمة ما، ذكر الأداء الوظيفي ببساطة ككمية ونوعية لنواتج كل موظف يعمل في منظمة ما ولكن، في السيناريو الحالي، يقوم الموظفون بأكثر بكثير مما يتم إدراجه تقليدياً في توصيفات وظائفهم (Ramawickrama & PushpaKumari, 2017).

إدارة الموارد البشرية بوصفها فلسفة وسياسة ونظاماً وممارسات يمكن أن تؤثر على سلوك الموظفين ومواقفهم وأدائهم، وتشمل أنشطة إدارة الموارد البشرية تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب والتطوير، وإدارة الأداء، وإدارة التعويضات، والسلامة والصحة، وعلاقات الموظفين، وفي مرحلة مبكرة، تجاهلت إدارة المنظمة وظيفة ممارسات إدارة الموارد البشرية بوصفها المحرك الرئيسي لنجاح المنظمة، وفي الآونة الأخيرة فقط، لم يتحقق الدور المحتمل لإدارة الموارد البشرية في تعزيز أداء المنظمة، يمكن أن تؤدي ممارسات إدارة الموارد البشرية إلى تحسين أداء المنظمات عن طريق المساهمة في رضا الموظفين والذباتن، والابتكار، والإنتاجية، وتنمية السمعة الجيدة لدى مجتمع الشركات (Tabiu & Nura 2013).

شددت الدراسات على آثار ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي وليس على أداء الموظفين لوظائفهم، وتحفز هذه العيوب النظرية الباحثين على الحاجة إلى إجراء دراسة أخرى عن آثار ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للموظفين في منظمة من منظمات القطاع العام. يسعى هذا البحث إلى سد هذه الفجوات في قسم إدارة الموارد البشرية.

وعلى الرغم من الأهمية البالغة لممارسات إدارة الموارد البشرية من أجل تحقيق الأداء الوظيفي للموظفين بوجه خاص والأداء التنظيمي بوجه عام، فإن العديد من المنظمات لا تشدد على فعالية استخدامها لضمان الأداء التنظيمي.

إدارة الموارد البشرية من أهم عوامل نجاح أي منظمة أو شركة ناجحة، ومن أهمية المواد البشرية أنها تسهم في اختيار الكفاءات وتطوير الموظفين وتوفير بيئة عمل إيجابية وجذب المواهب والاحتفاظ بها، بالإضافة إلى ضمان الامتثال القانوني واتخاذ القرارات المستنيرة والمساهمة في التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأزمات

1.2. مشكلة الدراسة

في مجال إدارة المشاريع، توجد فجوات نظرية وتجريبية تتطلب المزيد من التحقيق. ومن خلال تحديد هذه الثغرات ومعالجتها، يمكن للباحثين المساهمة في مجموعة المعرفة في إدارة المشاريع وتحسين الممارسات الحالية. تشمل مشكلة البحث في هذه الدراسة مجالين رئيسيين: الفجوات النظرية والفجوات التجريبية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

فجوة المعرفة: تشير إلى عدم وجود معرفة كافية حول طرق وآليات تأثير إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي. قد يكون هناك نقص في الأبحاث والدراسات التي تستكشف هذا العلاقة بشكل مفصل وشامل.

الرضا الوظيفي: يشير هذا قسم إلى أن سوء إدارة الموارد البشرية، مثل عدم توفير بيئة عمل ملائمة وداعمة، يمكن أن يؤدي إلى انخفاض مستوى رضا الموظفين عن وظائفهم. وبالتالي، ينخفض الأداء الوظيفي والإنتاجية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

نقص التدريب والتطوير: عدم توفر فرص التدريب والتطوير المستمرة للموظفين يمكن أن يؤثر سلبًا على أدائهم الوظيفي. فالموظفون بحاجة إلى تطوير مهاراتهم ومعرفتهم بالتكنولوجيا والممارسات الجديدة لتحسين أدائهم.

نقص التواصل والتوجيه: عدم وجود تواصل فعال بين إدارة الموارد البشرية والموظفين يمكن أن يؤثر على أدائهم الوظيفي. يجب أن يتم توجيه الموظفين وتقديم الملاحظات والتوجيه اللازم لتحسين أدائهم.

عدم وجود توافق بين مهام الوظيفة ومهارات الموظف: عندما يتم تعيين موظف في وظيفة لا تتناسب مع مهاراته أو خبراته، فإنه قد يواجه صعوبة في أداء المهام المطلوبة بشكل فعال، مما يؤثر سلبًا على أدائه الوظيفي.

سؤال البحث الرئيسي

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي:

"كيف يؤثر إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي في شركة ذا شيفز في المملكة العربية السعودية؟"

1.3. أهمية الدراسة

تكمن الأهمية النظرية والتجريبية لهذا البحث في قدرته على سد الفجوات القائمة والمساهمة في النهوض بممارسات إدارة المشاريع. من خلال استكشاف الفجوات النظرية والتجريبية التي تم تحديدها، تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

1.3.1. على المستوى النظري:

فهم العلاقة بين الموارد البشرية والأداء الوظيفي: فهم كيفية تأثير الموارد البشرية على أداء المنظمة. فهي تساعد على تحليل وتفسير العلاقة بين العوامل المختلفة للموارد البشرية مثل التوظيف والتدريب والتطوير والتحفيز والإدارة الفعالة، وكيف يؤثر ذلك على أداء الموظفين والمنظمة بشكل عام.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

زيادة الإنتاجية: عندما يتم اختيار وتوظيف الموظفين المناسبين وتطوير قدراتهم ومهاراتهم، يزيد ذلك من إنتاجية المنظمة. فالموظفون المدربون والملتزمون يعملون بكفاءة ويساهمون في تحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل. تطوير المهارات والقدرات: الموارد البشرية تساهم في تطوير مهارات وقدرات الموظفين من خلال التدريب والتطوير المستمر. وبالتالي، يتمكن الموظفون من تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم اللازمة لمواجهة التحديات والمساهمة في نجاح المنظمة.

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

- Ramawickrama, J., Opatha, H. H. D. N. P., & PushpaKumari, M. D. (2017). A synthesis towards the construct of job performance. *International Business Research*, 10(10), 66-81. <https://doi.org/10.5539/ibr.v10n10p66>
- Tabiu, A., & Nura, A. A. (2013). Assessing the effects of human resource management (HRM) practices on employee job performance: A study of usmanu danfodiyo university sokoto. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(2), 247.

الملاحق

استبيان عن الموارد البشرية

<https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/32462/1/ben%20abid-belalm.pdf>

استبيان عن الأداء الوظيفي

<https://dspace.univ-ghardaia.edu.dz/jspui/bitstream/123456789/6137/1/GES.4.346.pdf>