



**The College of Graduate Studies and the College of Business and Economics Cordially Invite
You to a**

DBA Dissertation Defense

Entitled

*HUMAN RESOURCE PRACTICES AND EMPLOYEE OUTCOMES: AN EXAMINATION OF PERFORMANCE,
SATISFACTION AND DIVERSITY CLIMATE IN THE HOSPITALITY SECTOR OF SAUDI ARABIA*

by

Tareq Al-Jammaz

ID: 202090080

Faculty Advisor

Dr. Rashed A. Alzahmi, College of Business and Economics

Date & Venue

6 November 2024

from 2:00 pm to 5pm

UAEU Al Ain Campus - Building H3, Room 2021

Abstract

Tourism and related industries have become essential economic activities that play a significant role in the development, prosperity, and well-being of a country. The tourism and hotel sector in the Kingdom of Saudi Arabia (KSA) is currently undergoing significant development to diversify the national economy in line with the KSA Economic Vision 2030 Initiative. To align this sector with international standards in terms of job satisfaction and performance, human resource management practices (HRMPs) play a key role in determining the job satisfaction of employees in their various work environments. HRMPs include various job-related activities, training and development (T+D) programs, rewards, performance management, and promoting participation. The main focus of HRMPs is, therefore, to develop employees and create a positive work environment. Although there is active academic research worldwide on the potential relationship between HRMPs and employee performance, little has been written about this relationship in the Saudi hotel industry. This study examines the relationship between four HRMPs and job performance of employees based on job satisfaction, particularly attention to the impact of different work climates. A quantitative research design was used to obtain data from hotel sector managers in the KSA. Probability sampling was used to collect data from four cities in Saudi Arabia. Data was collected from 700 participants using a questionnaire. In addition, the structural equation modeling (SEM) technique was used to test the validity of the study's measurement and structural model using SMART-PLS. The measurement model of SEM confirmed the reliability and validity. The obtained results showed that HRMPs have a positive relationship with employee job satisfaction and performance. Furthermore, employee job satisfaction moderates the relationship between HRMPs and employee job performance, while diversity climate also plays an important moderating role in this relationship. The current study contributes to social exchange theory (SET). The practical implications are that the HRM managers in the hotel industry will gain insights from this study about the positive impact of HRMPs on employee job satisfaction and performance in the KSA hotel industry.

Keywords: Tourism-Led Economy, Saudi Hotel Industry, Human Resource Management Practices, Social Exchange Theory, Positive Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance, Performance Management, Economic Vision 2030, Saudi Arabia.



تتشرف كلية الدراسات العليا وكلية الإدارة والاقتصاد بدعوتكم لحضور
مناقشة رسالة الدكتوراه

العنوان

ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين: دراسة عن الأداء والرضا الوظيفي وتنوع بيئات العمل في قطاع الفنادق في المملكة العربية السعودية

للطالب

طارق بن عبدالله الجماز
الرقم الجامعي: 202090080

المشرف

د. راشد علي الزحمي
كلية الإدارة والاقتصاد

المكان والزمان

6 نوفمبر 2024

2:00 ظهراً

مبنى كلية الإدارة والاقتصاد
غرفة اجتماعات رقم H3-2021

الملخص

أصبحت السياحة والصناعات ذات الصلة أنشطة اقتصادية أساسية تلعب دوراً مهماً في تنمية البلد وازدهاره ورفاهيته. يمر قطاع السياحة والفنادق في المملكة العربية السعودية بتطور كبير لتنوع الاقتصاد، بما يتماشى مع خطة الرؤية الاقتصادية 2030. ولتعزيز هذا القطاع ليكون متوافقاً مع المعايير الدولية فيما يتعلق بالرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، تلعب ممارسات إدارة الموارد البشرية دوراً رئيسياً في تحديد الرضا الوظيفي للموظفين في مختلف بيئات عملهم. وتشمل خطط إدارة الموارد البشرية مختلف الأنشطة المتصلة بالوظائف، وبرامج التدريب والتطوير، والمكافآت، وإدارة الأداء، والمشاركة، وتشجيع التمكين، والمشاركة. يصب التركيز الرئيسي لممارسات إدارة الموارد البشرية على رعاية الموظفين وخلق بيئات إيجابية في مكان العمل. على الرغم من وجود بحث علمي نشط حول العلاقة المحتملة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين على مستوى العالم، إلا أنه لم يتم كتابة الكثير عن هذه العلاقة في صناعة الفنادق السعودية. تستكشف هذه الدراسة العلاقة بين أربعة من ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء الوظيفي للموظفين بناءً على الرضا الوظيفي مع اهتمام خاص بتأثير مناخات العمل المتنوعة. تم استخدام تصميم البحث الكمي للحصول على بيانات من مديري قطاع الفنادق في المملكة العربية السعودية. واستخدمت عينات الاحتمالات لجمع البيانات من أربع مدن في المملكة العربية السعودية. تم جمع البيانات من خلال استبانة المسح من 700 مشارك. علاوة على ذلك، تم استخدام تقنية نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) لاختبار صلاحية القياس والنموذج الهيكلي للدراسة باستخدام SMART-PLS. وأكد تحليل SEM الموثوقية والصلاحية. كشفت النتائج أن ممارسات إدارة الموارد البشرية مرتبطة بشكل إيجابي برضا الموظفين الوظيفي وأداء الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، فإن رضا الموظفين الوظيفي يخفف من الارتباط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء الوظيفي للموظفين، بينما يلعب مناخ التنوع أيضاً دوراً معتدلاً مهماً في هذه العلاقة. تساهم الدراسة الحالية في نظرية التبادل الاجتماعي. الآثار العملية هي أن مديري الموارد البشرية في الأعمال الفندقية سيكتسبون المعرفة من هذه الدراسة فيما يتعلق بالآثار الإيجابية لممارسات إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي وأداء الموظفين في قطاع الفنادق السعودي.

كلمات البحث الرئيسية: اقتصاد السياحة، صناعة الفنادق السعودية، ممارسات إدارة الموارد البشرية، نظرية التبادل الاجتماعي، بيئة العمل الإيجابية، الرضا الوظيفي، أداء الموظفين، إدارة الأداء، الرؤية الاقتصادية 2030، المملكة العربية السعودية.