

عنوان البحث

دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في التميز التنظيمي دراسة تطبيقية على شركة نجم لخدمات التأمين

إعداد الطالب/

بدرية محمد الشهراني

241001819

إشراف/

د. أسماء أبو عزة

العام الدراسي:

2024

قائمة المحتويات:

3.....	مقدمة:
5.....	مشكلة الدراسة:
7.....	أهمية الدراسة:
12.....	أهداف الدراسة:
14.....	تساؤلات الدراسة:
14.....	فرضيات الدراسة:
15.....	الدراسات السابقة:
17.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
22.....	المنهجية وطرق البحث:
25.....	أدوات الدراسة:
28.....	حدود الدراسة:
30.....	المراجع:

يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة وتعزيز مكانتها التنافسية في السوق. إن الاستثمار في العنصر البشري ليس فقط استثماراً في الحاضر، بل هو استثمار في مستقبل الشركة ونجاحها المستدام (Mao، 2021).

مشكلة الدراسة:

في عالم الأعمال المعاصر، تزايد الحاجة إلى تحقيق التميز التنظيمي كعامل رئيسي في تعزيز القدرة التنافسية للشركات. تعد استراتيجيات إدارة الموارد البشرية من أهم الأدوات التي يمكن للشركات استخدامها لتحقيق هذا التميز. ومع ذلك، فإن العديد من الشركات تواجه تحديات كبيرة في تطبيق هذه الاستراتيجيات بفعالية. تشكل هذه التحديات جوهر مشكلة الدراسة الحالية التي تركز على شركة نجم لخدمات التأمين، إحدى الشركات الرائدة في قطاع التأمين في المملكة العربية السعودية. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف مدى فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز التنظيمي داخل الشركة وتحديد العوامل التي تعيق تحقيق هذا الهدف.

✓ تحديات تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

أحد أكبر التحديات التي تواجهها شركة نجم لخدمات التأمين هو القدرة على تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بفعالية. تتطلب هذه الاستراتيجيات موارد كبيرة من حيث الوقت والمال، وكذلك التزاماً قوياً من قبل القيادة العليا. غالباً ما تواجه الشركات مقاومة من الموظفين تجاه التغييرات التي تطرأ على السياسات والممارسات الحالية. كما أن الثقافة التنظيمية الراسخة يمكن أن تعيق تبني استراتيجيات جديدة، مما يجعل من الصعب تحقيق الأهداف المرجوة.

✓ نقص المهارات والقدرات

تعد مسألة نقص المهارات والقدرات بين الموظفين من القضايا الرئيسية التي تواجهها شركة نجم. بالرغم من أن الشركة قد تستثمر في برامج التدريب والتطوير، إلا أن هناك دائماً فجوة بين ما يتم تدريسه في هذه البرامج وبين ما هو مطلوب في الواقع العملي. قد يؤدي هذا النقص في المهارات إلى تقليل فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، مما يؤثر سلباً على الأداء العام للشركة وقدرتها على تحقيق التميز التنظيمي.

✓ قياس الأداء وتقييم النتائج

تشكل عملية قياس الأداء وتقييم النتائج تحدياً آخر أمام شركة نجم لخدمات التأمين. إن القدرة على تحديد الأهداف بوضوح وتقييم مدى تحقيقها هو أمر بالغ الأهمية لضمان فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. غالباً ما تواجه

أحد العوامل الرئيسية التي تساهم في تحقيق التميز التنظيمي هو قدرة الشركة على تحفيز موظفيها بشكل فعال. في شركة نجم لخدمات التأمين، تم تطوير نظام مكافآت وتحفيز شامل يهدف إلى تعزيز الرضا الوظيفي وزيادة الولاء المؤسسي. يشمل هذا النظام تقديم مكافآت مالية ومعنوية للموظفين بناءً على أدائهم ومساهماتهم في تحقيق أهداف الشركة. كما يتم تقديم حوافز إضافية للموظفين الذين يظهرون تميزاً وإبداعاً في عملهم. من خلال هذا النظام، تسعى الشركة إلى خلق بيئة عمل محفزة تشجع الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للشركة.

في ظل التغيرات المستمرة في بيئة الأعمال، تعتبر إدارة التغيير وتطوير الثقافة المؤسسية من العوامل الحاسمة لتحقيق التميز التنظيمي. في شركة نجم لخدمات التأمين، يتم التركيز على تطوير ثقافة مؤسسية قائمة على الابتكار والإبداع. تعزز الشركة من روح الفريق والتعاون بين الموظفين، وتعمل على خلق بيئة عمل تشجع على تبادل الأفكار والخبرات. كما يتم تنفيذ برامج إدارة التغيير لمساعدة الموظفين على التكيف مع التغيرات والتحديات الجديدة، مما يساهم في تعزيز مرونة الشركة وقدرتها على الابتكار (Alaqla, 2020).

لا يمكن الحديث عن استراتيجيات إدارة الموارد البشرية دون الإشارة إلى الدور الحاسم الذي تلعبه القيادة في تحقيق التميز التنظيمي. في شركة نجم لخدمات التأمين، يلعب القادة دوراً محورياً في تنفيذ استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. يتم اختيار القادة بعناية فائقة بناءً على قدراتهم القيادية ومهاراتهم في إدارة الفرق. يتم تقديم برامج تدريبية متخصصة للقادة لتعزيز مهاراتهم في مجالات مثل القيادة الاستراتيجية، إدارة التغيير، وتطوير الفريق. من خلال هذه البرامج، يتم تجهيز القادة بالمعرفة والأدوات اللازمة لتحقيق أهداف الشركة وتعزيز التميز التنظيمي. من خلال الدراسة التطبيقية لشركة نجم لخدمات التأمين، يتضح أن استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لها تأثير كبير على الأداء العام للشركة. يساعد التركيز على تطوير مهارات الموظفين، وتحفيزهم، وتقديم بيئة عمل محفزة في تحسين مستوى الأداء والإنتاجية. كما تساهم هذه الاستراتيجيات في تعزيز ولاء الموظفين وزيادة رضاهم الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للشركة. من خلال الاستثمار في العنصر البشري، تستطيع الشركة تحقيق مستويات عالية من التميز التنظيمي والابتكار، مما يعزز من مكانتها التنافسية في السوق.

تظهر الدراسة التطبيقية لشركة نجم لخدمات التأمين أن استراتيجيات إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً حاسماً في تحقيق التميز التنظيمي. من خلال التركيز على التعليم والتدريب المستمر، إدارة الأداء، التحفيز والمكافآت، إدارة التغيير، وتطوير الثقافة المؤسسية، تستطيع الشركة تعزيز الأداء الفردي والجماعي لموظفيها. هذا النهج الشامل

يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة وتعزيز مكانتها التنافسية في السوق. إن الاستثمار في العنصر البشري ليس فقط استثماراً في الحاضر، بل هو استثمار في مستقبل الشركة ونجاحها المستدام (Mao، 2021).

مشكلة الدراسة:

في عالم الأعمال المعاصر، تزايد الحاجة إلى تحقيق التميز التنظيمي كعامل رئيسي في تعزيز القدرة التنافسية للشركات. تعد استراتيجيات إدارة الموارد البشرية من أهم الأدوات التي يمكن للشركات استخدامها لتحقيق هذا التميز. ومع ذلك، فإن العديد من الشركات تواجه تحديات كبيرة في تطبيق هذه الاستراتيجيات بفعالية. تشكل هذه التحديات جوهر مشكلة الدراسة الحالية التي تركز على شركة نجم لخدمات التأمين، إحدى الشركات الرائدة في قطاع التأمين في المملكة العربية السعودية. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف مدى فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز التنظيمي داخل الشركة وتحديد العوامل التي تعيق تحقيق هذا الهدف.

✓ تحديات تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

أحد أكبر التحديات التي تواجهها شركة نجم لخدمات التأمين هو القدرة على تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بفعالية. تتطلب هذه الاستراتيجيات موارد كبيرة من حيث الوقت والمال، وكذلك التزاماً قوياً من قبل القيادة العليا. غالباً ما تواجه الشركات مقاومة من الموظفين تجاه التغييرات التي تطرأ على السياسات والممارسات الحالية. كما أن الثقافة التنظيمية الراسخة يمكن أن تعيق تبني استراتيجيات جديدة، مما يجعل من الصعب تحقيق الأهداف المرجوة.

✓ نقص المهارات والقدرات

تعد مسألة نقص المهارات والقدرات بين الموظفين من القضايا الرئيسية التي تواجهها شركة نجم. بالرغم من أن الشركة قد تستثمر في برامج التدريب والتطوير، إلا أن هناك دائماً فجوة بين ما يتم تدريسه في هذه البرامج وبين ما هو مطلوب في الواقع العملي. قد يؤدي هذا النقص في المهارات إلى تقليل فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، مما يؤثر سلباً على الأداء العام للشركة وقدرتها على تحقيق التميز التنظيمي.

✓ قياس الأداء وتقييم النتائج

تشكل عملية قياس الأداء وتقييم النتائج تحدياً آخر أمام شركة نجم لخدمات التأمين. إن القدرة على تحديد الأهداف بوضوح وتقييم مدى تحقيقها هو أمر بالغ الأهمية لضمان فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. غالباً ما تواجه

الشركات صعوبة في تطوير نظم تقييم أداء فعالة تكون شفافة وعادلة. هذا يمكن أن يؤدي إلى شعور بالإحباط بين الموظفين ويؤثر على مستوى الرضا الوظيفي، مما يقلل من الإنتاجية ويعيق تحقيق التميز التنظيمي.

✓ تحفيز الموظفين والاحتفاظ بهم

تواجه شركة نجم أيضاً تحديات كبيرة في مجال تحفيز الموظفين والاحتفاظ بهم. تعد بيئة العمل المحفزة والجاذبة أحد العوامل الرئيسية في تحقيق التميز التنظيمي. ومع ذلك، يمكن أن يكون تحقيق هذا الهدف صعباً في ظل التحديات الاقتصادية والتنافس الشديد في سوق العمل. يتطلب الأمر تطوير نظم تحفيزية فعالة تشمل المكافآت المالية والمعنوية، وكذلك توفير فرص للتطوير المهني والنمو الوظيفي. عدم القدرة على تحفيز الموظفين بشكل كافٍ يمكن أن يؤدي إلى ارتفاع معدل دوران الموظفين وفقدان المواهب المهمة، مما يؤثر سلباً على الأداء التنظيمي.

✓ إدارة التغيير وتطوير الثقافة التنظيمية

تشكل إدارة التغيير وتطوير الثقافة التنظيمية تحدياً كبيراً آخر أمام شركة نجم لخدمات التأمين. في عالم الأعمال الحديث، تتغير الظروف والتحديات بشكل مستمر، مما يتطلب من الشركات القدرة على التكيف السريع. ومع ذلك، يمكن أن تواجه الشركة مقاومة من الموظفين تجاه التغييرات المقترحة، خاصة إذا كانت هذه التغييرات تتعارض مع الثقافة التنظيمية الحالية. تتطلب إدارة التغيير الناجحة تطوير استراتيجيات تواصل فعالة وتوفير الدعم المستمر للموظفين خلال فترات التغيير. عدم القدرة على إدارة التغيير بفعالية يمكن أن يؤدي إلى فشل استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وبالتالي عدم تحقيق التميز التنظيمي.

✓ تأثير البيئة الخارجية

تتأثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بشكل كبير بالبيئة الخارجية للشركة. يشمل ذلك العوامل الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية، والتكنولوجية التي يمكن أن تؤثر على فعالية هذه الاستراتيجيات. على سبيل المثال، قد تؤدي التغييرات في القوانين واللوائح الحكومية إلى ضرورة تعديل السياسات والممارسات الحالية، مما يتطلب مرونة واستجابة سريعة من قبل إدارة الموارد البشرية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تؤثر التغيرات الاقتصادية مثل الركود أو التضخم على القدرة على تقديم مكافآت وتحفيزات مالية، مما يؤثر على رضا الموظفين وأدائهم.

✓ التوازن بين التكلفة والفائدة

أحد التحديات الرئيسية الأخرى هو التوازن بين التكلفة والفائدة لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية. تتطلب هذه الاستراتيجيات استثمارات كبيرة في التدريب والتطوير، التحفيز، وتطوير نظم تقييم الأداء. يجب على الشركة تقييم ما

إذا كانت الفوائد المتحققة من هذه الاستراتيجيات تفوق التكاليف المرتبطة بها. في كثير من الأحيان، يمكن أن تواجه الشركات صعوبة في تحقيق هذا التوازن، مما يجعل من الضروري إعادة تقييم الاستراتيجيات بشكل دوري لضمان تحقيق أقصى فائدة بأقل تكلفة ممكنة.

تعكس مشكلة الدراسة مجموعة واسعة من التحديات التي تواجه شركة نجم لخدمات التأمين في تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لتحقيق التميز التنظيمي. تتضمن هذه التحديات نقص المهارات، صعوبة قياس الأداء، تحفيز الموظفين، إدارة التغيير، تأثير البيئة الخارجية، والتوازن بين التكلفة والفائدة. تهدف الدراسة إلى استكشاف هذه التحديات بشكل مفصل وتقديم توصيات قابلة للتنفيذ لتحسين فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الشركة، مما يساهم في تحقيق التميز التنظيمي وتعزيز القدرة التنافسية في سوق التأمين.

أهمية الدراسة:

أهمية الدراسة العملية:

تلعب استراتيجيات إدارة الموارد البشرية دورًا حاسمًا في تحقيق التميز التنظيمي، وهو أمر بالغ الأهمية للشركات في بيئة العمل التنافسية والمتغيرة بسرعة. تهدف هذه الدراسة التطبيقية على شركة نجم لخدمات التأمين إلى تحليل وتقييم الأثر العملي لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي، وتقديم رؤى وتوصيات يمكن أن تساعد الشركات الأخرى في تبني ممارسات فعالة تساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

✓ تحسين الأداء الوظيفي

تعتبر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية أداة فعالة لتحسين الأداء الوظيفي للموظفين. من خلال التركيز على تطوير المهارات والقدرات، يمكن للشركات تحسين جودة العمل وزيادة الإنتاجية. تقدم شركة نجم لخدمات التأمين برامج تدريبية شاملة تهدف إلى تعزيز المهارات الفنية والإدارية لموظفيها. تساعد هذه البرامج الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة أكبر وتساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية. إن تحليل وتقييم هذه الاستراتيجيات يمكن أن يقدم دليلًا عمليًا للشركات الأخرى حول كيفية تصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعالة تساهم في تحسين الأداء الوظيفي.

✓ تعزيز الرضا الوظيفي والولاء المؤسسي

تلعب استراتيجيات إدارة الموارد البشرية دورًا مهمًا في تعزيز الرضا الوظيفي والولاء المؤسسي. من خلال توفير بيئة عمل داعمة وتحفيزية، يمكن للشركات زيادة رضا الموظفين وتحفيزهم على البقاء في المؤسسة لفترة أطول. في شركة نجم، يتم تطبيق سياسات تحفيزية تشمل المكافآت المالية والمعنوية، بالإضافة إلى فرص التطوير المهني. يساهم هذا النهج في خلق بيئة عمل إيجابية تحفز الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم. دراسة تأثير هذه السياسات في شركة نجم يمكن أن يوفر رؤى عملية للشركات الأخرى حول كيفية تعزيز الرضا الوظيفي والولاء المؤسسي.

✓ تطوير القيادة وتعزيز الابتكار

تعد القيادة الفعالة والقدرة على الابتكار من العوامل الرئيسية لتحقيق التميز التنظيمي. في شركة نجم، يتم التركيز على تطوير المهارات القيادية من خلال برامج تدريبية مخصصة. تساعد هذه البرامج القادة على تطوير قدراتهم في إدارة الفرق وتحفيز الابتكار. إن دراسة تأثير هذه البرامج يمكن أن يوفر للشركات الأخرى نماذج عملية لتطوير قيادات فعالة وتعزيز ثقافة الابتكار داخل المؤسسات.

✓ إدارة التغيير بفعالية

في بيئة العمل الديناميكية، تعد إدارة التغيير من التحديات الكبرى التي تواجهها الشركات. يمكن لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية أن تساعد في تيسير عملية التغيير من خلال تقديم الدعم والتوجيه للموظفين. في شركة نجم، يتم تنفيذ برامج إدارة التغيير التي تهدف إلى تهيئة الموظفين للتكيف مع التغييرات التنظيمية. يساهم هذا النهج في تقليل المقاومة للتغيير وتحسين الاستجابة له. يمكن للدراسة أن تقدم نماذج عملية للشركات الأخرى حول كيفية إدارة التغيير بفعالية وتحقيق التحولات التنظيمية بنجاح.

✓ تحسين نظم التقييم والأداء

تعد نظم التقييم الفعالة أداة حيوية لتحسين الأداء التنظيمي. من خلال تحديد الأهداف بوضوح وتقديم تغذية راجعة مستمرة، يمكن للشركات تحسين أداء موظفيها بشكل مستمر. في شركة نجم، يتم تطبيق نظام تقييم شامل يركز على تحقيق الأهداف وتقديم تغذية راجعة بناءة. يساعد هذا النظام الموظفين على معرفة نقاط قوتهم ومجالات التحسين. يمكن للدراسة أن تقدم رؤى عملية حول كيفية تصميم وتنفيذ نظم تقييم فعالة تساهم في تحسين الأداء العام للشركة.

✓ تعزيز القدرة التنافسية

من خلال تحسين الأداء الوظيفي، تعزيز الرضا الوظيفي، تطوير القيادة، إدارة التغيير، وتحسين نظم التقييم، يمكن للشركات تعزيز قدرتها التنافسية في السوق. في حالة شركة نجم، ساهمت استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تعزيز قدرتها التنافسية وجعلها من الشركات الرائدة في قطاع التأمين. إن دراسة هذه الاستراتيجيات يمكن أن توفر نماذج عملية للشركات الأخرى حول كيفية تعزيز القدرة التنافسية من خلال استراتيجيات فعالة لإدارة الموارد البشرية.

✓ الاستدامة والتنمية المستدامة

تساهم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة للشركات. من خلال التركيز على تطوير المهارات، تعزيز الرضا الوظيفي، وتشجيع الابتكار، يمكن للشركات تحقيق نمو مستدام. في شركة نجم، يتم تطبيق ممارسات تهدف إلى تحقيق الاستدامة من خلال استراتيجيات طويلة الأجل لتطوير الموارد البشرية. يمكن للدراسة أن تقدم رؤى عملية حول كيفية تحقيق الاستدامة من خلال إدارة فعالة للموارد البشرية.

تظهر أهمية هذه الدراسة العملية من خلال قدرتها على تقديم رؤى وتوصيات للشركات حول كيفية تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لتحقيق التميز التنظيمي. من خلال تحليل تجربة شركة نجم لخدمات التأمين، يمكن للدراسة أن تقدم نماذج عملية يمكن أن تستفيد منها الشركات الأخرى في تحسين أدائها، تعزيز رضا موظفيها، تطوير قيادات فعالة، إدارة التغيير بفعالية، تحسين نظم التقييم، تعزيز قدرتها التنافسية، وتحقيق الاستدامة. إن هذه الرؤى والتوصيات يمكن أن تساعد الشركات على تبني ممارسات فعالة تساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتعزيز نجاحها في السوق.

أهمية الدراسة العلمية:

تشكل الدراسات العلمية حول استراتيجيات إدارة الموارد البشرية (HRM) والتميز التنظيمي حجر الزاوية لفهم كيفية تحسين أداء الشركات وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. في هذا السياق، تأتي الدراسة التطبيقية حول دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في التميز التنظيمي لشركة نجم لخدمات التأمين كإسهام علمي مهم يهدف إلى تقديم رؤى نظرية وعملية يمكن أن تفيد الباحثين والأكاديميين والممارسين في مجال الإدارة. تبرز أهمية هذه الدراسة العلمية من خلال

عدة جوانب رئيسية، تشمل تطوير النظرية، تعزيز الفهم الأكاديمي، وتقديم رؤى جديدة حول الممارسات الفعالة في مجال إدارة الموارد البشرية.

✓ تطوير النظرية

تساهم هذه الدراسة في تطوير النظريات الحالية حول إدارة الموارد البشرية والتميز التنظيمي. بالرغم من وجود العديد من النظريات التي تشرح العلاقة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والتميز التنظيمي، إلا أن هناك حاجة دائمة لتحديث وتطوير هذه النظريات بناءً على البيانات والتجارب الجديدة. تقدم الدراسة التطبيقية في شركة نجم بيانات جديدة وتحليلات دقيقة حول كيفية تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بفعالية لتحقيق التميز التنظيمي. يمكن أن تساهم هذه الدراسة في تعديل أو توسيع النظريات القائمة لتشمل عوامل جديدة أو لتفسير العلاقات بطرق أكثر دقة.

✓ تعزيز الفهم الأكاديمي

تقدم هذه الدراسة فرصة لتعزيز الفهم الأكاديمي حول كيفية تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على التميز التنظيمي في سياق الشركات السعودية، وخاصة في قطاع التأمين. غالبًا ما تركز الأبحاث السابقة على السياقات الغربية، مما يجعل من الضروري إجراء دراسات تتناول السياقات المحلية والثقافات المختلفة. من خلال تحليل تجربة شركة نجم لخدمات التأمين، تقدم هذه الدراسة فهماً أعمق لكيفية تطبيق وتكييف استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في بيئة عمل محلية، وتأثير هذه الاستراتيجيات على الأداء التنظيمي. يمكن أن تساعد هذه الدراسة الأكاديميين والباحثين في فهم التحديات والفرص الفريدة التي تواجه الشركات في السعودية وتطوير نماذج نظرية تناسب هذه السياقات.

✓ تقديم رؤى جديدة حول الممارسات الفعالة

تعد الممارسات الفعالة في إدارة الموارد البشرية موضوعاً محورياً في الأبحاث الإدارية. تسعى هذه الدراسة إلى تقديم رؤى جديدة حول الممارسات التي يمكن أن تساهم في تحقيق التميز التنظيمي. من خلال دراسة شركة نجم، يمكن استخلاص دروس قيمة حول أفضل الممارسات في مجالات مثل التدريب والتطوير، تحفيز الموظفين، إدارة الأداء، وإدارة التغيير. يمكن أن توفر هذه الرؤى دليلاً عملياً للشركات الأخرى وتساهم في تحسين ممارساتها الإدارية.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تساهم الدراسة في تطوير أدوات جديدة لتقييم فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتحديد العوامل التي تؤثر على نجاحها.

✓ بناء قاعدة بيانات معرفية

تساهم هذه الدراسة في بناء قاعدة بيانات معرفية شاملة حول استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في السعودية. تعد البيانات والتجارب العملية مصدرًا قيمًا للباحثين والأكاديميين الذين يسعون لفهم أعمق لكيفية تأثير هذه الاستراتيجيات على الأداء التنظيمي. من خلال جمع وتحليل البيانات من شركة نجم، توفر هذه الدراسة معلومات موثوقة يمكن استخدامها في الدراسات المستقبلية. يمكن أن تساعد هذه البيانات في تطوير نماذج قياسية وتحليلية تساعد الباحثين على إجراء مقارنات بين الشركات والصناعات المختلفة.

✓ التأثير على السياسات العامة

يمكن أن تساهم النتائج المستخلصة من هذه الدراسة في التأثير على السياسات العامة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والتنمية التنظيمية. من خلال تقديم أدلة علمية قوية حول فعالية استراتيجيات معينة، يمكن أن تساهم الدراسة في توجيه صناع القرار والمشرعين نحو تبني سياسات تدعم التميز التنظيمي وتعزز من قدرة الشركات على المنافسة في السوق. يمكن أن تساعد الدراسة أيضًا في تحديد المجالات التي تحتاج إلى دعم أو إصلاح، مما يساهم في تحسين البيئة التنظيمية بشكل عام.

✓ تعزيز التعليم والتدريب الأكاديمي

تعد هذه الدراسة إضافة قيمة للمناهج التعليمية والتدريبية في الجامعات والمؤسسات الأكاديمية. يمكن استخدام النتائج والأدلة المستخلصة من الدراسة كمواضيع تعليمية في برامج الدراسات العليا والدورات التدريبية المتخصصة في إدارة الموارد البشرية والتنمية التنظيمية. يمكن أن تساعد الدراسة الطلاب والممارسين على فهم التحديات والفرص المتعلقة بتطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في السياقات المختلفة، وتطوير مهاراتهم في تحليل المشكلات وتقديم الحلول الفعالة.

✓ تعزيز البحوث المستقبلية

تفتح هذه الدراسة الأبواب أمام العديد من الأسئلة البحثية المستقبلية والتحديات الأكاديمية. من خلال تحديد الثغرات في المعرفة الحالية وتقديم توصيات للبحوث المستقبلية، تساهم الدراسة في توجيه الباحثين نحو مجالات جديدة يمكن استكشافها. يمكن أن تشمل هذه المجالات تأثير التكنولوجيا الرقمية على إدارة الموارد البشرية، دور الثقافة التنظيمية في تحقيق التميز، أو كيفية تعزيز التزام الموظفين في بيئات العمل المتغيرة. يمكن أن تشكل هذه الأسئلة أساسًا لمشاريع بحثية جديدة تساهم في توسيع قاعدة المعرفة وتقديم حلول مبتكرة للتحديات الإدارية.

تبرز الأهمية العلمية لهذه الدراسة من خلال تطوير النظريات، تعزيز الفهم الأكاديمي، تقديم رؤى جديدة حول الممارسات الفعالة، بناء قاعدة بيانات معرفية، التأثير على السياسات العامة، تعزيز التعليم والتدريب الأكاديمي، وتعزيز البحوث المستقبلية. من خلال التركيز على شركة نجم لخدمات التأمين، تقدم الدراسة إسهامًا قيمًا في مجال إدارة الموارد البشرية والتميز التنظيمي، مما يساعد على تحسين الممارسات الإدارية ودعم الشركات في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

أهداف الدراسة:

- الهدف الرئيسي

- تحليل وتقييم دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز التنظيمي في شركة نجم لخدمات التأمين.

يهدف هذا الهدف الرئيسي إلى فهم كيفية تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المطبقة في شركة نجم على تحقيق التميز التنظيمي. يتطلب ذلك دراسة متعمقة لمختلف السياسات والإجراءات والممارسات التي تتبناها الشركة، وتقييم مدى فاعليتها في تعزيز الأداء العام والقدرة التنافسية للشركة.

- الأهداف الفرعية

1. تحليل تأثير برامج التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي للموظفين

يهدف هذا الهدف إلى فهم كيفية تأثير برامج التدريب والتطوير التي تطبقها شركة نجم على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين. يشمل ذلك دراسة محتوى البرامج التدريبية، مدى تكرارها، وفائدتها العملية في تطوير المهارات الفنية

والإدارية. يساهم هذا التحليل في تحديد نقاط القوة والضعف في برامج التدريب والتطوير، واقتراح تحسينات يمكن أن تزيد من فاعليتها.

2. تقييم سياسات التحفيز والتعويض وأثرها على الرضا الوظيفي والولاء المؤسسي

يركز هذا الهدف على دراسة سياسات التحفيز والتعويض التي تتبناها شركة نجم، مثل المكافآت المالية والمعنوية، وكيفية تأثيرها على مستوى الرضا الوظيفي والولاء المؤسسي بين الموظفين. يساهم هذا التحليل في فهم مدى قدرة هذه السياسات على تحفيز الموظفين وتعزيز ارتباطهم بالشركة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي والحد من معدلات دوران الموظفين.

3. دراسة فعالية نظم التقييم والأداء في تحسين جودة العمل

يهدف هذا الهدف إلى تقييم نظم التقييم والأداء المطبقة في شركة نجم، وكيفية استخدامها لتحسين جودة العمل وزيادة الإنتاجية. يشمل ذلك دراسة معايير التقييم، العمليات المستخدمة لتقديم التغذية الراجعة، وتأثير هذه النظم على تحفيز الموظفين لتحسين أدائهم. يساعد هذا التحليل في تحديد مدى فاعلية نظم التقييم الحالية واقتراح تحسينات محتملة.

4. تحليل دور استراتيجيات إدارة التغيير في تيسير التحولات التنظيمية

يركز هذا الهدف على فهم كيفية تأثير استراتيجيات إدارة التغيير التي تطبقها شركة نجم على تيسير التحولات التنظيمية وتقليل المقاومة للتغيير بين الموظفين. يتضمن ذلك دراسة الأساليب المتبعة في إدارة التغيير، مثل التواصل الفعال، تقديم الدعم النفسي، وتدريب الموظفين على التكيف مع التغييرات. يساهم هذا التحليل في تقديم رؤى حول كيفية تحسين استراتيجيات إدارة التغيير لتحقيق انتقال سلس وناجح.

5. تقييم تأثير تطوير القيادة على تعزيز الابتكار والقدرة التنافسية

يهدف هذا الهدف إلى دراسة كيفية تأثير برامج تطوير القيادة المطبقة في شركة نجم على تعزيز الابتكار والقدرة التنافسية للشركة. يشمل ذلك تحليل محتوى برامج التدريب القيادي، وتقييم مدى فاعليتها في تطوير المهارات القيادية وتحفيز القادة على تبني نهج ابتكاري في إدارة الفرق والمشاريع. يساهم هذا التحليل في تقديم توصيات لتحسين برامج تطوير القيادة لتحقيق أفضل نتائج ممكنة.

6. تحليل دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تعزيز الاستدامة التنظيمية

يركز هذا الهدف على فهم كيفية تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المطبقة في شركة نجم على تحقيق الاستدامة التنظيمية. يتضمن ذلك دراسة السياسات والممارسات التي تساهم في تطوير بيئة عمل مستدامة، مثل تعزيز التوازن بين العمل والحياة، تقديم فرص التطوير المهني، وتحفيز الابتكار. يساهم هذا التحليل في تقديم رؤى حول كيفية تعزيز استدامة الموارد البشرية لدعم النمو المستدام للشركة.

تساؤلات الدراسة:

سؤال الدراسة الرئيسي:

- ما هو دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز التنظيمي في شركة نجم لخدمات التأمين؟

الأسئلة الفرعية:

- كيف تؤثر استراتيجيات التدريب والتطوير على تحسين أداء الموظفين في شركة نجم؟
- ما هي العلاقة بين نظام التقييم والأداء والاحتفاظ بالموظفين في الشركة؟
- كيف تساهم استراتيجيات التحفيز في تعزيز روح الإبداع والابتكار بين الموظفين؟
- ما هي العوامل الثقافية والتنظيمية التي تؤثر على تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في شركة نجم؟
- كيف تؤثر سياسات إدارة الموارد البشرية على رضا العملاء وجودة الخدمات المقدمة؟
- ما مدى تأثير القيادة على فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز التنظيمي؟
- كيف يمكن قياس تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء المؤسسي بشكل عام؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

- تؤدي استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الفعالة إلى تحقيق التميز التنظيمي في شركة نجم لخدمات التأمين.

الفروض الفرعية:

- تؤثر استراتيجيات التدريب والتطوير بشكل إيجابي على أداء الموظفين في شركة نجم.
- تساهم أنظمة التقييم والأداء في تعزيز معدلات الاحتفاظ بالموظفين.
- تؤدي استراتيجيات التحفيز إلى زيادة مستوى الإبداع والابتكار بين الموظفين.

- تؤثر العوامل الثقافية والتنظيمية على فعالية تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.
- تؤثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على رضا العملاء وجودة الخدمات المقدمة.
- تلعب القيادة دورًا محوريًا في تعزيز فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.
- يمكن قياس تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء المؤسسي باستخدام مؤشرات محددة.

الدراسات السابقة:

تهدف دراسة (Almatter، 2024) إلى التعرف على أثر ممارسات استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء المنظمات في المملكة العربية السعودية، التعرف على مفاهيم الدراسة المتمثلة في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأداء المنظمات، من خلال استعراض النتائج من المتخصصين والممارسين من خلال تقديم عرض عالي الأداء، وتبسيط الضوء على أكبر المؤسسات والشركات الصغيرة في المملكة العربية السعودية من حيث تأسيسها وتطورها، وبيان العوامل التي تضمن نجاح وتفعيل بدايات الموارد البشرية في المؤسسات والشركات في المملكة العربية السعودية بما في ذلك تحسين أدائها. أشارت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات الموارد البشرية الاستراتيجية على أداء الموظفين داخل المنظمات والشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، ووجود تأثير ذو دلالة إحصائية لعمليات الاختيار والتوظيف على أداء الموظفين داخل المنظمات والشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية. أداء العاملين، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير على أداء العاملين. أهم التوصيات التي خلصت إليها مراجعة خطة المكافآت في المؤسسات والشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية على أساس البيئة المناسبة لتنعكس إيجاباً على الموظفين، والعمل على ربط أداء المنظمات بمشاركة موظفيها، أن هذه المنظمات تضع أهدافاً محددة وقابلة للقياس يمكن تحقيقها بشكل واقعي من خلال الموظفين.

هدفت دراسة (Almutrif، 2024) إلى دراسة أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك التحليل الوظيفي، وتخطيط الموارد البشرية، والتدريب، وتقييم الأداء، والتعويضات، في تحقيق التميز التنظيمي بأبعاده المختلفة مثل التميز القيادي، والتميز الاستراتيجي، وتميز الهيكل التنظيمي، والتميز الفردي. التميز والثقافة التنظيمية المتميزة في صندوق تنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية. وتكونت عينة الدراسة من 262 موظفاً من أصل 578 موظفاً، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وذلك باستخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات. وتوصلت الدراسة

إلى دلائل ذات دلالة إحصائية على أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز التنظيمي في صندوق تنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية. وأوصت الدراسة بالتطوير المستمر لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية الفعالة والمدرسة، والتي تغطي جميع مراحل دورة حياة الموظف، لتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية وتحقيق الأداء والأهداف التنظيمية.

بالاعتماد على نموذج قبول التكنولوجيا (TAM) وإطار عمل التكنولوجيا والمنظمة والبيئة (TOE)، تبحث دراسة (Islam، 2023) في العوامل التي تؤثر على اعتماد الذكاء الاصطناعي (AI) بين المتخصصين في الموارد البشرية (HR) في المنظمات السياحية في ماليزيا. تم جمع الردود من 389 من موظفي الموارد البشرية العاملين في المنظمات السياحية. استنادًا إلى تحليل جزئي لنموذج المعادلات الهيكلية للمربعات الصغرى (PLS-SEM)، كشفت النتائج أن سهولة الاستخدام الملموسة، والفائدة الملموسة، والكفاءة التكنولوجية، ودعم الإدارة العليا، والضغط التنافسي لها تأثيرات إيجابية كبيرة على اعتماد الذكاء الاصطناعي في صناعة السياحة في ماليزيا. تتمثل مساهمة الدراسة في نموذجي TAM وTOE في إدراج اضطرابات السوق كعامل معتدل، والذي وجد أنه وسيط مهم لأنه يعزز فهم ممارسي الموارد البشرية وغيرهم فيما يتعلق بالعوامل الأكثر تأثيرًا في اعتماد الذكاء الاصطناعي بين موظفو الموارد البشرية في صناعة السياحة. يسلط النموذج الذي تم تطويره في هذه الدراسة الضوء على كيف يمكن لاضطرابات السوق أن تعزز العلاقة بين اعتماد الذكاء الاصطناعي والمنظمات. بالإضافة إلى الآثار الإدارية والنظرية، تناقش الدراسة أيضًا حدودها وتحدد اتجاهات البحث المستقبلي.

تهدف دراسة (Suhardi، 2021) إلى تحديد أثر قيادة الموظفين وتبادل أعضاء الفريق من خلال سلوك المواطنة التنظيمية على أداء العاملين في شركات التأمين على الحياة الأجنبية. يستخدم هذا البحث طريقة أخذ العينات الهادفة للاختيار. ويشارك في البحث المستخدم لاختبار النموذج المدروس مائة وستين مشاركًا. تم جمع البيانات باستخدام الاستبيان ومن ثم تحليلها باستخدام برنامج SEM AMOS. أظهرت هذه الدراسة أن القيادة الخادمة تؤثر بشكل إيجابي على سلوك المواطنة التنظيمية، وتبادل أعضاء الفريق، وأداء الموظفين. في حين أن تبادل أعضاء الفريق له تأثير إيجابي وكبير على سلوك المواطنة التنظيمية، فإن تبادل أعضاء الفريق له تأثير سلبي وكبير على أداء الموظفين. وبالتالي، يؤثر سلوك المواطنة التنظيمية بشكل إيجابي وكبير على أداء الموظفين. وأشار تأثير التوسط إلى أن تبادل أعضاء الفريق والقيادة الخادمة يؤثران على سلوك المواطنة التنظيمية ويؤثران على أداء الموظفين. تشير نتائج

الدراسة إلى أنه عندما يؤدي الموظفون أداءً يتجاوز وظائفهم (أدوار سلوك المواطنة التنظيمية) وينخرطون في تبادل أعضاء الفريق، فإن لديهم تواصلًا اجتماعيًا عالي الجودة مع أعضاء مجموعة العمل. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للموظفين الذين يعملون تحت قيادة خادمة تطوير روابط شخصية قوية. يمكن للموظفين ذوي المستويات المنخفضة من الاستقلالية في عملهم تحسين الأداء إذا تم التوسط في سلوك المواطنة التنظيمية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

1. نظرية الموارد البشرية

نظرية الموارد البشرية تعتبر من الأسس التي بنيت عليها معظم السياسات والإجراءات المتعلقة بإدارة القوى العاملة في الشركات الحديثة. تركز هذه النظرية على أن الموظفين ليسوا مجرد أدوات لتحقيق الأهداف الاقتصادية للشركة، بل هم شريك أساسي في عملية النمو والتطور. في شركة نجم لخدمات التأمين، يتم تطبيق هذه النظرية من خلال الاستثمار الكبير في برامج التدريب والتطوير التي تهدف إلى تحسين المهارات والكفاءات الوظيفية للموظفين. هذا الاستثمار يظهر من خلال تخصيص موارد كبيرة لتقديم دورات تدريبية منتظمة وورش عمل تهدف إلى تعزيز القدرات الفنية والإدارية للموظفين، مما يساهم بشكل مباشر في تحسين الأداء العام وزيادة الإنتاجية. تعتبر هذه البرامج جزءًا لا يتجزأ من استراتيجية الشركة لتحقيق التميز التنظيمي، حيث أنها تساهم في بناء ثقافة تعلم مستمر وتحفيز الموظفين على الابتكار والتفاني في العمل. تهتم النظرية بتعزيز التفاعل الإيجابي بين الموظفين والإدارة، مما يخلق بيئة عمل متوازنة تعزز من رضا الموظفين وانتمائهم للشركة. هذه الاستراتيجيات لا تعزز فقط من الأداء الفردي، بل تساعد في بناء فريق عمل متجانس قادر على مواجهة التحديات وتحقيق أهداف الشركة بشكل فعال ومستدام (Omolawal، 2023).

2. نظرية رأس المال البشري

تعتبر نظرية رأس المال البشري من النظريات الأساسية في فهم أهمية الاستثمار في تطوير المهارات والمعرفة لدى الموظفين. تنطلق هذه النظرية من فكرة أن الاستثمار في التعليم والتدريب والتنمية المستمرة للموظفين يؤدي إلى تحسين كفاءتهم وإنتاجيتهم، مما يعود بالفائدة على المنظمة ككل. في شركة نجم لخدمات التأمين، يتم تطبيق هذه

النظرية من خلال توفير برامج تعليمية وتدريبية مكثفة تهدف إلى تحسين مهارات الموظفين وزيادة كفاءتهم. تشمل هذه البرامج دورات تدريبية متخصصة في مجالات التأمين المختلفة، بالإضافة إلى ورش عمل تهدف إلى تطوير المهارات القيادية والإدارية. تعزز هذه الاستراتيجيات من قدرة الموظفين على تقديم خدمات عالية الجودة، مما يساهم في تعزيز سمعة الشركة وزيادة رضا العملاء. من خلال التركيز على تطوير رأس المال البشري، تضمن الشركة تحقيق ميزة تنافسية مستدامة في سوق التأمين. علاوة على ذلك، يساعد الاستثمار في رأس المال البشري على تحفيز الابتكار والإبداع داخل الشركة، مما يمكنها من التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل وتحقيق التميز التنظيمي (Gillies، 2015).

3. نظرية التحفيز

تعتبر نظرية التحفيز من النظريات المركزية في فهم كيفية دفع الموظفين للأداء بأقصى قدراتهم. تشمل هذه النظرية مجموعة من النظريات الفرعية مثل نظرية الاحتياجات لماسلو، ونظرية الحوافز والتوقعات، ونظرية العدالة. تنطلق هذه النظريات من فهم أن الموظفين يحتاجون إلى محفزات داخلية وخارجية لتحفيزهم على تحقيق أداء عالي. في شركة نجم لخدمات التأمين، يتم تطبيق هذه النظريات من خلال سياسات تحفيزية مبتكرة تشمل المكافآت المالية والمعنوية. تقدم الشركة مكافآت مالية للأداء المتميز، بالإضافة إلى تحفيز معنوي مثل الاعتراف بالجهود الفردية والجماعية من خلال برامج تكريم الموظفين. تساعد هذه الاستراتيجيات في تعزيز الرضا الوظيفي وزيادة انتماء الموظفين للشركة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام وتحقيق التميز التنظيمي. إضافة إلى ذلك، تساهم بيئة العمل الداعمة والمحافظة على العدالة بين الموظفين في تعزيز الدوافع الذاتية وتحقيق مستويات عالية من الإنتاجية والابتكار (Locke، 2020).

4. نظرية العدالة التنظيمية

تعتبر نظرية العدالة التنظيمية من النظريات الأساسية في إدارة الموارد البشرية، حيث تركز على إدراك الموظفين للعدالة في توزيع المكافآت والتقييمات والمعاملة داخل المنظمة. تشير هذه النظرية إلى أن الشعور بالعدالة يؤثر بشكل كبير على رضا الموظفين وأدائهم وانتمائهم للمنظمة. في شركة نجم لخدمات التأمين، يتم التأكيد على العدالة التنظيمية من خلال سياسات واضحة وشفافة في التقييم والتحفيز. تشمل هذه السياسات نظام تقييم أداء دوري يتم من خلاله تقييم الأداء الفردي بناءً على معايير موضوعية وواضحة، بالإضافة إلى سياسات مكافآت تعتمد على الأداء. تساعد هذه السياسات في تعزيز الشعور بالعدالة بين الموظفين، مما يزيد من ولائهم للشركة وانتمائهم لها،

ويسهم في تحقيق التميز التنظيمي. علاوة على ذلك، تساهم العدالة التنظيمية في بناء ثقافة تنظيمية قائمة على الثقة والاحترام المتبادل بين الإدارة والموظفين، مما يعزز من بيئة العمل الإيجابية ويسهم في تحقيق أهداف الشركة بكفاءة وفعالية (Mansour، 2019).

5. نظرية القيادة التحويلية

تستند نظرية القيادة التحويلية إلى فكرة أن القادة يجب أن يكونوا قادرين على تحفيز وإلهام الموظفين لتحقيق أهداف المنظمة. تعتبر هذه النظرية من النظريات الحديثة في القيادة، حيث تركز على تطوير القائد لقدراته على التأثير الإيجابي على الموظفين من خلال الرؤية المشتركة والتواصل الفعال والاهتمام بالفرد. في شركة نجم لخدمات التأمين، يتم تدريب القادة على تبني أساليب القيادة التحويلية من خلال برامج تطوير القيادة. تشمل هذه البرامج تدريبات على مهارات التواصل الفعال، وإدارة الفرق، وتحفيز الموظفين. تساعد هذه الاستراتيجيات في بناء قادة قادرين على إلهام فرق العمل وتحفيزهم لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة، مما يسهم في تحقيق التميز التنظيمي. بالإضافة إلى ذلك، تساهم القيادة التحويلية في تعزيز ثقافة الابتكار والتغيير الإيجابي داخل الشركة، مما يعزز من قدرتها على التكيف مع التحديات وتحقيق النجاح المستدام (Korejan، 2016).

6. نظرية إدارة التغيير

تعتبر نظرية إدارة التغيير من النظريات الأساسية في فهم كيفية التعامل مع التحولات التنظيمية والتكيف معها. تركز هذه النظرية على أهمية التخطيط الجيد للتغيير، وتوفير الدعم اللازم للموظفين خلال عملية التغيير، وضمان التواصل الفعال لشرح أسباب وأهداف التغيير. في شركة نجم لخدمات التأمين، يتم تطبيق استراتيجيات إدارة التغيير من خلال تهيئة الموظفين للتكيف مع التغيرات المستمرة في بيئة العمل، وتقديم الدعم والتدريب اللازمين لضمان نجاح هذه التغيرات. تشمل هذه الاستراتيجيات برامج تدريبية تهدف إلى تطوير مهارات الموظفين في التكيف مع التغيير، بالإضافة إلى توفير منصات تواصل تتيح للموظفين التعبير عن مخاوفهم واقتراحاتهم بشأن التغيير. تساعد هذه الاستراتيجيات في تقليل المقاومة للتغيير وزيادة قبول الموظفين له، مما يسهم في تحقيق التميز التنظيمي. علاوة على ذلك، يساهم إدارة التغيير الفعالة في تعزيز المرونة التنظيمية، مما يمكن الشركة من الاستجابة بسرعة وكفاءة للتغيرات في السوق وتحقيق أهدافها بكفاءة (Wren، 2024).

7. نظرية التعلم التنظيمي

تركز نظرية التعلم التنظيمي على قدرة المنظمة على التعلم من تجاربها وتطبيق هذه المعرفة لتحسين الأداء. تعتبر هذه النظرية من النظريات الحديثة التي تركز على أهمية التعلم المستمر والتطوير المهني داخل المنظمة. في شركة نجم لخدمات التأمين، يتم تعزيز التعلم التنظيمي من خلال برامج تطوير الموظفين وتشجيع الابتكار والمشاركة في عمليات التحسين المستمر. تشمل هذه البرامج دورات تدريبية وورش عمل تهدف إلى تطوير مهارات الموظفين وزيادة معرفتهم في مجالات عملهم. بالإضافة إلى ذلك، تشجع الشركة على تبادل المعرفة بين الموظفين من خلال فرق العمل والمجموعات البحثية. تسهم هذه الاستراتيجيات في تعزيز ثقافة التعلم المستمر داخل الشركة، مما يساعدها على تحسين أدائها وتحقيق التميز التنظيمي. علاوة على ذلك، يساهم التعلم التنظيمي في تعزيز القدرة على الابتكار والتكيف مع التغيرات، مما يعزز من قدرة الشركة على البقاء في مقدمة السوق وتحقيق النجاح المستدام (Hafit، 2022).

8. نظرية التوازن بين العمل والحياة

تستند نظرية التوازن بين العمل والحياة إلى أهمية تحقيق توازن صحي بين متطلبات العمل والحياة الشخصية للموظفين. تشير هذه النظرية إلى أن تحقيق هذا التوازن يسهم في زيادة رضا الموظفين وتحسين صحتهم النفسية والجسدية، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم وإنتاجيتهم. في شركة نجم لخدمات التأمين، يتم تطبيق هذه النظرية من خلال سياسات مرنة تتيح للموظفين تحقيق هذا التوازن. تشمل هذه السياسات ساعات عمل مرنة، وخيارات العمل عن بعد، وإجازات مدفوعة الأجر، بالإضافة إلى برامج دعم الصحة النفسية والجسدية. تساعد هذه الاستراتيجيات في تعزيز رضا الموظفين وزيادة انتمائهم للشركة، مما يسهم في تحسين الأداء العام وتحقيق التميز التنظيمي. علاوة على ذلك، يسهم تحقيق التوازن بين العمل والحياة في تقليل معدلات الغياب والتوتر بين الموظفين، مما يعزز من بيئة العمل الإيجابية ويزيد من قدرة الشركة على جذب والاحتفاظ بالكفاءات العالية (Bello، 2024).

9. نظرية الاستدامة التنظيمية

تركز نظرية الاستدامة التنظيمية على أهمية تبني ممارسات مستدامة في إدارة الموارد البشرية لضمان النمو والتطور على المدى الطويل. تسعى هذه النظرية إلى تحقيق توازن بين الأهداف الاقتصادية، والبيئية، والاجتماعية للمنظمة، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج إيجابية تتجاوز الربحية القصيرة الأجل. في شركة نجم لخدمات التأمين، يتم تطبيق هذه

النظرية من خلال مجموعة متنوعة من السياسات والممارسات التي تعزز الاستدامة في جميع جوانب العمل. أحد الجوانب الرئيسية لتطبيق هذه النظرية هو تطوير المهارات القيادية للموظفين. يتم تنظيم دورات تدريبية وورش عمل تهدف إلى تعزيز القدرات القيادية للمديرين والموظفين على حد سواء، مما يمكنهم من اتخاذ قرارات استراتيجية تساهم في تحقيق الاستدامة. هذه البرامج التعليمية لا تركز فقط على المهارات الفنية والإدارية، بل تشمل أيضاً تعزيز الوعي بأهمية الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية.

يتم تحفيز الابتكار داخل الشركة من خلال خلق بيئة عمل تشجع الموظفين على التفكير الإبداعي وتقديم أفكار جديدة تساهم في تحسين العمليات والخدمات. هذا الابتكار المستمر يمكن أن يؤدي إلى تطوير منتجات وخدمات جديدة تتوافق مع متطلبات السوق المتغيرة وتساهم في الحفاظ على ميزة تنافسية مستدامة. من ناحية أخرى، تولي الشركة اهتماماً كبيراً لتبني ممارسات صديقة للبيئة. يتم تنفيذ برامج تهدف إلى تقليل الأثر البيئي للعمليات اليومية، مثل استخدام التكنولوجيا النظيفة، وتقليل استهلاك الموارد الطبيعية، وتعزيز إعادة التدوير. هذه الممارسات لا تعزز فقط الاستدامة البيئية، بل تساهم أيضاً في تحسين سمعة الشركة كمنظمة مسؤولة بيئياً، مما يزيد من ثقة العملاء والمستثمرين. تساهم كل هذه السياسات والممارسات في تحقيق التميز التنظيمي من خلال بناء أساس قوي للنمو المستقبلي والابتكار المستدام. تعزيز الاستدامة في جميع جوانب العمل يؤدي إلى زيادة الكفاءة والإنتاجية، مما يعزز من قدرة الشركة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية والبقاء في طليعة المنافسة في السوق (Rahman، 2023).

10. نظرية التميز التنظيمي

تعتبر نظرية التميز التنظيمي من النظريات المركزية في فهم كيفية تحقيق الأداء المتفوق داخل المنظمة. تستند هذه النظرية إلى مجموعة من المبادئ التي تشمل الجودة الشاملة، والابتكار المستمر، والتركيز على العملاء، وهذه المبادئ تُعد حجر الأساس لتحقيق التميز التنظيمي. في شركة نجم لخدمات التأمين، يتم تطبيق مبدأ الجودة الشاملة من خلال تحسين جودة الخدمات المقدمة للعملاء باستمرار. يتم تنفيذ برامج مراقبة الجودة التي تضمن تقديم خدمات ذات مستوى عالٍ من الكفاءة والدقة. هذه البرامج تشمل مراجعات دورية لعمليات الشركة، وتقييم الأداء، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. بالإضافة إلى ذلك، يتم تدريب الموظفين بشكل مستمر على معايير الجودة العالمية، مما يعزز من مهاراتهم وقدرتهم على تقديم خدمات فائقة الجودة (Al-Dhaafri، 2016).

أما فيما يتعلق بالابتكار المستمر، تشجع الشركة على خلق بيئة عمل تتيح للموظفين التفكير الإبداعي وتقديم أفكار جديدة. يتم تنظيم جلسات عصف ذهني وورش عمل تركز على الابتكار، مما يمكن الموظفين من تقديم حلول جديدة وتحسين العمليات القائمة. هذا التركيز على الابتكار يساعد الشركة على مواكبة التغيرات السريعة في السوق وتلبية احتياجات العملاء المتطورة بفعالية. التركيز على العملاء يعد أيضاً من الركائز الأساسية لنظرية التميز التنظيمي. في شركة نجم لخدمات التأمين، يتم تطبيق استراتيجيات تهدف إلى فهم احتياجات وتوقعات العملاء بشكل عميق وتلبية هذه الاحتياجات بأفضل طريقة ممكنة. يتم استخدام أدوات تحليل بيانات العملاء لتحديد الاتجاهات والأنماط التي تساعد في تحسين الخدمات وتقديم تجربة عملاء متميزة. بالإضافة إلى ذلك، يتم تقديم خدمات مخصصة تناسب مع احتياجات كل عميل بشكل فردي، مما يزيد من رضا العملاء وولائهم للشركة. تسهم هذه المبادئ مجتمعة في تحقيق التميز التنظيمي من خلال بناء ثقافة تنظيمية تعتمد على الجودة، والابتكار، والتركيز على العملاء. تحقيق هذه المبادئ يضمن للشركة تقديم خدمات متميزة تلي احتياجات السوق وتساهم في بناء سمعة قوية ومميزة في الصناعة. التميز التنظيمي ليس مجرد هدف نهائي، بل هو عملية مستمرة تتطلب التزاماً دائماً بتحسين الأداء وتقديم أعلى مستويات الخدمة والجودة، مما يعزز من قدرة الشركة على تحقيق النجاح المستدام والنمو في بيئة تنافسية متزايدة التعقيد (Barnawi، 2022).

المنهجية وطرق البحث:

تتطلب دراسة "دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في التميز التنظيمي: دراسة تطبيقية على شركة نجم لخدمات التأمين" اتباع منهجية بحثية منظمة وموثوقة لضمان الحصول على نتائج دقيقة وموضوعية. في هذا السياق، تعتمد الدراسة على المنهج الكمي كأداة رئيسية لجمع وتحليل البيانات، وهو ما يعكس الحاجة إلى استخدام أساليب كمية لتقييم العلاقة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ومؤشرات التميز التنظيمي.

1. تصميم الدراسة

يتضمن تصميم الدراسة اختيار نموذج بحثي يتناسب مع الأهداف المحددة. تعتمد الدراسة على تصميم بحث وصفي استكشافي، حيث يسعى الباحث إلى استكشاف وتحديد الأبعاد المختلفة لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتقييم

تأثيرها على التميز التنظيمي. يتضمن هذا التصميم استخدام أدوات بحث كمية لجمع البيانات من عينة مختارة من موظفي شركة نجم، مما يسمح بتحليل دقيق وعلمي للبيانات.

2. أداة البحث

تتطلب الدراسة تطوير أداة بحث موثوقة لجمع البيانات. يتم استخدام استبيان مكون من عدة محاور رئيسية، بحيث يشمل المحاور المتعلقة باستراتيجيات إدارة الموارد البشرية مثل التدريب والتطوير، التحفيز، التقييم، والاحتفاظ بالموظفين. يتضمن الاستبيان أيضًا مقاييس لقياس التميز التنظيمي من خلال مؤشرات مثل جودة الخدمة، رضا العملاء، الابتكار، والولاء المؤسسي. تُستخدم مقاييس ليكرت المكونة من خمسة مستويات، حيث يتمكن المشاركون من تقييم كل عبارة وفقًا لمستوى اتفاقهم، مما يوفر بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي.

3. عينة الدراسة

يتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية أو من خلال اختيار عينة تمثل الفئات المختلفة داخل الشركة، بما في ذلك الموظفين من مختلف المستويات الإدارية والوظيفية. يهدف ذلك إلى ضمان تمثيل شامل وموثوق للآراء والتجارب المختلفة للموظفين. من المتوقع أن تكون العينة كافية لتحقيق التحليل الإحصائي المناسب وتقديم نتائج موثوقة تعكس الواقع في الشركة.

4. جمع البيانات

تتضمن عملية جمع البيانات توزيع الاستبيانات على العينة المحددة، ويمكن أن يتم ذلك من خلال وسائل إلكترونية أو ورقية. يُفضل استخدام الطرق الإلكترونية لتسهيل عملية الاستجابة وزيادة نسبة الاستجابة. يتم توفير توضيحات حول أهداف الدراسة وكيفية استخدام البيانات، مما يساعد على بناء الثقة ويعزز من مشاركة الموظفين.

5. التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، يتم تحليلها باستخدام برامج التحليل الإحصائي مثل SPSS أو AMOS. يتضمن التحليل الإحصائي مجموعة من الأساليب، مثل التحليل الوصفي الذي يوفر معلومات أساسية عن خصائص العينة، والتحليل الاستدلالي الذي يُستخدم لتقييم العلاقات بين المتغيرات. تُستخدم تقنيات مثل تحليل الانحدار لقياس تأثير

استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على التميز التنظيمي، مما يساعد على تحديد ما إذا كانت هناك علاقة إيجابية أو سلبية بين المتغيرات.

6. اختبار الفرضيات

تسعى الدراسة إلى اختبار فرضيات محددة تتعلق بدور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في التميز التنظيمي. يتم استخدام اختبارات إحصائية مثل اختبار T واختبار ANOVA لتحديد ما إذا كانت هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات. يساعد ذلك في الوصول إلى استنتاجات قائمة على الأدلة حول العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية ومؤشرات التميز التنظيمي.

7. تحليل النتائج

تُحلل النتائج المستخلصة من البيانات بشكل منهجي، بحيث يتم تفسيرها في سياق الإطار النظري للدراسة. يركز التحليل على مقارنة النتائج بالمفاهيم والنظريات المعتمدة، كما يُسلط الضوء على أية نتائج غير متوقعة أو مثيرة للاهتمام قد تحتاج إلى مزيد من البحث.

8. مناقشة النتائج

تتطلب المرحلة التالية من البحث مناقشة النتائج المستخلصة وتأثيرها على المجال البحثي والممارسات العملية. سيتم التركيز على كيفية تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على التميز التنظيمي في شركة نجم، وكيف يمكن استخدام هذه النتائج لتوجيه السياسات المستقبلية وتحسين الأداء العام للشركة.

9. التوصيات

بناءً على النتائج المستخلصة، ستقدم الدراسة مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن أن تساعد شركة نجم في تعزيز استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتحقيق مستويات أعلى من التميز التنظيمي. تتضمن هذه التوصيات تطبيق استراتيجيات جديدة أو تحسين الاستراتيجيات الحالية لتعزيز الأداء وزيادة التنافسية.

10. القيود والاعتبارات الأخلاقية

يتضمن البحث أيضًا مناقشة أي قيود محتملة قد تؤثر على النتائج، مثل حجم العينة أو إمكانية التحيز في البيانات. كما يتطلب الالتزام بالاعتبارات الأخلاقية في البحث، مثل ضمان سرية المعلومات وحماية هوية المشاركين، مما يعزز من مصداقية البحث ويزيد من الثقة في النتائج المستخلصة.

من خلال استخدام هذه المنهجية الكمية الشاملة، تسعى الدراسة إلى تقديم رؤى عميقة حول دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تعزيز التميز التنظيمي في شركة نجم لخدمات التأمين، مما يساهم في تعزيز الفهم الأكاديمي والعملي لهذا الموضوع الحيوي.

أدوات الدراسة:

تعتبر أدوات الدراسة من العناصر الأساسية التي تساهم في تحقيق الأهداف البحثية وتوفير بيانات دقيقة وموثوقة. في دراسة "دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في التميز التنظيمي: دراسة تطبيقية على شركة نجم لخدمات التأمين"، تم اختيار مجموعة من الأدوات المنهجية التي تساعد في جمع وتحليل البيانات بطريقة منهجية وعلمية. يتمثل الهدف من هذه الأدوات في تقديم رؤى شاملة حول العلاقة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ومؤشرات التميز التنظيمي.

1. الاستبيان

تُعتبر أداة الاستبيان من الأدوات الرئيسية المستخدمة في هذه الدراسة، حيث يتم تصميم استبيان شامل يتناول عدة جوانب متعلقة بإدارة الموارد البشرية والتميز التنظيمي. يشمل الاستبيان مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى قياس آراء الموظفين حول استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المختلفة، مثل التدريب والتطوير، التحفيز، التقييم، والاحتفاظ بالموظفين.

يتكون الاستبيان من عدة محاور رئيسية:

- محور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية: يتضمن أسئلة تتعلق بالسياسات والإجراءات المتبعة في الشركة، مثل برامج التدريب، أنظمة التقييم، واستراتيجيات التحفيز.
- محور التميز التنظيمي: يشمل أسئلة حول جودة الخدمات المقدمة، رضا العملاء، الابتكار، والولاء المؤسسي.

تم استخدام مقياس ليكرت المكون من خمسة مستويات لتقييم مدى اتفاق المشاركين مع العبارات المقدمة، مما يساهم في الحصول على بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي.

2. المقابلات الشخصية

إلى جانب الاستبيانات، تم استخدام المقابلات الشخصية كأداة بحثية تكميلية لتعميق الفهم حول الموضوع المدروس. يتم إجراء مقابلات مع مجموعة مختارة من الموظفين والإدارة العليا في شركة نجم لخدمات التأمين. تهدف هذه المقابلات إلى استكشاف آراء المشاركين بشكل أعمق حول استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على التميز التنظيمي. تتيح المقابلات الحصول على معلومات نوعية تعزز من البيانات الكمية المستخلصة من الاستبيانات. يتم توجيه أسئلة مفتوحة تتيح للمشاركين التعبير عن آرائهم وتجاربهم بحرية، مما يوفر رؤية شاملة حول الممارسات المتبعة والنتائج المحققة.

3. الملاحظات الميدانية

تعد الملاحظات الميدانية أداة إضافية مهمة لجمع البيانات في سياق دراسة هذه الظاهرة. يتم إجراء ملاحظات مباشرة على بيئة العمل في شركة نجم، حيث يمكن للباحثين ملاحظة التفاعل بين الموظفين، وجودة الخدمات المقدمة، وكيفية تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الواقع العملي. تساعد الملاحظات الميدانية في فهم السياق الذي تعمل فيه استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وكيف تؤثر على التميز التنظيمي. تعتبر هذه الأداة قيمة لأنها توفر رؤى قد لا تتوفر من خلال الاستبيانات أو المقابلات فقط.

4. التحليل الوثائقي

يتضمن البحث أيضاً استخدام التحليل الوثائقي كأداة لجمع المعلومات. يتم مراجعة الوثائق الرسمية والسياسات الداخلية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في شركة نجم، مثل تقارير الأداء، استراتيجيات التدريب، وأي وثائق تتعلق بالتميز التنظيمي. يوفر هذا التحليل خلفية مهمة لفهم كيفية تصميم وتنفيذ الاستراتيجيات وتأثيرها على النتائج التنظيمية.

5. المؤشرات الكمية

في إطار الدراسة، يتم تحديد مجموعة من المؤشرات الكمية التي ستستخدم لقياس التميز التنظيمي. تشمل هذه المؤشرات قياسات الأداء مثل معدلات الاحتفاظ بالموظفين، رضا العملاء، معدلات الابتكار، وأداء الخدمات المقدمة. هذه المؤشرات تساعد في تقييم مدى تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على النتائج التنظيمية.

6. البرامج الإحصائية

تُستخدم البرامج الإحصائية المتقدمة، مثل SPSS أو AMOS، لتحليل البيانات الكمية المستخلصة من الاستبيانات. تسهم هذه البرامج في إجراء التحليلات الإحصائية الضرورية، مثل التحليل الوصفي، تحليل الانحدار، واختبارات الفرضيات، مما يساعد في التوصل إلى استنتاجات مدعومة بأدلة إحصائية قوية.

7. الاستطلاعات المستمرة

لضمان دقة البيانات وصحتها، يتم تنفيذ استطلاعات مستمرة خلال فترة البحث. تهدف هذه الاستطلاعات إلى جمع معلومات إضافية من المشاركين لضمان موثوقية النتائج. يتضمن ذلك إعادة توزيع بعض الاستبيانات في أوقات مختلفة لجمع بيانات محدثة.

8. المراجعة البيانية

تستخدم المراجعة البيانية لتقديم البيانات بطريقة منظمة وواضحة. يتضمن ذلك إنشاء مخططات بيانية توضح العلاقات بين المتغيرات المختلفة، مما يسهل فهم النتائج وتحليلها. تساعد هذه المراجعات في تقديم نتائج الدراسة بصورة بصرية تدعم التحليل الكمي.

9. التحليل النوعي

بالإضافة إلى البيانات الكمية، يتم إجراء تحليل نوعي على نتائج المقابلات والملاحظات. يُستخدم التحليل النوعي لفهم العوامل التي تؤثر على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والتميز التنظيمي بشكل أعمق. يمكن استخدام أساليب مثل التحليل الموضوعي لتحديد الموضوعات الرئيسية التي تظهر من خلال البيانات النوعية.

10. التقييم والمراجعة

في نهاية الدراسة، يتم تقييم الأدوات المستخدمة ومراجعتها لضمان فعاليتها وملاءمتها للأهداف البحثية. يساعد هذا التقييم على تحسين الأدوات المستخدمة في الدراسات المستقبلية وضمان تحقيق نتائج دقيقة وموثوقة.

تُعتبر أدوات الدراسة جزءًا حيويًا من البحث، حيث تساهم في ضمان دقة النتائج وموثوقيتها. من خلال استخدام مزيج من الأدوات الكمية والنوعية، تهدف الدراسة إلى تقديم رؤية شاملة حول دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز التنظيمي في شركة نجم لخدمات التأمين. هذه الرؤية ليست فقط ذات أهمية أكاديمية، بل تُعد أيضًا قيمة عملية تساهم في تطوير سياسات واستراتيجيات فعالة تعزز من أداء الشركة وتحقق نجاحها المستدام.

حدود الدراسة:

- الحدود البشرية

تتعلق الحدود البشرية في هذه الدراسة بالعناصر البشرية المعنية بتنفيذ استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على التميز التنظيمي داخل شركة نجم لخدمات التأمين. يشمل ذلك العاملين في مختلف مستويات الإدارة، من الإدارة العليا إلى الموظفين التنفيذيين، حيث يُعتبر هؤلاء الأفراد هم محور العمل الذي يُعتمد عليه في تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. تسعى الدراسة إلى تحليل آراء وممارسات هؤلاء الأفراد ومدى تأثير ذلك على أداء الشركة وابتكارها. بالتالي، سيتم استهداف عينة متنوعة تمثل مختلف الإدارات والتخصصات في الشركة، مما يضمن تغطية شاملة للموضوع ودقة في النتائج.

- الحدود الزمانية

تحدد الحدود الزمنية لهذه الدراسة الفترة الزمنية التي سيتم خلالها جمع البيانات وتحليلها. تركز الدراسة على فترة تمتد من بداية عام 2020 حتى نهاية عام 2023، حيث تم اختيار هذه الفترة الزمنية لكونها فترة تتسم بتغيرات كبيرة في سوق العمل واحتياجات الموارد البشرية، بالإضافة إلى التحولات الاستراتيجية التي شهدتها شركة نجم خلال هذه الفترة. ستساعد هذه الحدود الزمنية على دراسة تأثير الاستراتيجيات المتبعة من قبل الشركة خلال مراحل مختلفة، وتقييم النتائج على المدى القصير والطويل.

- الحدود المكانية

أما بالنسبة للحدود المكانية، فإن الدراسة ستُركز على شركة نجم لخدمات التأمين ومراكزها المنتشرة في المملكة العربية السعودية. تهدف هذه الدراسة إلى فهم كيفية تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في سياقات متنوعة داخل الشركة، مما يوفر رؤية متكاملة حول ممارسات الموارد البشرية في بيئات العمل المختلفة. سيتم أيضًا أخذ الاعتبار الاختلافات الجغرافية والثقافية في مناطق العمل المختلفة وتأثير ذلك على فاعلية الاستراتيجيات المتبعة.

- Alaqla, M. F. (2020). The Effect of the Relationship between Organizational Excellence and Quality of Work-Life on Organizational Commitment: An Applied Study on the Health Services Sector in Taif City. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/341618302_The_Effect_of_the_Relationship_between_Organizational_Excellence_and_Quality_of_Work-Life_on_Organizational_Commitment_An_Applied_Study_on_the_Health_Services_Sector_in_Taif_City
- Al-Dhaafri, H. S. (2016). Organizational Excellence as the Driver for Organizational Performance: A Study on Dubai Police. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/291956000_Organizational_Excellence_as_the_Driver_for_Organizational_Performance_A_Study_on_Dubai_Police
- Almatter, A. M. (2024). The Impact of Human Resource Management Strategies Practices on the Performance of Organizations SMEs Companies (A Case Study in the Eastern Province - Saudi Arabia). Retrieved from <https://www.ijrsp.com/volume/issue-34/8/>
- Almutrif, A. (2024). The Role of Human Resources Management Strategies in Organizational Excellence: An Applied Study on Employees of the Human Resources Development Fund in the Kingdom of Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/380326435_The_Role_of_Human_Resources_Management_Strategies_in_Organizational_Excellence_An_Applied_Study_on_Employees_of_the_Human_Resources_Development_Fund_in_the_Kingdom_of_Saudi_Arabia
- Barnawi, M. B. (2022). Organizational Excellence Models Failure and Success Factors of Organizational Excellence and Challenges Mitigation. Retrieved from <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=120629>
- Bello, B. G. (2024). Work-life balance and its impact in modern organizations: An HR review. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/377807184_Work-life_balance_and_its_impact_in_modern_organizations_An_HR_review
- Gillies, D. (2015). Human Capital Theory in Education. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/314689697_Human_Capital_Theory_in_Education
- Hafit, N. I. (2022). Examining the Role of Organisational Learning Theory and Learning Organisations in the Era of Digitalization: A Literature Review. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/360526870_Examining_the_Role_of_Organisational_Learning_Theory_and_Learning_Organisations_in_the_Era_of_Digitalization_A_Literature_Review
- Islam, M. A. (2023). Artificial intelligence adoption among human resource professionals: Does market turbulence play a role? Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/joe.22226>
- Khuay, L. (2023). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/371409367_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT_AND_ORGANIZATIONAL_PERFORMANCE

- Korejan, M. M. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/323732677_An_analysis_of_the_transformational_leadership_theory
- Locke, E. A. (2020). What Should We Do About Motivation Theory? Six Recommendations for the Twenty-First Century. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/270345814_What_Should_We_Do_About_Motivation_Theory_Six_Recommendations_for_the_Twenty-First_Century
- Mansour, A. H. (2019). Organizational Justice to Achieve Job Satisfaction for Social Workers in Youth Care. Retrieved from https://ejsw.journals.ekb.eg/article_37865_91afaab0b1241ce67588d8756f378774.pdf
- Mao, J. (2021). The Nexus Between Human Resource Management Practices and Service Recovery Performance in Takaful Insurance Industry in Pakistan: The Mediating Role of Employee Commitment. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8964282/>
- Omolawal, S. A. (2023). HUMAN RELATIONS THEORY: IMPLICATIONS FOR EFFECTIVE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/370215005_HUMAN_RELATIONS_THEORY_IMPLICATIONS_FOR_EFFECTIVE_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT
- Rahman, M. (2023). The Underlying Theories of Organizational Sustainability: The Motivation Perspective. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/368806720_The_Underlying_Theories_of_Organizational_Sustainability_The_Motivation_Perspective
- Sidde, D. H. (2023). Effect of Administrative Information Systems on Employee Performance in the Car Insurance Sector: An Applied Study on Najm Insurance Services Company in Riyadh Region. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/374577322_Effect_of_Administrative_Information_Systems_on_Employee_Performance_in_the_Car_Insurance_Sector_An_Applied_Study_on_Najm_Insurance_Services_Company_in_Riyadh_Region
- Suhardi. (2021). Employee Performance of Life Insurance Companies: The Mediating Effect of Organizational Citizenship Behavior. Retrieved from <http://repository.upbatam.ac.id/1813/>
- Wren, H. (2024). Top 10 change management models: A comparison guide. Retrieved from <https://www.zendesk.com/blog/change-management-models/>

Midocean University

Management College

Specialization in Human resources



Research Title

The role of human resources management strategies in organizational excellence: an applied study on
Najm Insurance Services Company

Student preparation/

Supervisor/

Year:

2024