

عنوان البحث

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

إعداد الطالب/

بدرية محمد الشهراني

٢٤١٠٠١٨١٩

إشراف/

د. أسماء أبو عنزة

د. احمد راجح اسماعيل

العام الدراسي:

2024

فهرس المحتويات

4	قائمة الجداول
6	المستخلص
7	الفصل الأول
8	المقدمة
10	مشكلة الدراسة:
12	أهمية الدراسة:
17	أهداف الدراسة:
18	تساؤلات الدراسة:
19	فرضيات الدراسة:
20	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
23	الفصل الثاني
23	الدراسات السابقة
24	مقدمة
26	متغيرات الدراسة
27	الدراسات السابقة
Error! Bookmark not defined.	متغيرات الدراسة
32	الإطار النظري
34	الفصل الثالث
34	منهجية الدراسة
35	مقدمة
37	المنهجية وطرق البحث
38	مجتمع البحث
42	حدود البحث
44	الفصل الرابع
44	نتائج الدراسة
45	مقدمة
47	تحليل البيانات

80	 التوصيات
81	 المراجع
82	 المراجع الأجنبية
87	 الملاحق
88	 الاستبانة
89	 Abstract

قائمة الجداول

49	جدول 1 الوصف الاحصائي للبيانات
50	جدول 2 التحليل الاحصائي لعمر المشاركين في تجربه
51	جدول 3 التحليل الاحصائي لجنس المشاركين
52	جدول 4 التحليل الاحصائي للدرج العلمي للمشاركين في تجربه
53	جدول 5 التحليل الاحصائي لتعتبر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ضرورية لتحقيق التميز التنظيمي في الشركة
54	جدول 6 التحليل الاحصائي لتساهم عمليات التوظيف الجيدة في تحسين أداء الموظفين في الشركة
55	جدول 7 التحليل الاحصائي ليساعد التدريب والتطوير المستمر في رفع كفاءة الموظفين
56	جدول 8 التحليل الاحصائي لتعزز سياسات المكافآت والحوافز من مستوى رضا الموظفين
57	جدول 9 التحليل الاحصائي ليعتبر وجود خطة واضحة للتطوير الوظيفي جزءاً أساسياً من التميز التنظيمي
58	جدول 10 التحليل الاحصائي لتساهم ثقافة العمل الجماعي في تحسين الأداء العام للشركة
59	جدول 11 التحليل الاحصائي ليعتبر التواصل الفعال بين الإدارات عاملاً مهماً في تحقيق التميز
60	جدول 12 التحليل الاحصائي لتساعد استراتيجيات إدارة الأداء في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين
61	جدول 13 التحليل الاحصائي ليعتبر التنوع في فرق العمل من العوامل المؤثرة في تحسين الابتكار
62	جدول 14 التحليل الاحصائي لتعزز الشفافية في الإجراءات الإدارية من ثقة الموظفين في الشركة
63	جدول 15 التحليل الاحصائي لتساهم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تقليل معدل دوران الموظفين
64	جدول 16 التحليل الحصائي ليعتبر التوازن بين العمل والحياة الشخصية عاملاً مهماً لجذب الموظفين المميزين
65	جدول 17 الوصف الاحصائي لتساعد تقييمات الأداء المنتظمة في تعزيز الانتماء المؤسسي
66	جدول 18 التحليل الاحصائي ليعتبر توفير بيئة عمل إيجابية جزءاً من استراتيجيات التميز
67	جدول 19 الوصف الاحصائي لتعزز استراتيجيات التعلم والتطوير من قدرة الشركة على التكيف مع التغيرات
68	جدول 20 التحليل الاحصائي ليعتبر وجود قيادة ملهمة عنصراً حاسماً في نجاح استراتيجيات إدارة الموارد البشرية
69	جدول 21 التحليل الاحصائي لتساهم ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحسين سمعة الشركة في السوق
71	جدول 22:مدي صلاحية البيانات ومدي دقتها
71	جدول 23: قياس معامل الفاكرونباخ
74	جدول 24 اختبار كاي اسكوير دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين على شركة نجم لخدمات التأمين
76	جدول 25 اختبار كاي اسكوير لدور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في التطوير الوظيفي على شركة نجم لخدمات التأمين
78	جدول 26:اختبار كاي اسكوير لدور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحسين الابتكار على شركة نجم لخدمات التأمين
79	جدول 27: تحليل التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة
79	جدول 28:ملخص نموذج عامل بايزي للخطأ

فهرس الأشكال

رسم توضيحي 1: الإطار النظري	32
رسم توضيحي 1 التحليل الاحصائي لعمر المشاركين في التجربة	50
رسم توضيحي 2 التحليل الاحصائي لجنس المشاركين	51
رسم توضيحي 3 التحليل الاحصائي للدرج العلمي للمشاركين في التجربة	53
رسم توضيحي 4 التحليل الاحصائي لتعتبر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ضرورية لتحقيق التميز التنظيمي في الشركة ..	53
رسم توضيحي 5 التحليل الاحصائي لتساهم عمليات التوظيف الجيدة في تحسين أداء الموظفين في الشركة	54
رسم توضيحي 6 التحليل الاحصائي ليساعد التدريب والتطوير المستمر في رفع كفاءة الموظفين	55
رسم توضيحي 7 التحليل الاحصائي لتعزز سياسات المكافآت والحوافز من مستوى رضا الموظفين	56
رسم توضيحي 8 التحليل الاحصائي ليعتبر وجود خطة واضحة للتطوير الوظيفي جزءاً أساسياً من التميز التنظيمي	57
رسم توضيحي 9 التحليل الاحصائي لتساهم ثقافة العمل الجماعي في تحسين الأداء العام للشركة	58
رسم توضيحي 10 التحليل الاحصائي ليعتبر التواصل الفعال بين الإدارات عاملاً مهماً في تحقيق التميز	59
رسم توضيحي 11 التحليل الاحصائي لتساعد استراتيجيات إدارة الأداء في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين	60
رسم توضيحي 12 التحليل الاحصائي ليعتبر التنوع في فرق العمل من العوامل المؤثرة في تحسين الابتكار	61
رسم توضيحي 13 التحليل الاحصائي لتعزز الشفافية في الإجراءات الإدارية من ثقة الموظفين في الشركة	62
رسم توضيحي 14 التحليل الاحصائي لتساهم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تقليل معدل دوران الموظفين	63
رسم توضيحي 15 التحليل الحصائي ليعتبر التوازن بين العمل والحياة الشخصية عاملاً مهماً لجذب الموظفين المميزين.	64
رسم توضيحي 16 الوصف الاحصائي لتساعد تقييمات الأداء المنتظمة في تعزيز الانتماء المؤسسي	65
رسم توضيحي 17 التحليل الاحصائي ليعتبر توفير بيئة عمل إيجابية جزءاً من استراتيجيات التميز	66
رسم توضيحي 18 ف الاحصائي لتعزز استراتيجيات التعلم والتطوير من قدرة الشركة على التكيف مع التغيرات	67
رسم توضيحي 19 التحليل الاحصائي ليعتبر وجود قيادة ملهمة عنصراً حاسماً في نجاح استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ..	68
رسم توضيحي 20 التحليل الاحصائي لتساهم ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحسين سمعة الشركة في السوق	69
رسم توضيحي 21: متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة	72
رسم توضيحي 22 اختبار كاي اسكوير دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين على شركة نجم	
لخدمات التأمين	74
رسم توضيحي 23 اختبار كاي اسكوير لدور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في التطوير الوظيفي على شركة نجم لخدمات	
التأمين	76
رسم توضيحي 24 اختبار كاي اسكوير لدور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحسين الابتكار على شركة نجم لخدمات	
التأمين	79

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى تقديم تحليل شامل للعديد من الأساليب التي اتبعتها شركة نجم لخدمات التأمين في إدارة الموارد البشرية لتحقيق التميز التنظيمي. أصبحت إدارة الموارد البشرية واحدة من أهم المكونات لتحسين الأداء والتميز التنظيمي في ظل المشاكل المتزايدة والمنافسة الشرسة في صناعة التأمين. تبحث الدراسة في العديد من الطرق التي تساهم بها الموارد البشرية في التميز داخل المنظمة وتستفيد منه، بما في ذلك كيفية تأثير هذه العناصر وتعزيز أداء العمل وتطوير الكفاءات والرضا الوظيفي. لتحديد كيفية الوصول إلى المعلومات التي تم جمعها من استطلاعات الرأي للموظفين في شركة نجم. تم التخطيط للأسابيع الأربعة في الغالب باستخدام مجموعة من الاستراتيجيات الفعالة لتوظيف الموظفين وإشراكهم وإدارة الأداء والتأكيد على أهمية إدارة الموارد البشرية لتحقيق عظمة المنظمة. تُرى النتائج كدليل على التأثيرات المقبولة والمفيدة للاستراتيجية على إدارة الموارد البشرية في رفع الأداء التنظيمي. كما أشار المقال إلى كيفية الاستفادة من التنوع المعاصر في ممارسات إدارة الموارد البشرية، مثل تخطيط الموارد البشرية وإنشاء برامج تدريبية متخصصة لتعزيز المعرفة المتخصصة في الرعاية الاجتماعية والتقنية، في تلبية احتياجات أعضاء هيئة القضاء. كما توصل إلى استنتاج مفاده أن الشركات التي تعتمد على مناهج فريدة لإدارة الموارد البشرية، جنبًا إلى جنب مع مهاراتها الفريدة والقدرة على التكيف مع تغييرات مكان العمل بسرعة، تعمل على تحسين الأداء الوطني. ومع ذلك، فقد قدمت دراسة حول بعض الصعوبات التي تواجهها بعض الشركات في دمج الموارد البشرية المتنوعة بشكل كامل، بما في ذلك تعزيز التواصل بين الإدارة العليا ووضع إجراءات تقييم الأداء بشكل أكثر مهارة. يقترح المقال إنشاء نظام فعال لتعزيز الأداء المؤسسي بالإضافة إلى تقييم وظيفة إدارة الموارد البشرية من خلال تقديم مجموعة متنوعة من البرامج المخصصة لأنظمة الحوافز والمكافآت.

الفصل الأول

المقدمة

في ظل التنافس الشديد الذي يشهده سوق الأعمال الحديث، أصبحت إدارة الموارد البشرية من أكثر المجالات التي تحظى باهتمام كبير في الشركات والمؤسسات المختلفة. ذلك أن العنصر البشري يمثل العنصر الأهم والمحرك الرئيسي لأي نجاح تنظيمي مستدام. إن الدور الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية لا يقتصر على التوظيف وإدارة الأفراد فقط، بل يمتد ليشمل مجموعة واسعة من الاستراتيجيات التي تهدف إلى تحسين الأداء العام للشركة وتحقيق التميز التنظيمي. في هذا السياق، تُعد شركة نجم لخدمات التأمين مثلاً متميزاً على كيفية تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بشكل فعال لتحقيق أهداف الشركة.

تعتبر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ضرورية لتحقيق التميز التنظيمي لأنها تهدف إلى تحسين الأداء الفردي والجماعي للموظفين، وبالتالي تحسين الأداء العام للشركة. تتضمن هذه الاستراتيجيات عمليات دقيقة لاختيار الموظفين وتوظيفهم، تطويرهم، تحفيزهم، وتقييم أدائهم. من خلال هذه العمليات، تسعى الشركات إلى خلق بيئة عمل محفزة تعزز من ولاء الموظفين ورضاهم، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الإنتاجية والإبداع داخل الشركة (Khuay، 2023). في شركة نجم لخدمات التأمين، تم إيلاء أهمية كبيرة لبرامج التعليم والتدريب المستمر للموظفين. تدرك الشركة أن الاستثمار في تنمية مهارات موظفيها يعد استثماراً في مستقبل الشركة ذاته. تقدم الشركة برامج تدريبية شاملة تغطي مجالات متعددة مثل المهارات الفنية، الإدارية، والقيادية. من خلال هذه البرامج، يتم تجهيز الموظفين بالمعرفة والمهارات اللازمة لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية. يساهم هذا التركيز على التعليم والتدريب في بناء ثقافة التعلم المستمر داخل الشركة، مما يعزز من قدرة الموظفين على الابتكار والتكيف مع التغيرات السريعة في سوق العمل.

تبنت شركة نجم لخدمات التأمين نظاماً متكاملاً لإدارة الأداء يركز على تحديد الأهداف وتقييم الأداء بشكل دوري. يتم وضع أهداف واضحة وقابلة للقياس لكل موظف، ويتم متابعة تحقيق هذه الأهداف من خلال جلسات تقييم دورية. يتيح هذا النظام للموظفين معرفة مدى تقدمهم في تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية، كما يوفر لهم تغذية راجعة مستمرة تساعدهم على تحسين أدائهم. من خلال هذا النظام، يمكن للشركة ضمان أن جميع الموظفين يعملون بتناغم لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة، مما يساهم في تحقيق التميز التنظيمي (Sidde، 2023).

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 التزامًا قويًا من قبل القيادة العليا. غالبًا 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 دائمًا 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 سلبيًا على الأداء العام للشركة وقدرتها على تحقيق التميز التنظيمي.

✓ قياس الأداء وتقييم النتائج

تشكل عملية قياس الأداء وتقييم النتائج تحديًا 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. غالبًا 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 أيضًا 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 صعبًا 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 سلبيًا على الأداء التنظيمي.

✓ إدارة التغيير وتطوير الثقافة التنظيمية

تشكل إدارة التغيير وتطوير الثقافة التنظيمية تحديًا كبيرًا 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 التغييرات 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، وإدارة 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 موضوعًا محوريًا 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 كمادة 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 للدراسة

- 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 للدراسة

- 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.
- 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.

➤ 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.

➤ 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.

➤ 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.

➤ 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 تسهم 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:

✓ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب إدارة الموارد البشرية والتميز التنظيمي في مؤسسة الدراسة.

الفروض الفرعية:

✓ H0-1: لا يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين برامج تدريب وتطوير الموارد البشرية وأداء الموظفين في منظمة

دراسة الحالة.

✓ H0-2: لا يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين تكتيكات تحفيز الموظفين والالتزام التنظيمي في شركة دراسة

الحالة.

✓ H0-3: لا يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين أساليب تقييم الأداء ورضا العمل في شركة دراسة الحالة.

✓ H0-4: لا يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين أنظمة المكافآت والحوافز والاحتفاظ بالموظفين في شركة دراسة

الحالة.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

إن تقنيات إدارة الموارد البشرية تشكل جانباً هاماً من جوانب نجاح الشركات في تحقيق التميز التنظيمي. ويهدف هذا البحث إلى تحليل كيف يمكن لشركة نجم لخدمات التأمين أن تستفيد من تقنيات إدارة الموارد البشرية لتحسين أدائها ورفع قدرتها التنافسية في السوق.

➤ نظرية إدارة الموارد البشرية

تركز هذه النظرية على كيفية ترتيب إدارة الموارد البشرية في المنظمة لتمكين تحقيق الأهداف الاستراتيجية. وتتمثل الأجزاء الأساسية لهذا النهج في استقطاب وتوظيف الموظفين المناسبين، وتحسين قدرات الموظفين، وإنشاء جو عمل يعزز الإبداع. تساعد إدارة الموارد البشرية الفعالة في تعزيز أداء الموظفين ورفع درجة الالتزام، مما يؤدي إلى تعزيز التميز التنظيمي.

➤ نظرية تطوير الأداء

تتعلق هذه الفلسفة بكيفية تعزيز أداء الموظفين من خلال التدريب والتطوير المستمر. يعتمد النجاح في بيئة العمل على قدرة العمال على أداء المهام بشكل فعال، وتساهم أساليب إدارة الموارد البشرية في تقديم برامج تدريبية تنمي قدراتهم وتساعدهم على تحقيق أهداف الشركة.

➤ فرضية الاحتفاظ بالمواهب

هذه الفرضية ضرورية للغاية، لأنها تسلط الضوء على الحاجة إلى الحفاظ على الأفراد المتميزين والمبتكرين. تستخدم شركة نجم لخدمات التأمين تكتيكات مثل تحسين بيئة العمل، ومنح المكافآت النقدية والمعنوية، لتعزيز ولاء الموظفين وزيادة روح الفريق.

➤ نظرية القيادة الفعالة

تؤكد هذه الفكرة على دور القيادة في إلهام الأفراد وإرساء ثقافة التميز. يتطلب النجاح في إدارة الموارد البشرية قادة قادرين على قيادة وتشجيع الفريق نحو تحقيق الأهداف المشتركة. تؤدي القيادة الفعالة إلى تعزيز التواصل وتعزيز التعاون بين العمال.

➤ نظرية إدارة التغيير

تتناول هذه الفكرة كيفية التعامل مع التغييرات في بيئة العمل. تلعب إدارة الموارد البشرية دورًا حيويًا في مساعدة العمال طوال لحظات الانتقال، وتعزيز قدرتهم على التكيف والحفاظ على استمرارية العمل الفعالة.

➤ نظرية الدافع

تركز هذه النظرية على العناصر التي تحرك تحفيز الموظفين. من خلال تنفيذ العديد من التكتيكات التحفيزية، مثل الجوائز والتقدير، قد تعمل نجم على تعزيز سعادة الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، مما يؤدي إلى تحقيق التميز التنظيمي.

➤ نظرية السلوك التنظيمي

تستكشف هذه الفكرة كيف يؤثر سلوك الموظفين على الأداء التنظيمي. تساعد إدارة الموارد البشرية على فهم سلوك الأفراد والمجموعات، مما يساهم في بناء بيئة عمل صحية تعزز التميز وتحقق أهداف الشركة.

➤ نظرية الثقافة التنظيمية

تعد ثقافة الشركة أحد المتغيرات الأساسية التي تحدد أداء المنظمة، فمن خلال خلق ثقافة الإبداع والتعاون، تستطيع شركة نجم تعزيز الشعور بالانتماء بين العاملين لديها، مما يؤدي إلى تعزيز الأداء العام والتميز التنظيمي.

تسعى هذه الدراسة إلى تقديم رؤى واضحة حول كيفية تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في شركة نجم لخدمات التأمين، وإظهار تأثيرها في تعزيز التميز التنظيمي، مما يساهم في تحقيق أهداف الشركة وتعزيز قدرتها التنافسية في السوق.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

المقدمة

يقدم الفصل الثاني من هذا البحث أساسًا أساسيًا لفهم وظيفة استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز التنظيمي داخل شركة نجم لخدمات التأمين. يناقش هذا الفصل الأبحاث السابقة والإطار النظري الذي يعطي الأساس الأكاديمي لفهم كيفية استخدام هذه التقنيات في العالم التجاري.

أصبحت الدراسات السابقة أكثر أهمية، حيث قدمت بيانات حيوية ورؤى استراتيجية تساعد الدراسة الحالية. من خلال مراجعة الأبحاث السابقة، تمت مراجعة الدراسات التي تشير إلى فائدة ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز الأداء التنظيمي. يستكشف هذا الفصل كيف يمكن لشركة نجم الاستفادة من هذه التكتيكات لزيادة جودة الوظائف وتعزيز الروح المعنوية للموظفين، مما يساهم في تحقيق التميز التنظيمي.

يركز هذا الفصل على كيفية تطور المفاهيم المرتبطة بإدارة الموارد البشرية عبر الزمن وكيف تم تطبيقها على مواقف تنظيمية متنوعة. بالإضافة إلى ذلك، تتم مراجعة الطرق التي أثرت بها الأبحاث السابقة على فعالية تقنيات إدارة الموارد البشرية المعاصرة، مع التركيز على النتائج والاقتراحات التي قد تستفيد منها شركة نجم.

المفاهيم والنظريات الأساسية المستخدمة لتفسير البيانات هي جانب حاسم من الإطار النظري الذي يدعم جميع أجزاء التحقيق. سوف يتم دراسة الأسس التي تدعم تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على تحقيق التميز التنظيمي، وتغطي أفكارًا مثل إدارة الأداء، والاحتفاظ بالمواهب، والقيادة الفعالة. سوف يستكشف الفصل كيف يمكن استخدام بعض الأساليب لتقييم أداء إدارة الموارد البشرية في نجم.

بالإضافة إلى ذلك، سوف يحتوي الإطار النظري على المنهجيات والإجراءات المستخدمة لتقييم وتأثير مبادرات إدارة الموارد البشرية على التميز التنظيمي، بما في ذلك التحليل الاستراتيجي والنماذج المرتبطة به. ستساعد هذه الرؤية في شرح كيفية تطبيق هذه التكتيكات في ظروف متنوعة، وخاصة في نجم.

يسلط هذا الفصل الضوء على الأهمية الحاسمة لتوفير الأسس العلمية المطلوبة لفهم كيفية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي. من خلال مراجعة الأبحاث السابقة والسياق النظري، يمكن تعزيز موثوقية الاستنتاجات من هذه الدراسة. يساعد هذا الفصل أيضًا في اكتشاف مواضيع جديدة يمكن دراستها، ويعزز فهم كيفية استخدام مبادئ وممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة.

بفضل هذا الفصل، يتم التأكيد على الدرجة التي تتوافق بها نتائج الدراسة مع الأبحاث السابقة، مما يتيح تقديم الأفكار بأسس قوية. قد تقدم هذه الدراسة رؤى جديدة حول كيفية تعزيز التميز التنظيمي في شركة نجم، وذلك بناءً على فهم متعمق للمفاهيم والنظريات التي تم تقييمها. وبالتالي، قد تقدم الدراسة إجابات حقيقية وتكتيكات فعالة تساعد في تعزيز أداء الشركة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

متغيرات الدراسة

• المتغير المستقل:

المتغير الذي يؤثر على المتغيرات الأخرى دون أن يتأثر بها. في هذا السيناريو، "استراتيجيات إدارة الموارد البشرية" هي المتغير المستقل الذي يؤثر على بقية المتغيرات في البحث.

➤ تحسين أداء الموظفين:

العلاقة: تؤثر تقنيات إدارة الموارد البشرية بشكل مباشر على تحسين أداء الموظفين من خلال برامج التدريب والحوافز وتطوير الكفاءات. والهدف هو تعزيز الكفاءة والإنتاج.

➤ التطوير المهني:

العلاقة: تساهم تقنيات إدارة الموارد البشرية في زيادة التطوير المهني من خلال تقديم طرق واضحة للترقيات والنمو المهني، مما يؤدي إلى زيادة رضا العمل وتحقيق الأهداف المؤسسية.

➤ تحسين الإبداع:

العلاقة: يؤدي تنفيذ تقنيات إدارة الموارد البشرية الممتازة إلى زيادة ثقافة الإبداع داخل الشركة، مما يدفع الناس إلى التفكير الإبداعي وخلق أفكار جديدة لتحسين العمليات والأداء.

• المتغير التابع:

- متغير يتأثر بمتغيرات أخرى. هنا، المتغير التابع هو "تحسين أداء الموظفين، التطوير المهني، تحسين الإبداع"، وهي النتائج التي تتأثر بتطبيق تقنيات إدارة الموارد البشرية.
- وفي الختام، فإن تقنيات إدارة الموارد البشرية تؤثر بشكل إيجابي على زيادة أداء العمل، والنمو الوظيفي، وتشجيع الابتكار، وهي متغيرات تابعة للإجراءات الإدارية الجيدة في مجال الموارد البشرية.

الدراسات السابقة.

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 والمدروسة، والتي تغطي جميع مراحل دورة حياة الموظف، لتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية وتحقيق الأداء والأهداف التنظيمية.

يهدف هذا البحث إلى دراسة كيفية تأثير ثلاثة أنواع من الابتكارات (الخدمة والعملية ودخول أسواق جديدة) بعوامل الجاهزية التنظيمية (OR)، وهي الثقافة التنظيمية والمناخ والكفاءة، في منظمات الاتصالات. كما تم فحص وظيفة الوساطة لمشاركة الموظفين (EE) في العلاقة السببية بين OR و IN في هذا البحث. لتحديد متغيرات البحث والفرضيات التي تم التحقيق فيها في الدراسة الميدانية، تم إجراء فحص شامل ودقيق للأدبيات في الإطار النظري. تضمنت عينة البحث 306 مشاركاً تم تعيينهم في مقار ثلاث شركات تعمل في قطاع الاتصالات الأردني: زين وأورانج وأمنية. كان إجمالي 255 (83٪) من الاستبيانات التي تم استردادها صالحة للتحليل. تظهر النتائج أن القدرة والجو التنظيمي لهما تأثير إيجابي على عملية IN واقتحام أسواق جديدة. ولم تلعب الثقافة التنظيمية دوراً وسيطاً في الارتباط بين العلاقات التنظيمية والإعلام، على الرغم من عدم وجود تأثير واضح لها على الفئات الثلاث للإعلام. وتتعلق نتائج الدراسة بقطاع الاتصالات، وهو قطاع خدمات شديد التنافسية مع مرونة أكبر للعملاء. ونتيجة لذلك، لا يمكن تطبيق نتائج الدراسة على صناعات أخرى، مثل قطاع الصناعة، الذي تأثر سلباً بالوباء مؤخراً أكثر من الصناعات الأخرى. وبالنسبة للقادة والمديرين الذين يواجهون صعوبات القدرة التنافسية والمخاطر التي يفرضها وباء كوفيد-19، فإن دراسة العلاقات التنظيمية كمفهوم وأبعاد وتأثيرات تقدم تجربة لا تقدر بثمن. بالإضافة إلى ذلك، تساعد هذه الدراسة في التحقيق في العلاقات التنظيمية في سياقات جديدة وفيما يتصل بأفكار أخرى. وتشمل العلاقات التنظيمية مجموعة واسعة من الموضوعات، بما في ذلك

الشخص والمجموعة والأعمال التجارية. ونتيجة لذلك، فإن التجارب الاجتماعية التي تتجاوز مكان العمل وتمتد إلى المجتمع تشكل جزءاً من التحضير. ويضيف البحث قيمة كبيرة من خلال إظهار أن العلاقات التنظيمية لا تتأثر بشكل كبير بثقافة الشركات كمكون للاستعداد. إن الثقافات التي تتفاعل بسرعة مع المشاكل قد تكون أكثر ميلاً إلى الحفاظ على الوضع الراهن واتباع النمط القائم بدلاً من التكيف والخضوع للتغيير (Najm N. A., 2022).

تسعى الدراسة إلى حل المشكلات التي أثارها التحدي البحثي وبيان مدى تأثير الإجراءات الاستراتيجية على الأداء العالي، وقد تمثل مجتمع البحث الذي تألف من 381 موزعاً في مختلف مواقع الشركة، بالأسلوب التحليلي الوصفي الذي تم اختياره واستخدامه في شركة أور العامة، وقد تلقت عينة من مدراء الوحدات الإدارية المذكورة 150 استبانة من الباحث، تمكن من استرجاع 125 منها، أي أن من بين 25 استمارة لم يتمكن من استرجاعها، 125 منها صالحة للاستخدام، أي بنسبة 83% من الاستمارات الموزعة، وقد تم الحصول على النتائج باستخدام برنامج SPSS وهو أحد البرامج الإحصائية الجاهزة. وكان الباحث على دراية كاملة بالتغيرات والتطورات التي تطرأ عليه لمواكبة ذلك في صناعته (Hasan, 2022).

يهدف البحث الحالي من خلال دراسة حالة لآراء عينة مكونة من 60 موظفاً من مديرية بلديات صلاح الدين إلى توضيح أثر المهارات الناعمة للموارد البشرية في تعزيز أسس تقاسم المعرفة في المنظمة، كما يهدف إلى معرفة مستوى اهتمام إدارة الشركة فيما يتعلق بمتغيري البحث وذلك باستخدام استبانة صممت لهذا الغرض ووزعت على من أجريت معهم المقابلات، وبناء على المعلومات التي تم جمعها من هؤلاء الأفراد تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أبرزها إيجاد علاقة ارتباط وتأثير كبير بين المهارات الناعمة للموارد البشرية وأسس تقاسم المعرفة في المنظمة، ومن أهمها ضرورة اهتمام المنظمة بالمحور بمضامين الفكر الإداري في مجالات الموارد البشرية وتقاسم المعرفة وتعميقها بين مدراءها وموظفيها بما يعزز تميزها ويعطيها في نفس الوقت درجة من السبق في مجالات خدماتها، وقد تم تقديم مجموعة من المقترحات التي كانت متوافقة مع استنتاجات البحث (Abdullah, 2023).

استخدمت هذه الدراسة أسلوباً كمياً باستخدام الاستبيانات لجمع البيانات من أجل تلبية هدف البحث. تم توزيع الاستبيانات على مديري الاتصالات الأردنيين على مستويات مختلفة. عينة الدراسة مناسبة لـ 400 مدير على مستويات مختلفة من قطاع الاتصالات. تم جمع ما مجموعه 300 استبيان. تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية لترميز وتحليل وعرض البيانات بطريقة منهجية (SPSS ver21). بعد التأكد من صحة وموثوقية أداة البحث، تم إجراء

تحليل وصفي. بعد الفحص، تم التأكد من الارتباط بين المتغيرات. أخيرًا، تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لفحص تأثير إدارة المواهب. توضح نتائج الدراسة كيف تعمل إدارة الموظفين على تعزيز الأداء التنظيمي في قطاع الاتصالات في الأردن. كما أظهر البحث أن الأداء التنظيمي يتأثر بمتغيرات فرعية تتعلق بإدارة المواهب. ويأتي التأثير الأكثر أهمية على أداء المنظمة من إدارة المواهب، والتي تلمها عملية التوظيف والتدريب وتطوير المواهب، وإنشاء "مجموعة من المواهب"، وإلهام المواهب. ويقترح التقرير أن تدرج صناعة الاتصالات إدارة المواهب في خطط استراتيجية الموارد البشرية لتحسين الأداء التنظيمي الرابع. وقد تبين أن تنفيذ إدارة المواهب أدى إلى تحسين الأداء التنظيمي في صناعة الاتصالات الأردنية (Almokdad, 2022).

ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بتصميم وتوزيع استبانة على عينة مكونة من 372 موظفًا في البنوك التجارية القطرية، وتم تحليل 310 استبانة منها، وهدفت الدراسة إلى تحديد دور المسؤولية الاجتماعية الداخلية في تحقيق التماثل التنظيمي للعاملين في هذه البنوك، وقد توصل البحث إلى أن التماثل التنظيمي في البنوك التجارية القطرية تأثر بالمسؤولية الاجتماعية الداخلية، وأوصت الدراسة بضرورة تمسك البنوك التجارية القطرية بمسؤوليتها الاجتماعية الداخلية، حيث تعمل على تحسين أداء العاملين ومساعدتهم على تحقيق أهدافهم، كما تعمل على تلبية احتياجاتهم ومتطلباتهم وزيادة مقدار المنافع المادية والمعنوية التي يحصلون عليها، وكل ذلك يساهم في شعورهم بالإنجاز والولاء للبنك (Jaidah, 2020).

هدفت الدراسة إلى تقييم جودة برنامج التدريب في شركة التأمين الوطنية في ضوء المواصفة الدولية للتدريب (ISO 10015:2019). ومتطلبات تطبيق وتوثيق مكونات المواصفة. وتم عقد ورشة عمل مع الجهات المعنية بالتدريب للتأكد من الدقة في الوصول إلى البيانات، وتم قبول قائمة التحقق لجمع البيانات والمعلومات. وبلغ مجموع الأسئلة في القائمة (104)، وتم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات لكل مكون من مكونات المواصفة. وتوصل البحث إلى عدد من الاستنتاجات أبرزها أن الشركة المبحوث وصلت إلى مستوى تطبيق وتوثيق المواصفة بنسبة (36%) وهي نسبة قريبة من وزن (مطبق جزئيًا وموثق جزئيًا)، مما يدل على أن الشركة المبحوث ابتعدت عن تطبيق متطلبات المواصفة بنسبة (64%). وتم ترجيح الحساب كأسلوب في تحليل البيانات (Sh, 2022).

استناداً إلى مواقف عينة من المديرين في جامعة المعرفة الخاصة في إقليم كردستان العراق، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير رأس المال البشري من خلال أبعاده - معرفة الموظف، إبداع الموظف، كفاءات الموظف، والكفاءة الاجتماعية

- في تحقيق المزايا التنافسية من خلال أبعاده - أقل تكلفة (سعر)، الجودة، الخدمة، والتميز. ولجمع المعلومات، تم توزيع استبانة على 26 من مديري جامعة المعرفة الخاصة، بما في ذلك رئيس القسم وعميد الكلية. هذا البحث مهم للغاية حيث استحوذ رأس المال البشري على الكثير من الاهتمام من قبل الشركات بسبب قدرته على زيادة القدرة التنافسية ومساعدتها على تحقيق أهدافها. كان هناك 32 سؤالاً في المجموع على جزأين من الاستبانة. تم إجراء التحليل الكمي للبيانات باستخدام برنامج SPSS الإصدار 20. اكتشف هذا البحث أن الحصول على المزايا التنافسية يعتمد بشكل كبير على رأس المال البشري (Sadq, 2020).

ركزت الدراسة على سمعة الشركة كمتغير تابع بأبعاده (جودة منتجات الشركة، جودة خدمات الشركة، قيادة الشركة، المسؤولية الاجتماعية للشركات، حوكمة الشركات)، وحقوق ملكية العلامة التجارية كمتغير مستقل بأبعاده (الوعي بالعلامة التجارية، ولاء العلامة التجارية، ارتباط العلامة التجارية، وصورة العلامة التجارية). ومن أجل التأكد من الارتباط بين سمعة الشركة وحقوق ملكية العلامة التجارية، أجريت دراسة في مصنع أسمنت الكوفة. تم تضمين إجمالي 1132 عاملاً في مجتمع الدراسة، وتم توزيع 287 استبياناً. من بينها 41 استبياناً غير صالحة وتم استبعادها لاحقاً، وتبقى 246 استبياناً تم استخدامها للتحليل الإحصائي. بلغ معدل تمثيل العينة 25٪ من عامة السكان. كان خمس استجابات هو العدد المستهدف لكل فقرة وفقاً للباحثين. نظرت الدراسة في فرضيات ارتباط الارتباط، وتم قبول جميع الفرضيات بعد استخدام البرنامج الإحصائي SPSS.V.24 لفحص البيانات. التميز عن الآخرين في مختلف المجالات وتنفيذ استراتيجيات التأثير على الآخرين من خلال (المسؤولية الاجتماعية للشركات، والقيادة، والحوكمة، وجودة المنتجات والخدمات). كما يظهر أن تعزيز حقوق ملكية العلامة التجارية يحسن من سمعة الشركة، مما يدل على استقرار وتناغم العلاقة بين حقوق ملكية العلامة التجارية وسمعة الشركة (Najm M., 2023).

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. استناداً 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 تأثيراً 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 أيضاً حدودها وتحدد اتجاهات البحث المستقبلي.

الإطار النظري



رسم توضيحي 1: الإطار النظري

○ النظريات المستخدمة في البحث: نظرية إدارة المشاريع

إدارة المشاريع هي مفهوم يركز على تنظيم المشاريع وتوفير إدارة شاملة لإنجاز أهداف معينة ضمن الميزانية المخصصة والوقت والنطاق. ولكي تنجح، يجب دمج هذه العناصر. ولأنها توفر قدرات إدارة المشاريع التي تعزز سير العمل وتقلل من المخاطر، فإن تكنولوجيا المعلومات تشكل أهمية بالغة.

نموذج تدفق المعلومات:

يتعلق هذا النموذج بمشاركة المعلومات داخل الشركات وعملية اتخاذ القرار التي تتم من هذه المعلومات. ويتحسن نجاح المشروع وأداء الفريق من خلال تدفق المعلومات الفعال. وقد تعمل تكنولوجيا المعلومات على تعزيز دقة اتخاذ القرار وسرعة الوصول إلى المعلومات.

○ نظرية إدارة التغيير:

يركز نهج كوتر على إدارة التحول التنظيمي من خلال ثماني عمليات مترابطة. تلعب تكنولوجيا المعلومات دورًا رئيسيًا في تحسين الاتصال وتوفير البيانات المطلوبة للمساعدة بشكل فعال في عملية التحول.

○ نظرية الإبداع داخل المنظمة:

تركز هذه الاستراتيجية على استخدام تكنولوجيا المعلومات لتعزيز الإبداع داخل الشركات من خلال منح الموظفين الموارد التي يحتاجون إليها لتوليد أفكار جديدة. تساعد هذه المفاهيم في رفع نتائج المشروع وتعزيز الأداء التنظيمي.

○ نظرية النجاح الحاسم

الهدف من هذه الفرضية هو تحديد العناصر الأساسية - مثل التخطيط الدقيق والتواصل الواضح - التي تساهم في نجاح المشروع. يعد تدفق المعلومات أحد المكونات الأساسية لتعزيز هذه العناصر، وبالتالي إدارة المشروع.

○ نظرية التنظيم:

الهدف من هذه الفكرة هو تحسين العمل الجماعي والتعاون الفردي داخل المنظمة. تساعد تكنولوجيا المعلومات في زيادة كفاءة إدارة المشروع وتحقيق الأهداف المؤسسية من خلال تعزيز العمل الجماعي والمعنويات.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة HG

باستخدام تحليل تطبيقي لشركة نجم لخدمات التأمين، سوف نستكشف التأثير الذي يلعبه التنوع في إدارة الموارد البشرية في التميز التنظيمي في هذا الفصل. سوف ندرس أساسيات الدراسة ومساراتها، بما في ذلك البحث المجتمعي والحقائق الأساسية وحدود البحث في جميع أشكالها.

يقدم هذا الفصل إرشادات أساسية حول كيفية تحقيق أهداف الدراسة ووصف النتائج التي سيتم الحصول عليها منها والبيانات المختلفة بشكل صحيح. يتم تحديد التفاصيل وتقنيات البحث التي سيتم استخدامها في هذه الدراسة في هذا الفصل وستكون بمثابة حجر الزاوية الذي سيتم بناء إجراءات جمع البيانات حوله.

البنية المفاهيمية يعمل الإطار النظري كأساس لإجراء الدراسة، والذي يتم تفسيره من خلال الطريقة التي تم تصميمها بها وكيفية تحليل نتائجها. يتم تحديد المراحل الأساسية لقضايا البحث وأهدافه. سيكون التطبيق حاسمًا في اكتشاف هذه الدراسة وتحليلها وكشف البيانات لأنها تركز على تأثير التنوع في إدارة الموارد البشرية على التميز التنظيمي في شركة نجم.

التحقيق يعد اتخاذ القرارات الصحيحة عند اختيار الأدوات الأساسية وتقنيات مراقبة البيانات أمرًا بالغ الأهمية. قد تكون هذه المكتبة أو التحليل أو المفهوم الذي يركز على تقديم حقائق جديدة بالثقة وشاملة حول موضوع الدراسة. سنتحدث عن عمليات تحليل البيانات والتقنيات الإحصائية والتنوعية التي تم استخدامها للنتائج. وهذا يستلزم وضع أساس علمي متين للدراسة وضمان دقة وموثوقية النتائج.

يمثل مجتمع البحث الأفراد أو الأشياء المهمة للدراسة. قدم جميع المشاركين في البحث في دراسة شركة النجم أوصافًا دقيقة للبحر، وكذلك فعلت الأساليب المستخدمة في اختيارهم. سيتم تضمين وصف للمشاهير والأفراد المستهدفين، مع التركيز على حجم العينة وضرورة أن تكون شاملة وتمثيلية. يمكن للقارئ فهم نطاق التحقيق ودرجة خصوصية النتائج من خلال تزويده بتفاصيل دقيقة حول مجتمع البحث.

يتم تضمين الحدود البشرية والزمنية والشكلية في حدود البحث، والتي تحدد مدى الدراسة خارج الهدف الرئيسي وتملي ما ستحتويه الدراسة وما لن تحتويه. ينقسم العاملون في شركة النجم إلى مجموعات صغيرة وفقًا للحدود البشرية، جنبًا إلى جنب مع الأساس المنطقي للتجمعات. فيما يتعلق بالمدة، فقد تم تحديد المدة التي سيتم فيها جمع البيانات وتحليلها.

تكمّن الأهمية الأساسية لهذا المطلب في كيفية تأثر نتائج الدراسة بالموقع الجغرافي وكيفية تضمين الظروف المحلية في التحليل. في الفصل الثالث، يشرح المؤلف كيفية تحديد مصداقية البحث ويقدم تعليمات مفصلة حول كيفية جمع البيانات ومعالجتها وتقييمها للدراسة.

يحتوي الفصل الثالث على الجزء الدقيق من الدراسة، والذي يخدم أيضًا لضمان تحقيق الأهداف بدقة من خلال تحديد الأسس التي تستند إليها إجراءات البحث. يمكن الوصول إلى نتائج دقيقة فيما يتعلق بالدراسة بدقة من خلال تقديم تفاصيل محددة حول المستويات التطبيقية ومجتمع البحث وحدود البحث. يساعد هذا في تقديم رؤى مهمة حول ستة موارد بشرية حول إدارة التميز التنظيمي في شركة نجم لخدمات التأمين.

المنهجية وطرق البحث

إن فهم وتقييم تأثير الموارد البشرية على التميز التنظيمي في الشركات، وخاصة في شركة نجم لخدمات التأمين، يتطلب استخدام أساليب إدارة الموارد البشرية. وتستند هذه التكتيكات إلى جمع وفحص البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، مما يتيح إجراء تقييمات دقيقة وقابلة للقياس لتوفير نتائج واقتراحات يمكن الاعتماد عليها مدعومة بالأدلة. سيقدم هذا القسم شرحاً مفصلاً للمنهجية المستخدمة في هذه الدراسة، بما في ذلك كل شيء من جمع البيانات وتصميم البحث إلى تحليل وتفسير النتائج.

تصميم البحث هدف البحث: الغرض من هذه الدراسة هو تقييم كيفية مساهمة مبادرات إدارة الموارد البشرية لشركة نجم في التميز التنظيمي. بالإضافة إلى تقديم توصيات لتعزيز الأداء داخل الشركة، ستساعد هذه الدراسة في فهم كيفية تأثير استخدام هذه التقنيات على مجالات الأداء التنظيمي المختلفة.

تصميم استبيانات جمع البيانات:

لجمع المعلومات حول التميز التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، تم إنشاء استبيان شامل. ينقسم الاستبيان إلى العديد من الأقسام التي تغطي مواضيع مختلفة، مثل:

- الاستفسارات حول النمو المهني والتدريب وممارسات التوظيف.
- الاستفسارات حول إجراءات المكافأة والمكافأة والتقييم.
- المخاوف حول كيفية تحسين ثقافة الشركة للأداء.
- المخاوف حول كيفية تأثير تكتيكات الموارد البشرية على ولاء ورضا الموظفين.
- الاستفسارات حول العلاقة بين أداء المشروع وسعادة العملاء وإدارة الموارد البشرية.

اختيار العينات

تم اختيار مجموعة فرعية عشوائية من عمال شركة نجم لضمان إعداد تقارير عادلة وشاملة. لتوفير تمثيل شامل لجميع وجهات النظر، تضمنت العينة أعضاء من جميع الفرق ومستويات التوظيف. ولضمان جدوى التعميم ودقة النتائج، تم تحديد حجم العينة باستخدام معايير إحصائية.

يتم توزيع الاستبيانات وجمعها.

تلقى الموظفون ومشرفو الفريق الاستبيانات عبر البريد الإلكتروني والزيارات الشخصية. تم تقديم شرح شامل لأهداف الدراسة وأهمية مشاركة المستجيبين في تحقيق نتائج دقيقة من أجل ضمان معدل استجابة مرتفع.

تفسير البيانات

التحليل الوصفي هو الخطوة الأولى في دراسة البيانات. يتضمن ما يلي:

- يمكن أن يساعدك تحليل توزيع الترددات في العثور على أنماط واسعة في البيانات وفهم توزيع الاستجابات.
- يمكن أن يساعدك العثور على المتوسط والانحرافات المعيارية في قياس المستوى العام للتمييز التنظيمي للشركة.

التحليل الاستدلالي: التحليل الاستدلالي هو أداة لتقييم النظريات وتحديد الأنماط في البيانات. يتكون هذا الفحص من:

- فحص الاختلافات: باستخدام اختبار t للتحقيق في الاختلافات بين الأقسام التي تستخدم مناهج متنوعة.
- تحليل التباين (ANOVA): لفحص كيفية اختلاف المجموعات المختلفة داخل المنظمة عن بعضها البعض.
- تحليل التفاعل: لاستخدام تحليل الانحدار المتعدد للتحقيق في كيفية تأثير المكونات المختلفة على التميز التنظيمي.
- تحليل الارتباط: تُستخدم هذه الطريقة لتحديد كيفية ارتباط العناصر المختلفة ببعضها البعض ومدى تأثير كل منها على أداء المنظمة. سيتم تقييم قوة واتجاه العلاقة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والتميز التنظيمي باستخدام معامل ارتباط بيرسون.

ستكون نتائج هذه الدراسة مهمة جدًا في مجال إدارة الموارد البشرية داخل شركة نجم لخدمات التأمين نظرًا لقدرة هذه التقنية على تقديم رؤى مفيدة حول كيفية تعزيز التميز التنظيمي باستخدام تقنيات إدارة الموارد البشرية.

مجتمع البحث

في إطار الدراسة التي يتم فيها تحليل تأثير تقنية المعلومات والمطبخ المتكامل على نجاح إدارة المشاريع في الشركات في مدينة الرياض، فإن الفصل الجزئي لمجتمع البحث كعنصر أساسي يشمل نقطة انطلاق البيانات حول أهداف

الدراسة وتحقيقها. إن تحديد مجتمع البحث خطوة بخطوة ضروري بشكل مباشر لمصداقية النتائج المفيدة التي سيتم أخذها من البحث. يضم مجتمع البحث في هذه الدراسة جميع الشركات العاملة في مجال إدارة المشاريع في مدينة الرياض، وهي موزعة على العديد من العوالم. ومن بين هذه المنظمات، تم اكتشاف شركات المقاولات والاستشارات الهندسية، التي تقدم خدمات متكاملة في مجال البناء والتشييد. وتتراوح هذه الشركات في الحجم والخبرة، من الشركات العملاقة التي تضم شركات ضخمة إلى المنظمات الكبرى الصغيرة التي تشارك في المشاريع الصغيرة. إن تحديد هذا المجتمع يأخذ في الاعتبار عدسات مختلفة للشمولية والصحة. الجمعة، يجب أن يكون هناك تنوع مؤسسي في اختيار العينة، حيث يجب أن تحتوي على منظمات من قطاعات وتخصصات متنوعة، وحتى يشمل البحث جميع الشركات التابعة في صناعة المشاريع. ثانياً، يجب أن تعكس العينة مجموعة من المشاريع التي تمتلكها شركاتهم، مثل تكنولوجيا المعلومات والمشاريع السكنية والتجارية. وهذا يساعد في تقديم صورة شاملة وشاملة عن كيفية تأثير تكنولوجيا المعلومات على فعالية إدارة المشاريع عبر أنواع مختلفة.

تتضمن عملية اختيار مجتمع البحث أيضاً تحديد من سيتم توظيفهم لتأكيد صحة البيانات. على سبيل المثال، من المطلوب اختيار متغيرات مختلفة في استخدام معلومات التكنولوجيا والتحليل الذي ينطوي على التأكيد على الاختلافات والاتجاهات في تأثير التكنولوجيا. أيضاً، يعتبر تحديد المنطقة التي حددها الممثلون، وتزويدهم بالبيانات الأساسية، أمراً خاصاً بهم، مع المشاركة في الحصول على المعلومات الصحيحة بشكل صحيح.

يعتمد تحديد مجتمع البحث باستمرار على النتائج النوعية التي سيتم الحصول عليها من التحقيق. من خلال ضمان تمثيل العينة بشكل صحيح لجميع الفئات المتخصصة في إدارة المشاريع، يمكن استخلاص رؤى موثوقة توفر ثقة واقعية في تأثير المعلومات الفنية على نجاح المشروع. وهذا يساعد في إجراء تحليل يسلط الضوء على الاختلافات بين المنظمات التي تعتمد على التكنولوجيا وتلك التي لا تعتمد عليها، ويسمح بتقديم محترفين مدربين على البيانات الفعلية.

يعد تحديد مجتمع البحث حجر الزاوية لأهداف الدراسة، حيث أنه يعطي إطاراً منظماً لتقييم البيانات. ومن خلال فهم وتوضيح خصائص ومعايير مجتمع البحث، يتم ضمان أن تكون النتائج موثوقة وموثوقة، مما يؤدي إلى أن تقدم الدراسة حلولاً فعالة للتحديات التي تشمل تكنولوجيا المعلومات المتخصصة في إدارة المشاريع.

محددات حجم العينة

لضمان دقة النتائج وإمكانية تعميمها، يجب أخذ عدد من المعايير في الاعتبار أثناء حساب حجم العينة لهذا البحث. فيما يلي بعض العوامل الرئيسية:

1. هدف البحث: بيان واضح أن الغرض من الدراسة هو تقييم كيفية مساهمة تقنيات إدارة الموارد البشرية في التميز التنظيمي. للقيام بذلك، يجب جمع المعلومات التي تعكس آراء جميع أصحاب المصلحة في الشركة.
2. حجم مجتمع البحث: من الضروري تحديد عدد الأشخاص الذين يعملون في شركة نجم لخدمات التأمين بشكل عام، مع مراعاة جميع الأقسام ومستويات التوظيف. سيساعد هذا في تحديد النسبة المئوية اللازمة للعينة.
3. مستوى الثقة: تحديد حجم العينة اللازم من خلال تحديد مستوى الثقة اللازم (على سبيل المثال، 95٪). كلما زاد حجم العينة المطلوب لتقديم نتائج موثوقة، زاد مستوى الثقة.
4. هامش الخطأ: تحديد هامش الخطأ المسموح به (على سبيل المثال، 5٪). لضمان صحة النتائج، يلزم حجم عينة أكبر لهامش خطأ أقل.
5. التنوع في السكان: لضمان التمثيل الشامل، يجب أن تأخذ العينة في الاعتبار أي تنوع ملحوظ في السكان المدروسين، مثل الاختلافات في الأقسام أو مستويات المهنة.
6. التقنيات الإحصائية: قد يتأثر حجم العينة أيضًا بنوع التحليل الإحصائي المستخدم. للحصول على نتائج دقيقة في بعض الأساليب، يلزم وجود أعداد أكبر من العينات.
7. موارد البحث: يجب عليك أيضًا مراعاة الموارد المتاحة لديك، بما في ذلك الوقت والأموال والقدرة على جمع البيانات. إذا كانت الموارد قليلة، فقد يكون من الضروري تعديل حجم العينة.
8. رد الفعل المتوقع: ضع في اعتبارك وتيرة الاستجابة المتوقعة. قد لا تحصل دائمًا على دعوات للمشاركة في الاستطلاعات. للتعويض عن معدل الاستجابة الضعيف، قد يكون من الضروري توسيع حجم العينة.
9. الاستبيانات: للتأكد من تمثيل كل سؤال بشكل عادل، قد ترغب في حجم عينة أكبر إذا كانت الاستبيانات تتضمن أسئلة كثيرة أو معقدة.

خطوات جمع البيانات

نظرًا لتأثيره على جودة المخرجات والنتائج، فإن جمع البيانات يعد مرحلة أساسية في عملية البحث. المراحل المنهجية لجمع المعلومات للبحث عن كيفية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على التميز التنظيمي في شركة نجم هي كما يلي:

1. تحديد أهداف البحث: تحديد الأهداف الدقيقة لجمع البيانات، مثل تقييم فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية الحالية وتأثيراتها على التميز التنظيمي.

2. تحديد مجتمع البحث: وصف المجموعة المستهدفة من العاملين في شركة نجم، مع مراعاة مستويات توظيفهم المختلفة (الموظفين، والإدارة المتوسطة، والإدارة العليا).

3. إنشاء أداة جمع البيانات إنشاء استبانة:

إنشاء استبانة شامل يغطي كل جانب من جوانب البحث، مثل التكتيكات المستخدمة لإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك الأسئلة المغلقة والمفتوحة. تأثير هذه التكتيكات على جودة وأداء الشركة. تصورات الموظفين لفعالية ومساعدة الإدارة.

4. حدد تقنية لجمع البيانات: استخدم نهجًا كميًا من خلال توزيع الاستبيانات شخصيًا أو عبر الإنترنت.

الطريقة النوعية: اجمع معلومات أكثر تعمقًا حول تجارب بعض العمال والإدارة من خلال مجموعات التركيز أو المقابلات.

5. احسب حجم العينة: لتحديد حجم العينة اللازم لجمع البيانات، استخدم المعايير المحددة مسبقًا (على سبيل المثال، مستوى الثقة، هامش الخطأ).

6. توزيع الاستبيانات: يمكنك توزيع الاستبيانات شخصيًا أو إرسالها عبر البريد الإلكتروني إلى الموظفين المعينين.

إذا كنت ترغب في زيادة معدل الاستجابة، فتأكد من شرح أهمية الدراسة بوضوح وكيفية استخدام البيانات.

7. جمع المعلومات: راقب إجراء جمع المعلومات وتأكد من استلام جميع الاستبيانات المكتملة رد على أي أسئلة تتعلق بالاستبيان أو مخاوف بشأن عدم استجابة بعض الأفراد.

8. فحص البيانات الأولية: للتأكد من جمع البيانات بدقة والعثور على أي مشكلات أو فجوات في المعلومات، قم بإجراء تحليل أولي.

9. مسح البيانات: فحص المعلومات المجمعة للتأكد من دقتها وشمولها استبعاد الإجابات غير الشاملة أو التي لا تتناسب مع معايير الدراسة.

10. تحليل البيانات: لدراسة البيانات واستخلاص النتائج، استخدم الأساليب الإحصائية المناسبة (مثل التحليل الوصفي والاستدلالي).

11. تفسير النتائج: تقديم نتائج ذات صلة بتأثير أساليب إدارة الموارد البشرية على التميز التنظيمي من خلال تفسير البيانات المسترجعة في ضوء أهداف الدراسة.

12. كتابة التقارير: اكتب تقريراً موسعاً يتضمن نتائج الدراسة بالإضافة إلى التعليقات والتوصيات المستمدة من المعلومات المجمعة.

حدود البحث

ولضمان وضوح نطاق البحث وتركيز الجهود على تحقيق أهداف معينة، فإن حدود الدراسة تشكل مكونات بالغة الأهمية يجب تحديدها بدقة. إن الدور الذي تلعبه استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في التميز التنظيمي لشركة نجم لخدمات التأمين هو الموضوع الرئيسي لدراسة الحالة هذه. ولضمان دقة النتائج وتطبيقها، من الأهمية بمكان تحديد الحدود البشرية والزمنية والجغرافية.

○ الحدود البشرية

تم اختيار مجموعة من العاملين في شركة نجم كمشاركين في الدراسة، مع التركيز على الفئات التالية:

يتمتع مديرو الموارد البشرية بفهم شامل لكيفية تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على التميز التنظيمي لأنهم المسؤولون عن إنشاء هذه الاستراتيجيات ووضعها موضع التنفيذ.

الموظفون: تتكون هذه المجموعة من مجموعة متنوعة من العاملين من مختلف الإدارات، ومن أجل تقييم فعالية مبادرات الموارد البشرية، من الأهمية بمكان فهم وجهات نظرهم وخبراتهم.

المستشارون: هؤلاء هم المهنيون الذين يتمتعون بمعرفة خاصة في إدارة الموارد البشرية وتعزيز الأداء داخل المنظمات.

حجم العينة: يتكون حجم العينة من 200 إلى 300 شخص من مختلف مستويات العمل، وقد تم اختيار العينة باستخدام معايير إحصائية لضمان دقة البيانات وتنوعها.

○ حدود الوقت

تمثل الأعوام 2022-2024 الإطار الزمني الدقيق الذي تغطيه هذه الدراسة. وقد أدى متطلب فحص تأثيرات تقنيات إدارة الموارد البشرية عبر فترة زمنية حالية، بما في ذلك التعديلات والتطورات في إجراءات الموارد البشرية ومقاييس تقييم التميز التنظيمي، إلى اختيار هذا الإطار الزمني.

○ حدود المكان

تتمحور هذه الدراسة حول شركة نجم لخدمات التأمين، التي تقع في الرياض، المملكة العربية السعودية. وتتكون هذه القيود من:

البيئة الحضرية: انتبه إلى الأنشطة في المناطق ذات التركيز العالي للمكاتب ومراكز العمل.

التنوع داخل المنظمة: يوفر البحث فهماً شاملاً لتأثيرات مبادرات الموارد البشرية، والذي يتضمن مجموعة من وجهات النظر والخبرات من العديد من أقسام الأعمال.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

سنستعرض في هذا الفصل تفاصيل تحليل البيانات الذي أجرته شركة نجم لخدمات التأمين حول مساهمة إدارة الموارد البشرية في الأداء التنظيمي. يعمل هذا الفصل بمثابة تنويع للبحث، حيث يتم الجمع بين جميع المعلومات التي تم جمعها وفحصها للعثور على العوامل التي تؤثر على الأداء الوطني. لقد كان هذا الفصل مفيداً لنا لأنه يربط بين الشمولية والتطبيق في العالم الحقيقي. إنه منهجي ويعمل في اتجاه تقديم رؤية قابلة للتحقيق.

الفحص يفتح فحص البيانات التي تم جمعها باستخدام أدوات فنية وإحصائية مختلفة هذا الفصل. من أجل فهم وتفسير البيانات بطريقة يمكننا من استخلاص استنتاجات دقيقة بشأن العلاقة بين التميز التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، تتطلب عملية تحليل بيانات البرنامج قدرات تحليلية قوية.

- **الدراسة الكمية:** سيتم فحص تأثير إدارة الموارد البشرية على العديد من مقاييس الأداء التنظيمي، بما في ذلك رضا العمل وولاء الموظفين، من خلال الأساليب التحليلية الإحصائية.
- **التحليل النوعي:** من أجل فهم كيفية تأثير الموارد البشرية على المعرفة والضرورة في العمل، سيتم إجراء تحليل للملاحظات السلبية المستقاة من المقابلات والبيانات.

تحليل العوامل المؤثرة بصرف النظر عن تحليل البيانات، حدد العناصر الأساسية المؤثرة على نتائج الأداء التنظيمي في شركة نجم. سيركز الاختبار على كيفية تعزيز ممارسات الموارد البشرية، مثل مبادرات التدريب القائمة على الفريق، للإنتاجية والفعالية. سينظر هذا الاختبار في طرق تعزيز إدارة المواهب وروح الفريق والتواصل بين الفرق والموارد البشرية. بعد اكتمال التحليل، سيتم تحديد النتائج، وسيكون هناك وقت لبعض المنعطفات الحاسمة المرتبطة بهذا البحث. سيتم تقديم النتائج بشكل منهجي، مع التركيز على الاستنتاجات الرئيسية المستخلصة من التحقيق. ستوضح النتائج كيف تؤثر إدارة الموارد البشرية على التميز التنظيمي وفحص الاختلافات الفريدة بين أقسام الشركة.

سيتم استخدام الرسوم البيانية والبلورات للمساعدة في تصور البيانات حتى يتمكن من مقارنة الأداء بالمؤشرات المعتدلة المذكورة في الفصول السابقة. سنوفر متخصصين في هذا المجال يركزون على تعزيز وظيفة إدارة الموارد البشرية في التميز التنظيمي، حيث إنها غير مرتبطة بنتائج التحليل. هذه المبادئ التوجيهية، التي تهدف إلى تحسين كفاءة الأداء المحلي في جميع المجالات للموارد البشرية، تشمل: مبادرات التدريب التي تعمل: تشجيع شركة نجم على تطوير برامج قوية وشاملة لكفاءات وقدرات قوتها العاملة.

- تعزيز إجراءات الاتصال الداخلي: زيادة فعالية قنوات الاتصال لتعزيز التعاون بين الفريقين داخل المنظمة.
- تقييم الأداء ومراجعة الملاحظات: لتعزيز الأداء، قم بإنشاء نظام منتج لتقييم الأداء ومراجعة الملاحظات.
- محرك ثقافة العمل: التعاون مع زملاء العمل في بيئة عمل ديناميكية يعزز العمل الجماعي.

في شركة نجم لخدمات التأمين، نهدف إلى النجاح في النشاط التنظيمي وإدارة الموارد البشرية بهذه الطريقة.

• الوصف الإحصائي للبيانات

في هذا البحث تم استخدام الوصف الإحصائي لفحص البيانات المسترجعة من الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة من المشاركين. ويعد الوصف الإحصائي خطوة أساسية لتوفير نظرة شاملة لخصائص وتوزيع البيانات، حيث يتم حساب مجموعة من المؤشرات الإحصائية مثل المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري، بالإضافة إلى تحليل التوزيع التكراري للبيانات. وتساعد هذه المؤشرات على فهم الخصائص الرئيسية للعينة المدروسة، بما في ذلك مقدار التشتت والتماثل في البيانات، مما يساعد الباحث على إيجاد أنماط السلوك أو الاتجاهات المشتركة بين المشاركين.

تم استخدام المتوسط الحسابي كأحد المقاييس الأساسية لإيجاد نقطة المنتصف للتوزيع، والتي تقدم صورة واسعة لأفكار وتوجهات المشاركين حول البنود التي تناولها الاستبيان. أما الوسيط، فقد تم استخدامه لتقديم إشارة إلى القيمة الوسطى في حالة وجود تباينات كبيرة أو قيم متطرفة في البيانات. بالإضافة إلى ذلك، يساعد الانحراف المعياري في تقييم كمية التباين في الإجابات عبر المشاركين، مما يوفر تمثيلاً دقيقاً لمستوى التشتت حول المتوسط الحسابي.

كما تم عرض توزيع التكرار للبيانات باستخدام الجداول والرسوم البيانية، والتي توضح تكرار كل استجابة أو مجموعة من الإجابات، مما يسهل على الباحث فهم الأنماط والاتجاهات العامة. هذه البيانات المتكررة مهمة في إعطاء فحص متعمق لتوزيع المعايير الديموغرافية للمشاركين، مثل العمر والجنس والمستوى التعليمي والتوظيف.

بفضل هذا التحليل الوصفي، يتم الحصول على فهم أولي للبيانات، مما يساعد في إعداد البيانات لمرحلة التحليل الإحصائي المتقدم مثل اختبار الفرضيات وتحليل العلاقات بين المتغيرات باستخدام أدوات إحصائية مناسبة مثل تحليل التباين وألفا كرونباخ. في هذا البحث، تم استخدام الوصف الإحصائي لفحص البيانات المسترجعة من الاستبيان الذي تم إصداره لعينة من المشاركين. الوصف الإحصائي هو خطوة أساسية لتوفير نظرة شاملة لخصائص وتوزيع البيانات، حيث يتم حساب مجموعة من المؤشرات الإحصائية مثل المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري، بالإضافة إلى تحليل التوزيع التكراري للبيانات. تساعد هذه المؤشرات على فهم الخصائص الرئيسية للعينة المدروسة، بما في ذلك مقدار التشتت والتماثل في البيانات، مما يساعد الباحث على إيجاد أنماط السلوك أو الاتجاهات المشتركة بين المشاركين.

تم استخدام المتوسط الحسابي كأحد المقاييس الأساسية لإيجاد نقطة المنتصف للتوزيع، والتي تقدم صورة واسعة لأفكار وتوجهات المشاركين حول البنود التي تناولها الاستبيان. أما الوسيط، فقد تم استخدامه لتقديم إشارة إلى القيمة

الوسطى في حالة وجود تباينات كبيرة أو قيم متطرفة في البيانات. بالإضافة إلى ذلك، يساعد الانحراف المعياري في تقييم كمية التباين في الإجابات عبر المشاركين، مما يقدم تمثيلاً دقيقاً لمستوى التشتت حول المتوسط الحسابي.

كما تم عرض التوزيع التكراري للبيانات باستخدام الجداول والرسوم البيانية، والتي توضح تكرار كل استجابة أو مجموعة من الإجابات، مما يسهل على الباحث فهم الأنماط والاتجاهات العامة. وتعتبر هذه البيانات المتكررة مهمة لإعطاء فحص متعمق لتوزيع المعايير الديموغرافية للمشاركين، مثل العمر، والجنس والمستوى التعليمي والتوظيف.

بفضل هذا التحليل الوصفي، يتم الحصول على فهم أولي للبيانات، مما يساعد في إعداد البيانات لمرحلة التحليل الإحصائي المتقدم مثل اختبار الفرضيات وتحليل العلاقات بين المتغيرات باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة مثل تحليل التباين وألفا كرونباخ (Hayes، 2024).

Statistics						
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Std. Deviation	N	
					Valid	
0.368	1.801	0.185	1.080	0.670	172	العمر
0.368	0.079	0.185	-1.442	0.408	172	الجنس
0.368	-0.252	0.185	-1.208	1.254	172	الشهادة العلمية
0.368	0.579	0.185	1.292	1.153	172	تعتبر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ضرورية لتحقيق التميز التنظيمي في الشركة.
0.368	5.930	0.185	2.541	0.900	172	تساهم عمليات التوظيف الجيدة في تحسين أداء الموظفين في الشركة.
0.368	0.976	0.185	1.494	1.178	172	يساعد التدريب والتطوير المستمر في رفع كفاءة الموظفين.
0.368	4.581	0.185	2.096	0.840	172	تعزز سياسات المكافآت والحوافز من مستوى رضا الموظفين.
0.368	2.041	0.185	1.652	0.889	172	يعتبر وجود خطة واضحة للتطوير الوظيفي جزءاً أساسياً من التميز التنظيمي.
0.368	4.475	0.185	2.206	0.886	172	تساهم ثقافة العمل الجماعي في تحسين الأداء العام للشركة.
0.368	1.479	0.185	1.610	1.072	172	يعتبر التواصل الفعال بين الإدارات عاملاً مهماً في تحقيق التميز.
0.368	3.572	0.185	1.967	0.957	172	تساعد استراتيجيات إدارة الأداء في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين.

0.368	2.008	0.185	1.706	1.015	172	يعتبر التنوع في فرق العمل من العوامل المؤثرة في تحسين الابتكار.
0.368	4.584	0.185	2.235	0.919	172	تعزز الشفافية في الإجراءات الإدارية من ثقة الموظفين في الشركة.
0.368	1.077	0.185	1.500	1.064	172	تساهم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تقليل معدل دوران الموظفين.
0.368	3.484	0.185	1.923	0.889	172	يعتبر التوازن بين العمل والحياة الشخصية عاملا مهما لجذب الموظفين المميزين.
0.368	2.168	0.185	1.751	0.976	172	تساعد تقييمات الأداء المنتظمة في تعزيز الانتماء المؤسسي.
0.368	4.969	0.185	2.284	0.926	172	يعتبر توفير بيئة عمل إيجابية جزءا من استراتيجيات التميز.
0.368	0.930	0.185	1.450	1.017	172	تعزز استراتيجيات التعلم والتطوير من قدرة الشركة على التكيف مع التغيرات.
0.368	2.897	0.185	1.865	0.794	172	يعتبر وجود قيادة ملهمة عنصرا حاسما في نجاح استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.
0.368	2.792	0.185	1.877	0.987	172	تساهم ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحسين سمعة الشركة في السوق.

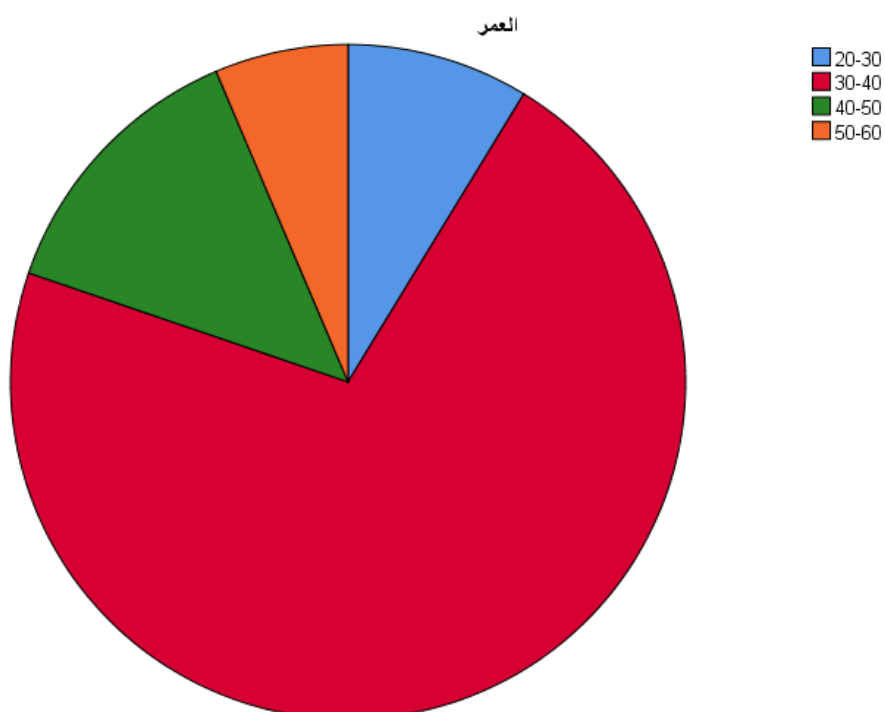
جدول 1 الوصف الاحصائي للبيانات

• عمر المشاركين في التجربة

تخطت النسبة للفئة العمرية 40-30 70% وهذا يدل على اهتمام هذه الفئة أكثر بموضوع البحث.

العمر					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	15	8.7	8.7	8.7
	30-40	123	71.5	71.5	80.2
	40-50	23	13.4	13.4	93.6
	50-60	11	6.4	6.4	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

جدول 2 التحليل الاحصائي لعمر المشاركين في التجربة



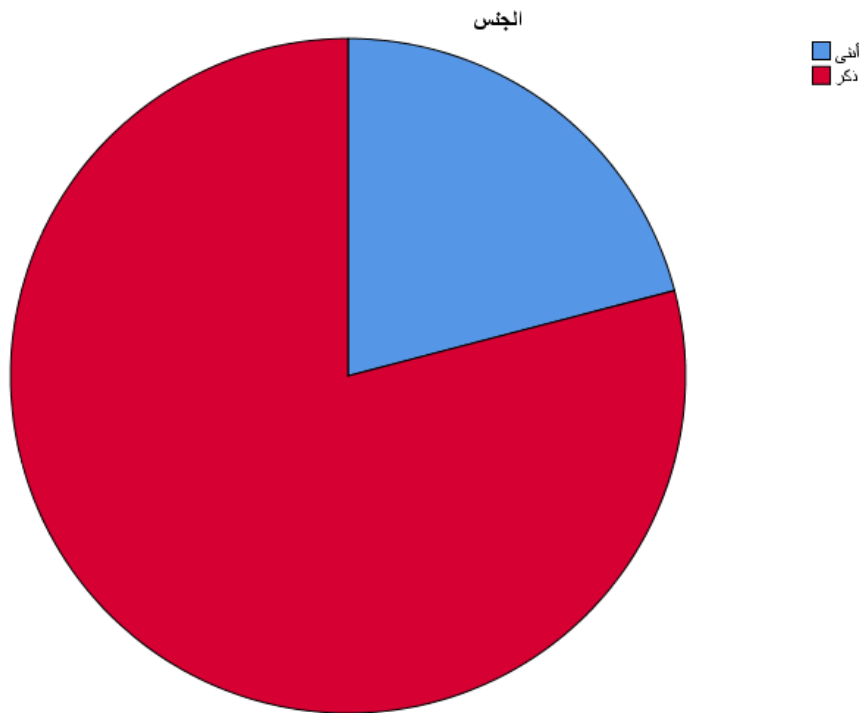
رسم توضيحي 2 التحليل الاحصائي لعمر المشاركين في التجربة

• جنس المشاركين في التجربة

تتفوق نسبة المشاركين من الذكور بشكل واضح عن الاناث حيث جاءت نسبة كل منهما 79.1 و 20.9 على الترتيب.

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أنثى	36	20.9	20.9	20.9
	ذكر	136	79.1	79.1	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

جدول 3 التحليل الاحصائي لجنس المشاركين



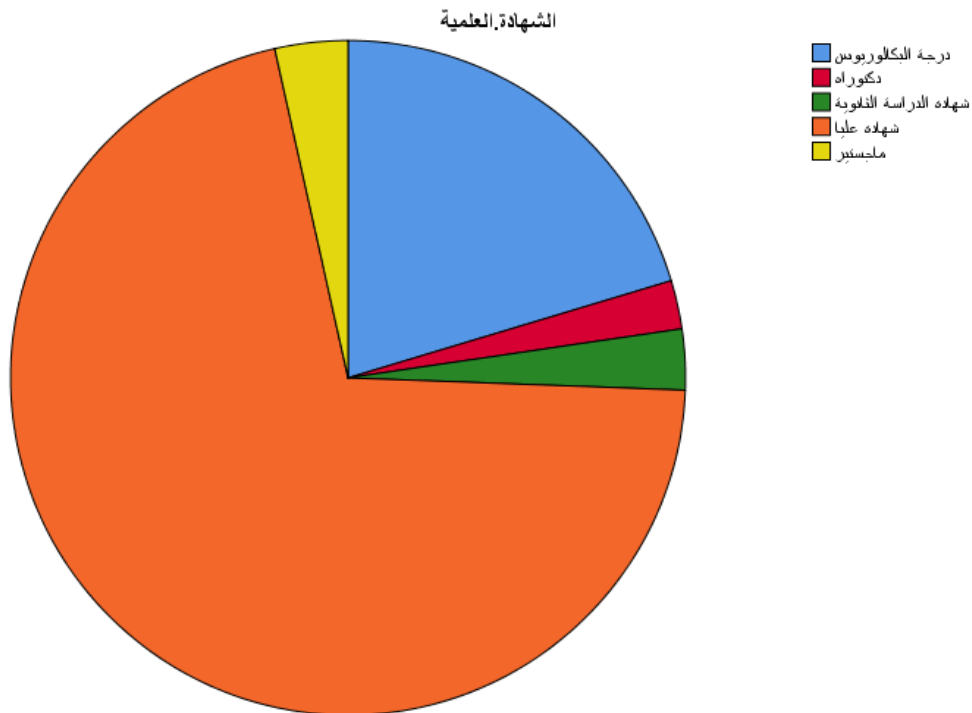
رسم توضيحي 3 التحليل الاحصائي لجنس المشاركين

• الشهادة العلمية للمشاركين في التجربة

نسبه الحاصلين علي شهادة عليا وصلت الي 70% مما يدل علي ان اصحاب هذه الدرجة العلمية هم اكثر المهتمين بموضوع البحث "دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في التميز التنظيمي دراسة تطبيقية على شركة نجم لخدمات التأمين"

الشهادة العلمية		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	درجة البكالوريوس	35	20.3	20.3	20.3
	دكتوراه	4	2.3	2.3	22.7
	شهادة الدراسة الثانوية	5	2.9	2.9	25.6
	شهادة عليا	122	70.9	70.9	96.5
	ماجستير	6	3.5	3.5	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

جدول 4 التحليل الاحصائي للدرج العلمية للمشاركين في التجربة.

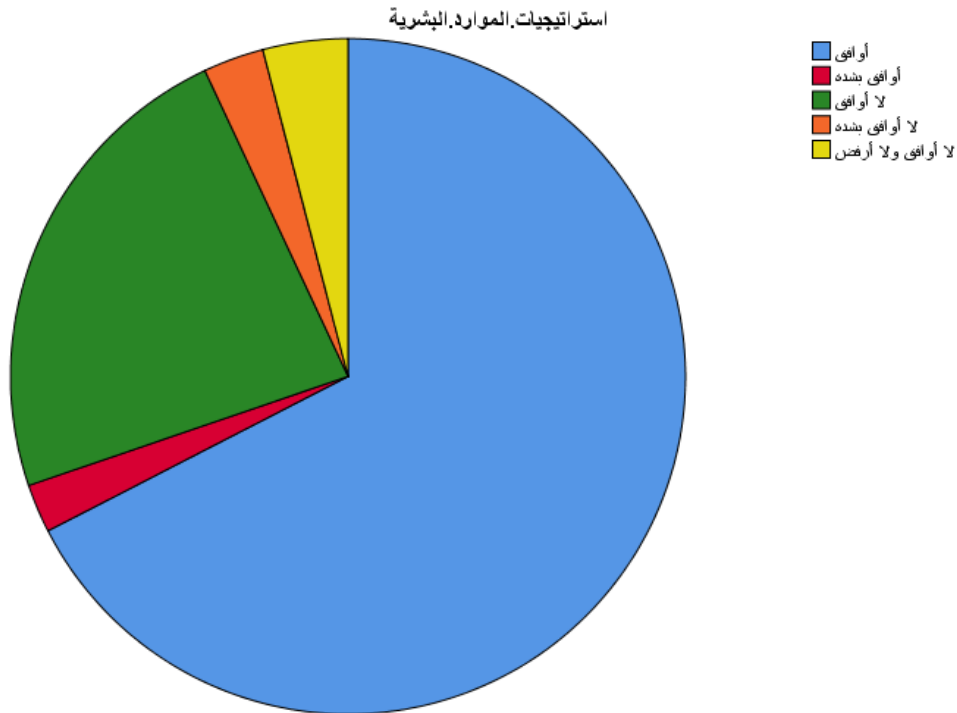


• تعتبر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ضرورية لتحقيق التميز التنظيمي في الشركة.

تقترب بشجه نسبه الموافقة والموافقة بشده من 70% وهذا يدل على ان استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ضرورية لتحقيق التميز التنظيمي في الشركة.

استراتيجيات الموارد البشرية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	116	67.4	67.4	67.4
	أوافق بشدة	4	2.3	2.3	69.8
	لا أوافق	40	23.3	23.3	93.0
	لا أوافق بشدة	5	2.9	2.9	95.9
	لا أوافق ولا أرفض	7	4.1	4.1	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

جدول 5 التحليل الاحصائي لتعتبر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ضرورية لتحقيق التميز التنظيمي في الشركة



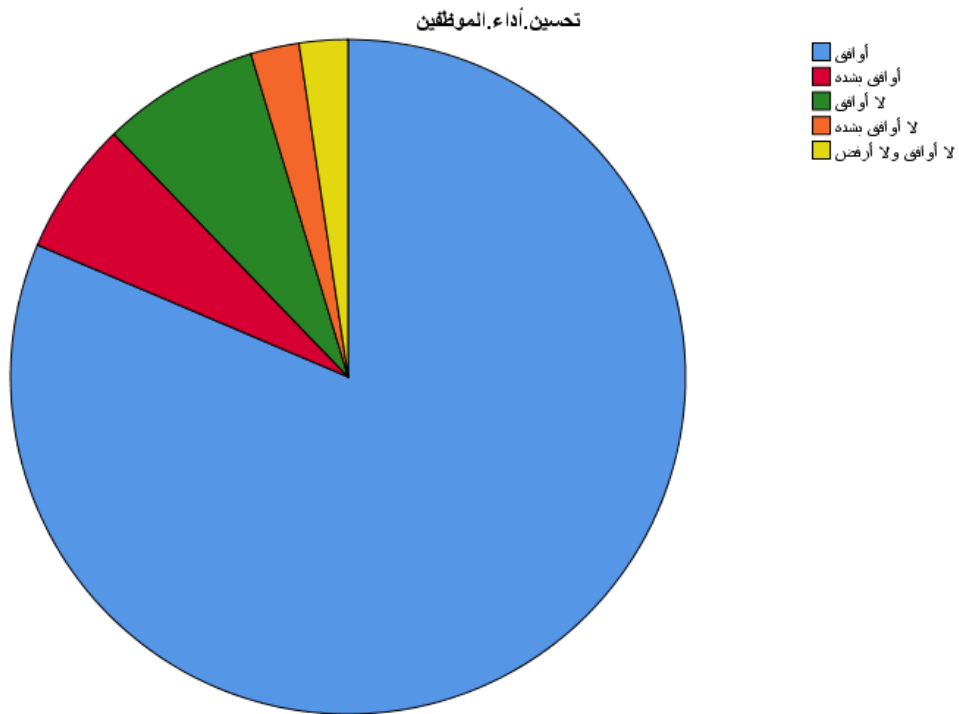
رسم توضيحي 5 التحليل الاحصائي لتعتبر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ضرورية لتحقيق التميز التنظيمي في الشركة

- تساهم عمليات التوظيف الجيدة في تحسين أداء الموظفين في الشركة.

تقترب النسبة للموافقة والموافقة بشده من 90% وهذا يدل على ان عمليات التوظيف الجيدة تساهم في تحسين أداء الموظفين في الشركة.

تحسين أداء الموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	140	81.4	81.4	81.4
	أوافق بشدة	11	6.4	6.4	87.8
	لا أوافق	13	7.6	7.6	95.3
	لا أوافق بشدة	4	2.3	2.3	97.7
	لا أوافق ولا أرفض	4	2.3	2.3	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

جدول 6 التحليل الاحصائي لتساهم عمليات التوظيف الجيدة في تحسين أداء الموظفين في الشركة



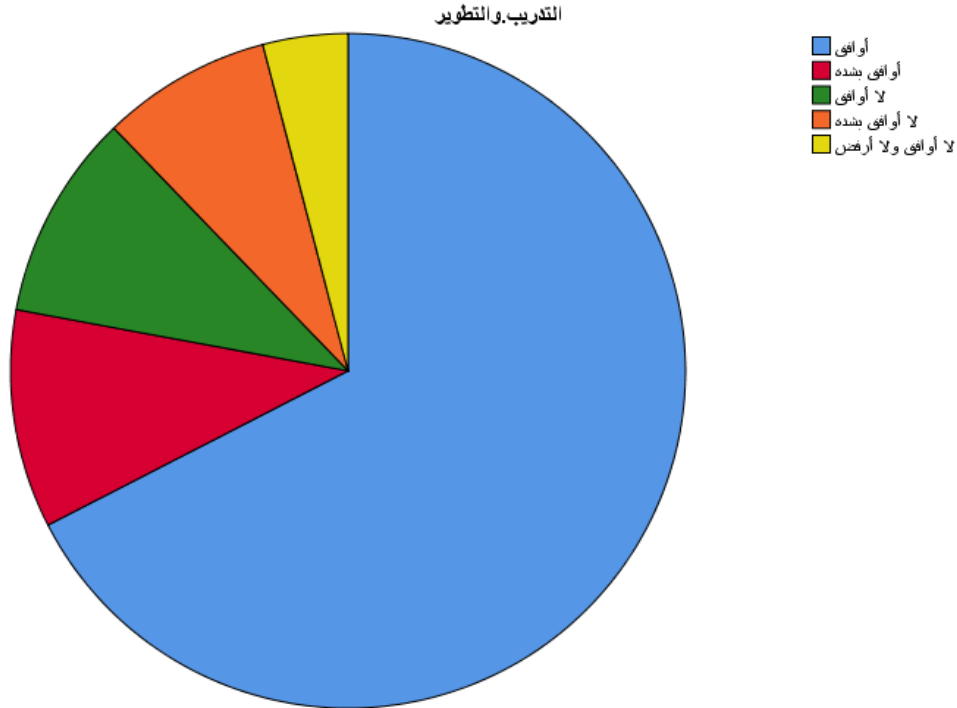
رسم توضيحي 6 التحليل الاحصائي لتساهم عمليات التوظيف الجيدة في تحسين أداء الموظفين في الشركة

- يساعد التدريب والتطوير المستمر في رفع كفاءة الموظفين.

ان اقتراب النسبة للموافقة والموافقة بشده من 80% يدل على الأهمية الكبيرة للتدريب والتطوير المستمر في رفع كفاءة الموظفين.

التدريب والتطوير					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	116	67.4	67.4	67.4
	أوافق بشدة	18	10.5	10.5	77.9
	لا أوافق	17	9.9	9.9	87.8
	لا أوافق بشدة	14	8.1	8.1	95.9
	لا أوافق ولا أرفض	7	4.1	4.1	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

جدول 7 التحليل الاحصائي لیساعد التدريب والتطوير المستمر في رفع كفاءة الموظفين



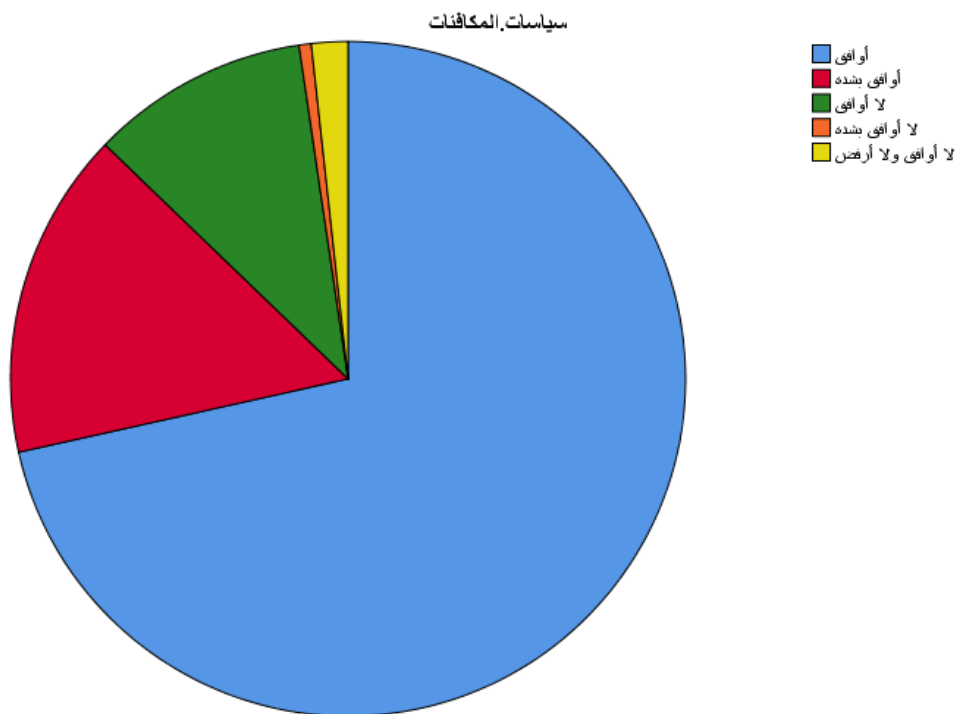
رسم توضيحي 7 التحليل الاحصائي لیساعد التدريب والتطوير المستمر في رفع كفاءة الموظفين

- تعزز سياسات المكافآت والحوافز من مستوى رضا الموظفين.

تقترب النسبة للموافقة والموافقة بشده من 90% مما يدل على شبه الاجماع بأن سياسات المكافآت والحوافز تعزز من مستوى رضا الموظفين.

سياسات المكافآت					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	123	71.5	71.5	71.5
	أوافق بشدة	27	15.7	15.7	87.2
	لا أوافق	18	10.5	10.5	97.7
	لا أوافق بشدة	1	.6	.6	98.3
	لا أوافق ولا أرفض	3	1.7	1.7	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

جدول 8 التحليل الاحصائي لتعزز سياسات المكافآت والحوافز من مستوى رضا الموظفين



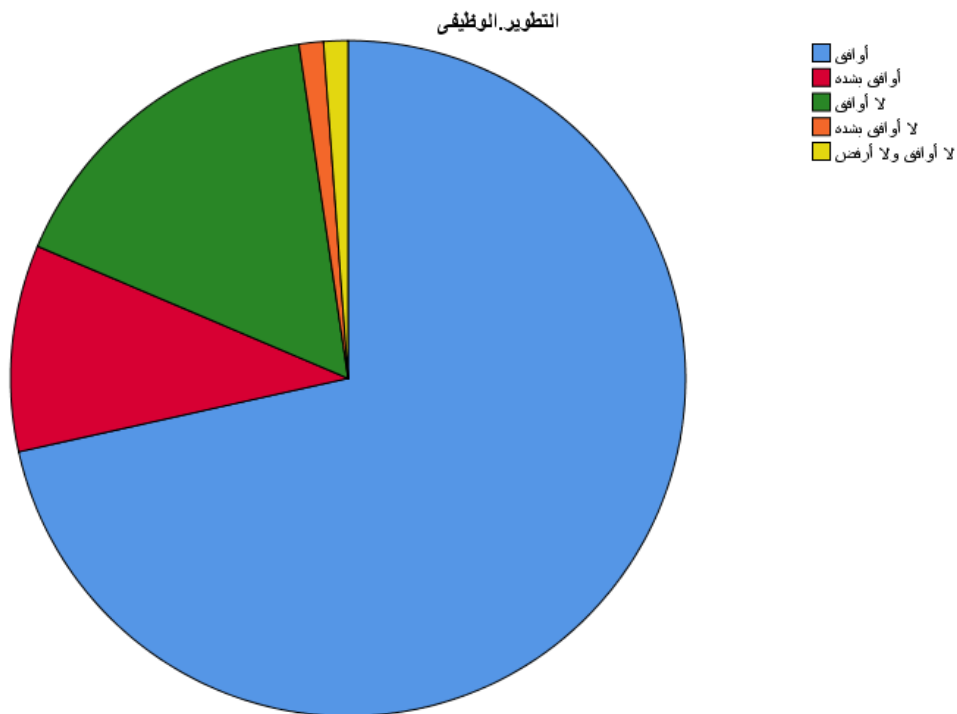
رسم توضيحي 8 التحليل الاحصائي لتعزز سياسات المكافآت والحوافز من مستوى رضا الموظفين

- يعتبر وجود خطة واضحة للتطوير الوظيفي جزءاً أساسياً من التميز التنظيمي.

مما لا شك فيه ان وجود خطة واضحة للتطوير الوظيفي جزءاً أساسياً من التميز التنظيمي والدليل على هذا تخطي نسبة الموافقة والموافقة بشده 80%.

التطوير الوظيفي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	123	71.5	71.5	71.5
	أوافق بشده	17	9.9	9.9	81.4
	لا أوافق	28	16.3	16.3	97.7
	لا أوافق بشده	2	1.2	1.2	98.8
	لا أوافق ولا أرفض	2	1.2	1.2	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

جدول 9 التحليل الاحصائي ليعتبر وجود خطة واضحة للتطوير الوظيفي جزءاً أساسياً من التميز التنظيمي



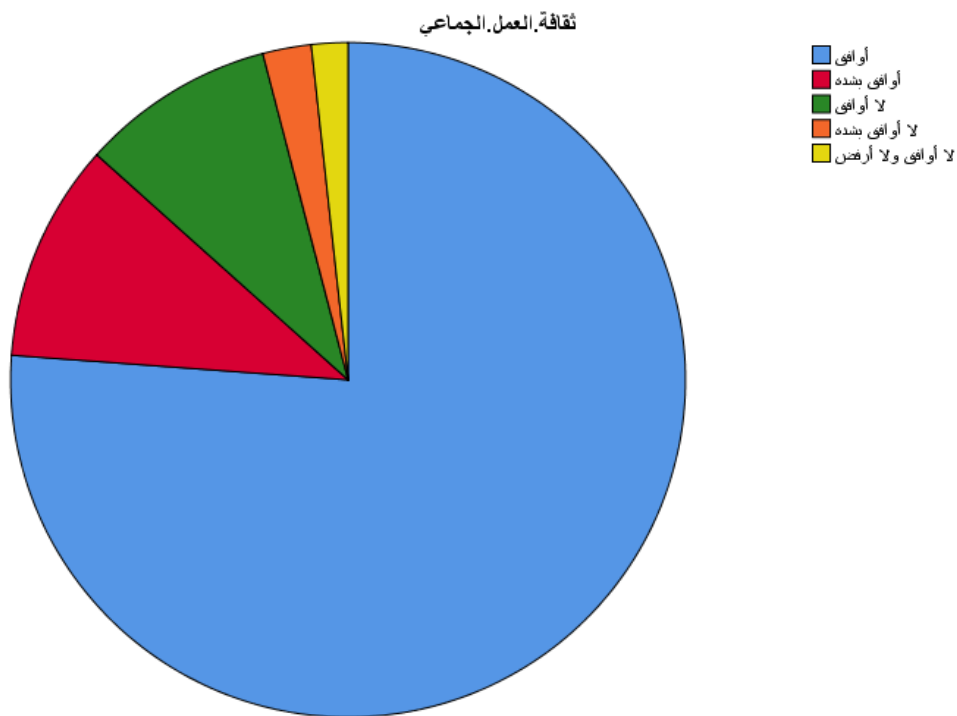
رسم توضيحي 9 التحليل الاحصائي ليعتبر وجود خطة واضحة للتطوير الوظيفي جزءاً أساسياً من التميز التنظيمي

• تساهم ثقافة العمل الجماعي في تحسين الأداء العام للشركة.

مما لا شك فيه الأهمية الكبيرة لثقافة العمل الجماعي في تحسين الأداء العام للشركة والدليل على هذا تخطي نسبة الموافقة والموافقة بشدة 85%.

ثقافة العمل الجماعي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	131	76.2	76.2	76.2
	أوافق بشدة	18	10.5	10.5	86.6
	لا أوافق	16	9.3	9.3	95.9
	لا أوافق بشدة	4	2.3	2.3	98.3
	لا أوافق ولا أرفض	3	1.7	1.7	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

جدول 10 التحليل الاحصائي لتساهم ثقافة العمل الجماعي في تحسين الاداء العام للشركة



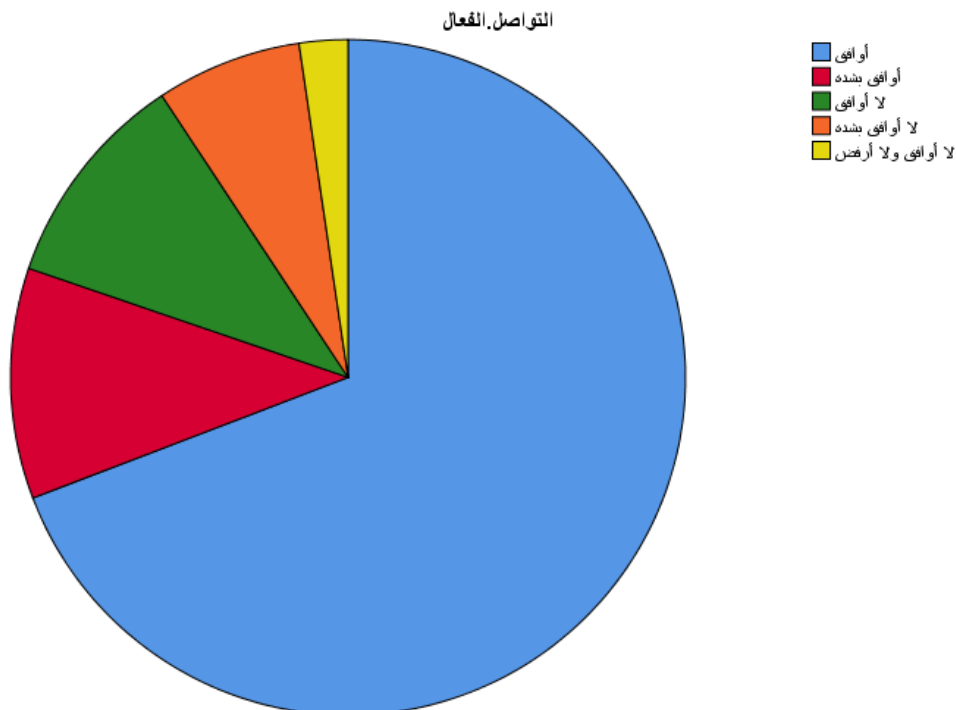
رسم توضيحي 10 التحليل الاحصائي لتساهم ثقافة العمل الجماعي في تحسين الاداء العام للشركة

- يعتبر التواصل الفعال بين الإدارات عاملا مهما في تحقيق التميز.

تخط النسبة للموافقة والموافقة بشده 80% مما يدل على ان التواصل الفعال بين الإدارات يعتبر عاملا مهما في تحقيق التميز

التواصل. الفعال					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	119	69.2	69.2	69.2
	أوافق بشده	19	11.0	11.0	80.2
	لا أوافق	18	10.5	10.5	90.7
	لا أوافق بشده	12	7.0	7.0	97.7
	لا أوافق ولا أرفض	4	2.3	2.3	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

جدول 11 التحليل الاحصائي ليعتبر التواصل الفعال بين الإدارات عاملا مهما في تحقيق التميز



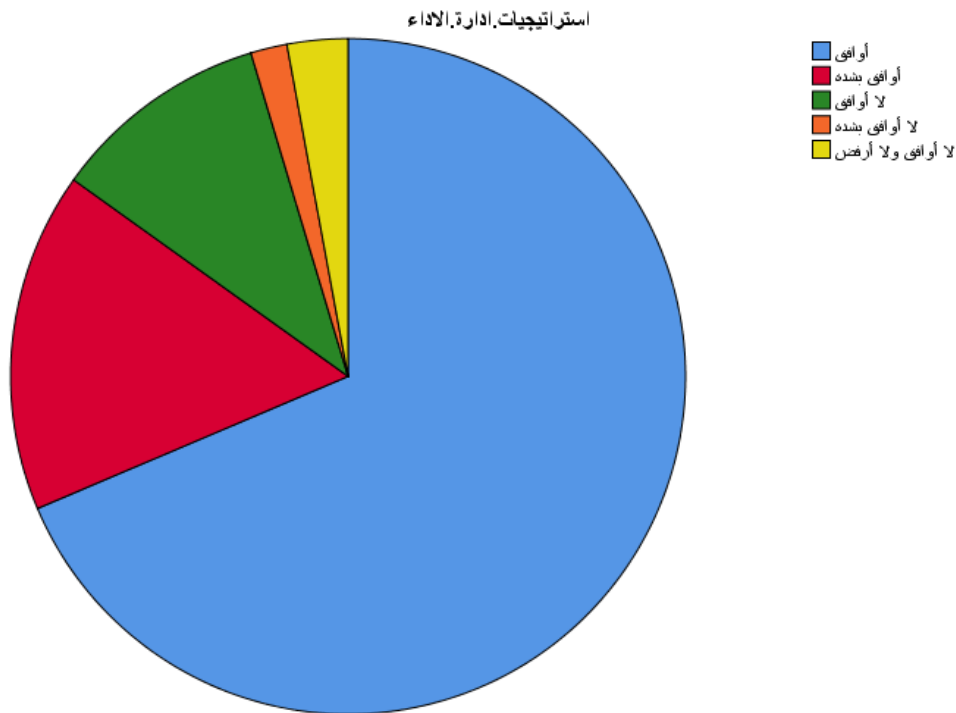
رسم توضيحي 11 التحليل الاحصائي ليعتبر التواصل الفعال بين الإدارات عاملا مهما في تحقيق التميز

- تساعد استراتيجيات إدارة الأداء في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين.

ان تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشده 80% يدل على الأهمية الكبيرة لاستراتيجيات إدارة الأداء في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين

استراتيجيات ادارة الاداء					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	118	68.6	68.6	68.6
	أوافق بشدة	28	16.3	16.3	84.9
	لا أوافق	18	10.5	10.5	95.3
	لا أوافق بشدة	3	1.7	1.7	97.1
	لا أوافق ولا أرفض	5	2.9	2.9	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

جدول 12 التحليل الاحصائي لتساعد استراتيجيات إدارة الأداء في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين



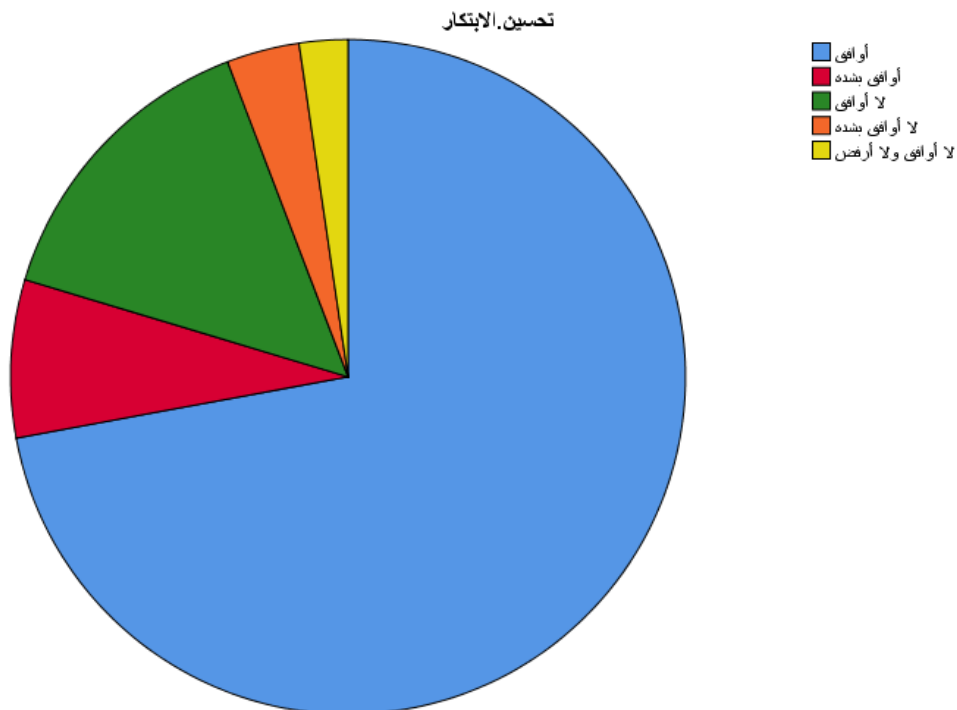
رسم توضيحي 12 التحليل الإحصائي لتساعد استراتيجيات إدارة الأداء في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين

- يعتبر التنوع في فرق العمل من العوامل المؤثرة في تحسين الابتكار.

تقترب بشده النسبة للموافقة والموافقة بشده من 80% وهذا يدل على ان التنوع في فرق العمل من العوامل المؤثرة في تحسين الابتكار.

تحسين الابتكار					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	124	72.1	72.1	72.1
	أوافق بشده	13	7.6	7.6	79.7
	لا أوافق	25	14.5	14.5	94.2
	لا أوافق بشده	6	3.5	3.5	97.7
	لا أوافق ولا أرفض	4	2.3	2.3	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

جدول 13 التحليل الاحصائي ليعتبر التنوع في فرق العمل من العوامل المؤثرة في تحسين الابتكار



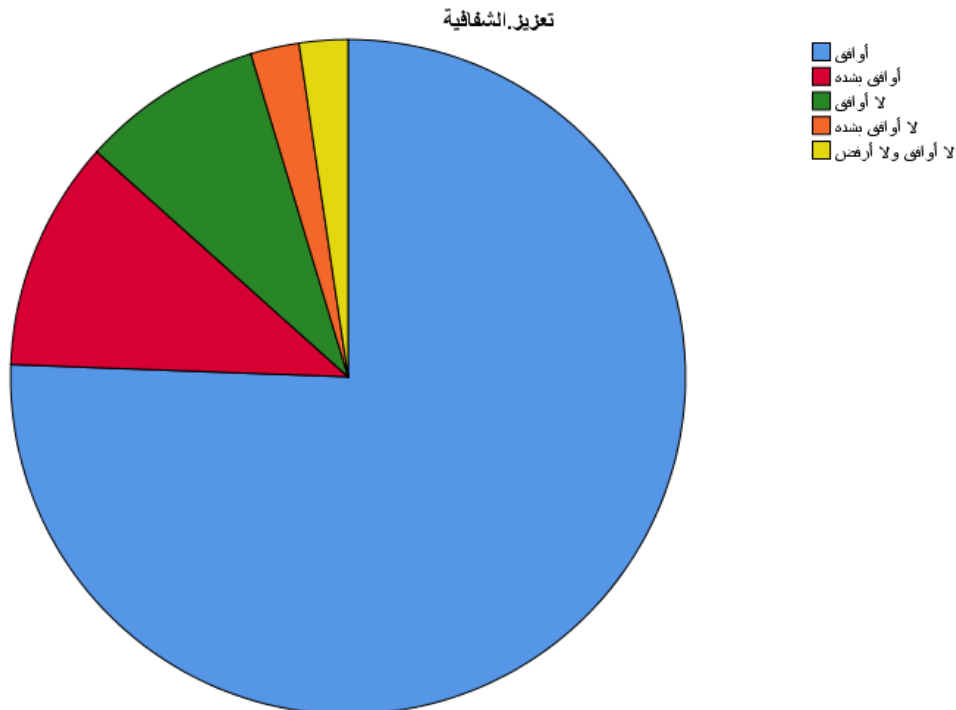
رسم توضيحي 13 التحليل الاحصائي ليعتبر التنوع في فرق العمل من العوامل المؤثرة في تحسين الابتكار

• تعزز الشفافية في الإجراءات الإدارية من ثقة الموظفين في الشركة.

تخطت النسبة للموافقة والموافقة بشده 75% ونستنتج من هذا ان الشفافية في الإجراءات الإدارية تعزز من ثقة الموظفين في الشركة.

تعزير الشفافية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	130	75.6	75.6	75.6
	أوافق بشده	19	11.0	11.0	86.6
	لا أوافق	15	8.7	8.7	95.3
	لا أوافق بشده	4	2.3	2.3	97.7
	لا أوافق ولا أرفض	4	2.3	2.3	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

جدول 14 التحليل الاحصائي لتعزز الشفافية في الإجراءات الإدارية من ثقة الموظفين في الشركة



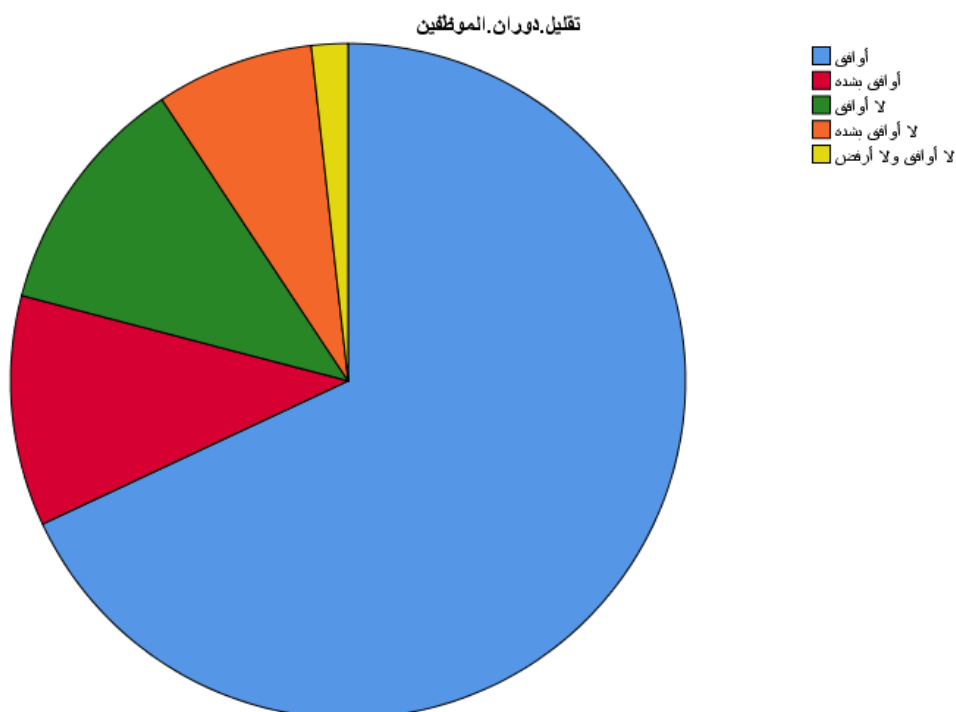
رسم توضيحي 14 التحليل الاحصائي لتعزز الشفافية في الإجراءات الإدارية من ثقة الموظفين في الشركة

- تساهم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تقليل معدل دوران الموظفين.

تساهم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تقليل معدل دوران الموظفين والدليل علي هذا اقتراب نسبه الموافقة والموافقة بشده من 80%.

تقليل دوران الموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	117	68.0	68.0	68.0
	أوافق بشدة	19	11.0	11.0	79.1
	لا أوافق	20	11.6	11.6	90.7
	لا أوافق بشدة	13	7.6	7.6	98.3
	لا أوافق ولا أرفض	3	1.7	1.7	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

جدول 15 التحليل الاحصائي لتساهم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تقليل معدل دوران الموظفين



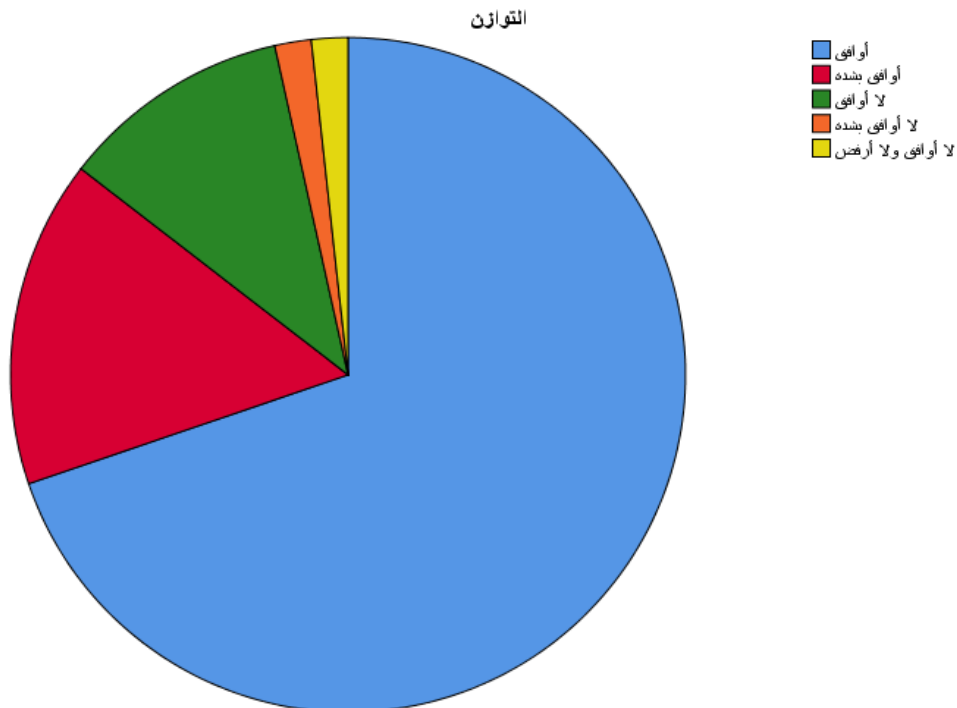
رسم توضيحي 15 التحليل الاحصائي لتساهم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تقليل معدل دوران الموظفين

- يعتبر التوازن بين العمل والحياة الشخصية عاملا مهما لجذب الموظفين المميزين.

ان تخطي نسبه الموافقة والموافقة بشده 85% يدل على ان التوازن بين العمل والحياة الشخصية عاملا مهما لجذب الموظفين المميزين.

التوازن					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	120	69.8	69.8	69.8
	أوافق بشدة	27	15.7	15.7	85.5
	لا أوافق	19	11.0	11.0	96.5
	لا أوافق بشدة	3	1.7	1.7	98.3
	لا أوافق ولا أرفض	3	1.7	1.7	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

جدول 16 التحليل الحصائي ليعتبر التوازن بين العمل والحياة الشخصية عاملا مهما لجذب الموظفين المميزين.



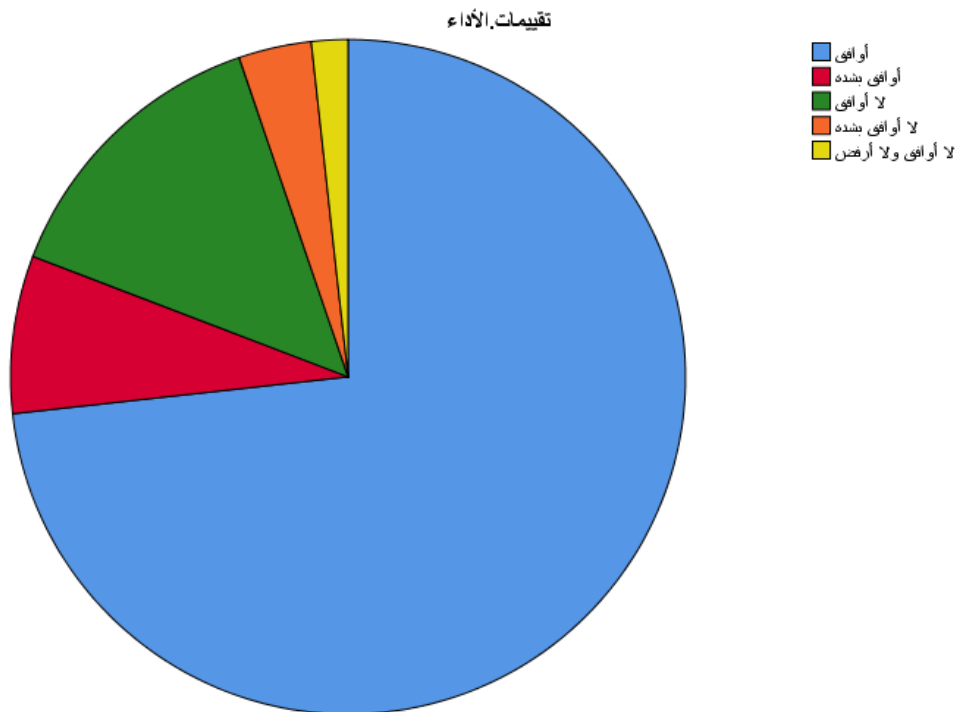
رسم توضيحي 16 التحليل الحصائي ليعتبر التوازن بين العمل والحياة الشخصية عاملا مهما لجذب الموظفين المميزين.

- تساعد تقييمات الأداء المنتظمة في تعزيز الانتماء المؤسسي.

تخطت النسبة الموافقة والموافقة بشده 80% وهذا يدل علي ان تقييمات الأداء المنتظمة تساعد في تعزيز الانتماء المؤسسي.

تقييمات الأداء					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	126	73.3	73.3	73.3
	أوافق بشده	13	7.6	7.6	80.8
	لا أوافق	24	14.0	14.0	94.8
	لا أوافق بشده	6	3.5	3.5	98.3
	لا أوافق ولا أرفض	3	1.7	1.7	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

جدول 17 الوصف الاحصائي لتساعد تقييمات الأداء المنتظمة في تعزيز الانتماء المؤسسي



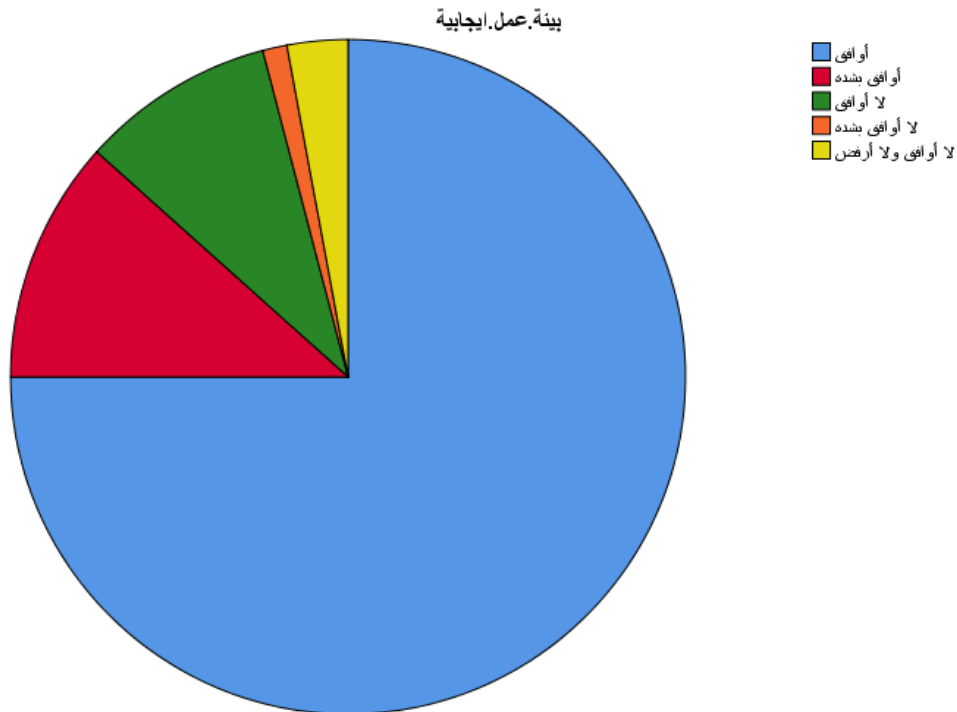
رسم توضيحي 17 الوصف الاحصائي لتساعد تقييمات الأداء المنتظمة في تعزيز الانتماء المؤسسي

- يعتبر توفير بيئة عمل إيجابية جزءاً من استراتيجيات التميز.

تتخطى النسبة للموافقة والموافقة بشده 76% مما يدل على ان توفير بيئة عمل إيجابية جزءاً من استراتيجيات التميز

بيئة عمل إيجابية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	129	75.0	75.0	75.0
	أوافق بشده	20	11.6	11.6	86.6
	لا أوافق	16	9.3	9.3	95.9
	لا أوافق بشده	2	1.2	1.2	97.1
	لا أوافق ولا أرفض	5	2.9	2.9	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

جدول 18 التحليل الاحصائي ليعتبر توفير بيئة عمل إيجابية جزءاً من استراتيجيات التميز



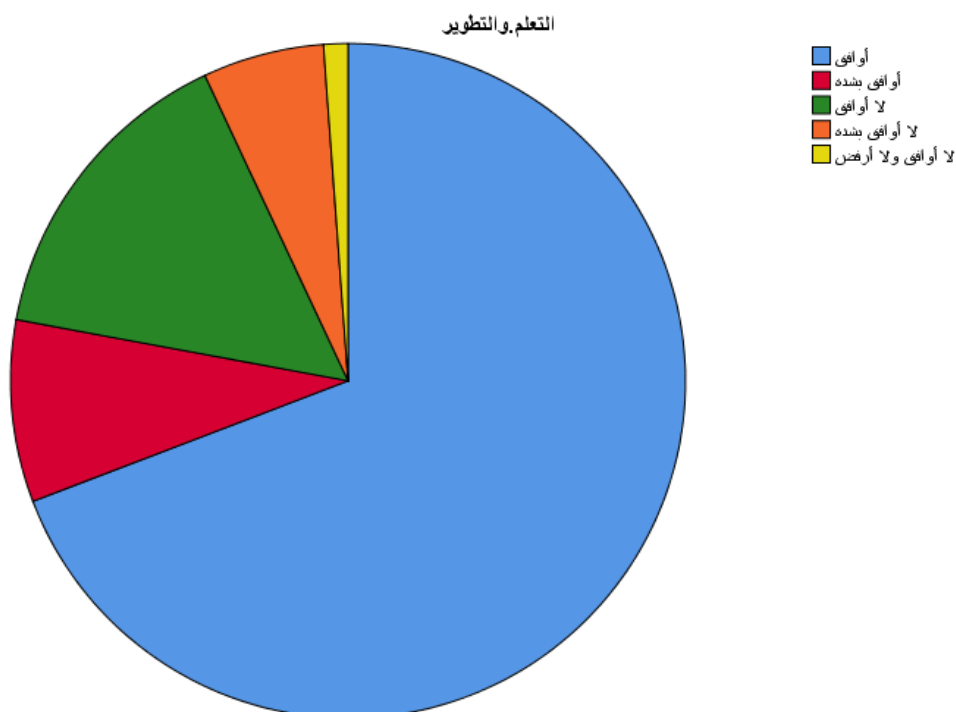
رسم توضيحي 18 التحليل الاحصائي ليعتبر توفير بيئة عمل إيجابية جزءاً من استراتيجيات التميز

- تعزز استراتيجيات التعلم والتطوير من قدرة الشركة على التكيف مع التغيرات.

من الواضح الاقتراب الشديد لدي نسب الموافقة والموافقة بشده من 80% وهذا يدل على ان استراتيجيات التعلم والتطوير تعزز من قدرة الشركة على التكيف مع التغيرات.

التعلم والتطوير					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	119	69.2	69.2	69.2
	أوافق بشدة	15	8.7	8.7	77.9
	لا أوافق	26	15.1	15.1	93.0
	لا أوافق بشدة	10	5.8	5.8	98.8
	لا أوافق ولا أرفض	2	1.2	1.2	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

جدول 19 الوصف الاحصائي لتعزز استراتيجيات التعلم والتطوير من قدرة الشركة على التكيف مع التغيرات



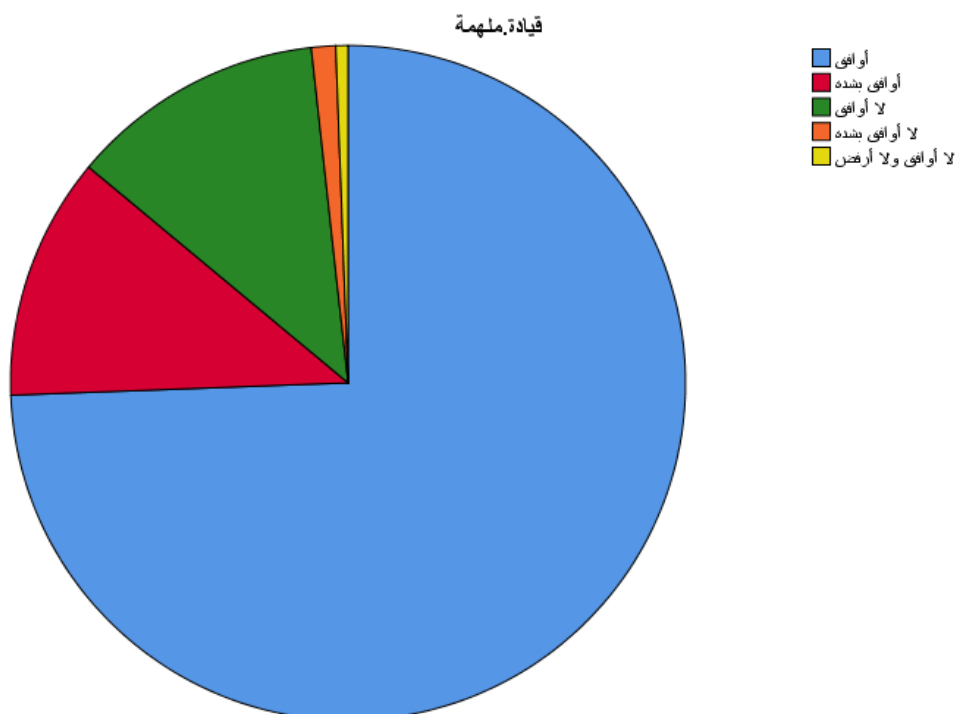
رسم توضيحي 19 ف الاحصائي لتعزز استراتيجيات التعلم والتطوير من قدرة الشركة على التكيف مع التغيرات

- يعتبر وجود قيادة ملهمة عنصرا حاسما في نجاح استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

يعتبر وجود قيادة ملهمة عنصرا حاسما في نجاح استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بالفعل والدليل على هذا هو تخطي نسبه الموافقة والموافقة بشده 85%.

قيادة ملهمة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	128	74.4	74.4	74.4
	أوافق بشده	20	11.6	11.6	86.0
	لا أوافق	21	12.2	12.2	98.3
	لا أوافق بشده	2	1.2	1.2	99.4
	لا أوافق ولا أرفض	1	.6	.6	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

جدول 20 التحليل الاحصائي ليعتبر وجود قيادة ملهمة عنصرا حاسما في نجاح استراتيجيات إدارة الموارد البشرية



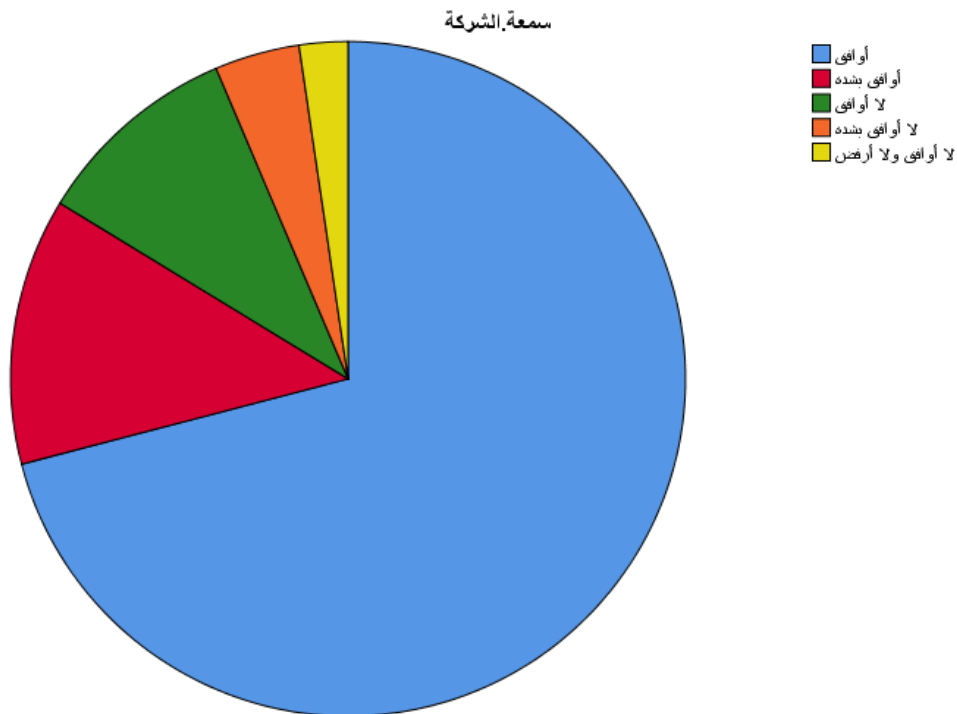
رسم توضيحي 20 التحليل الاحصائي ليعتبر وجود قيادة ملهمة عنصرا حاسما في نجاح استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

- تساهم ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحسين سمعة الشركة في السوق.

تتخطى النسبة الموافقة والموافقة بشده 80% وهذا يدل على ان المشاركين يعوون ويدركون ان ممارسات إدارة الموارد البشرية تساهم في تحسين سمعة الشركة في السوق.

سمعة الشركة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	122	70.9	70.9	70.9
	أوافق بشده	22	12.8	12.8	83.7
	لا أوافق	17	9.9	9.9	93.6
	لا أوافق بشده	7	4.1	4.1	97.7
	لا أوافق ولا أرفض	4	2.3	2.3	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

جدول 21 التحليل الاحصائي لتساهم ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحسين سمعة الشركة في السوق



رسم توضيحي 21 التحليل الاحصائي لتساهم ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحسين سمعة الشركة في السوق

• مصداقية وموثوقية البيانات

في هذا البحث تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لفحص مصداقية وموثوقية البيانات المسترجعة من الاستبيان. يعد معامل ألفا كرونباخ من أكثر الأساليب استخدامًا على نطاق واسع لاختبار موثوقية المقاييس أو الاستبيانات، لأنه يوضح درجة الاتساق الداخلي للعديد من القطع التي تشكل أداة البحث.

يكشف معامل ألفا كرونباخ عن مقدار ارتباط الأسئلة أو العبارات الواردة في الاستبيان ببعضها البعض، ومدى اتفاقها في تقييم الفكرة المقصودة. وعادةً ما يتم قبول درجة الموثوقية إذا كان معامل ألفا كرونباخ أكبر من 0.7، في حين يُعتبر أعلى من 0.8 موثوقًا بدرجة معقولة، وأعلى من 0.9 يدل على مستوى عالٍ من الموثوقية. وكلما اقترب الرقم من 1، كانت أداة البحث أكثر موثوقية في تقييم الأفكار بدقة وثبات.

في هذا البحث، تم تحديد معامل ألفا كرونباخ للتحقق من تجانس الأسئلة داخل كل محور أو بُعد من الدراسة. إذا كانت قيمة المعامل مرتفعة، فهذا يشير إلى أن البيانات جديرة بالثقة وأن الأسئلة المستخدمة في الاستبيان تتفق في قياس نفس المتغير أو الظاهرة التي يتم فحصها. إذا كانت القيمة منخفضة، فقد يكون من الضروري إعادة تقييم الأسئلة أو تعديل اللغة لزيادة الموثوقية.

يساعد استخدام معامل ألفا كرونباخ في تعزيز الثقة في نتائج البحث، لأنه يضمن أن الأساليب المستخدمة لجمع البيانات تمثل المتغيرات التي سيتم تقييمها بشكل مناسب. وبذلك، توفر هذه الأداة للباحثين الثقة في أنه يمكن الاعتماد على البيانات التي تم جمعها من الاستبيان عند إجراء دراسات لاحقة أو استخلاص استنتاجات (Quansah, 2017). من الواضح في الجدول الأول أن نسبه صلاحية البيانات 100% وهذا يدل على أن نتائج الاستبيان ناجحة بالنسبة لمخرجات الدراسة وجاء معامل الفا كرونباخ بقيمه 0.902. وهذا يدل على صلاحية البيانات ومدي مصداقيتها وموثوقيتها.

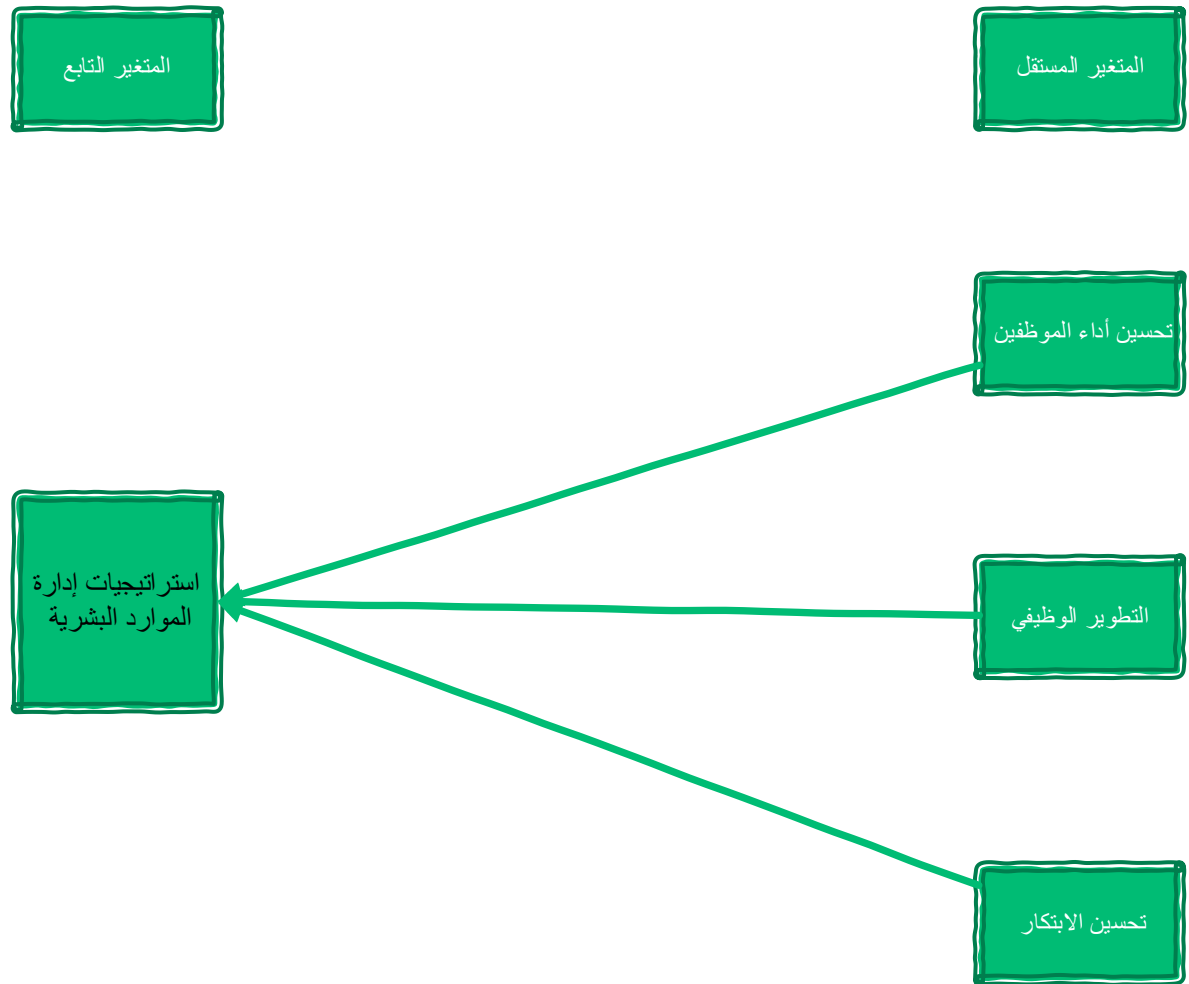
Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	172	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	172	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 22: مدي صلاحية البيانات ومدي دقتها

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.902	.896	20

جدول 23: قياس معامل الفاكرونيباخ

• متغيرات الدراسة



رسم توضيحي 22: متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة

• دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين على شركة نجم لخدمات التأمين

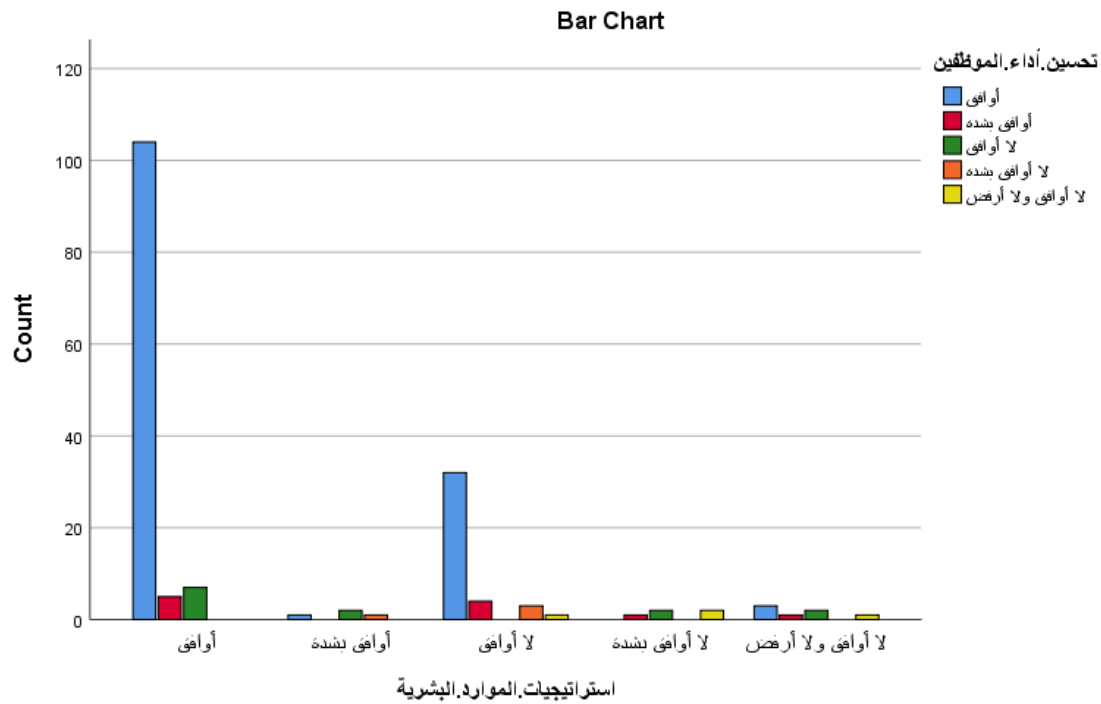
تسعى شركة نجم لخدمات التأمين إلى تعزيز أداء العاملين لديها من خلال توظيف عدد من أساليب إدارة الموارد البشرية التي تركز على تعزيز الكفاءة والإنتاجية، ومن أشهر هذه الأساليب تقديم برامج التدريب والتطوير المستمر التي تهدف إلى تعزيز قدرات العاملين وتنمية معارفهم في قطاعي التأمين وخدمة العملاء، مما يساهم في تحسين جودة الخدمات التي تقدمها الشركة للمستهلكين. بالإضافة إلى ذلك، تعتمد الشركة على نظام تعويضات الحوافز القائم على الأداء، حيث يتم تكريم العاملين الذين يظهرون كفاءة عالية وإنجازات ملحوظة، مما يعزز دافعيتهم ويساهم في تحسين أدائهم. كما تولي شركة نجم أهمية كبيرة لبيئة العمل الممتعة من خلال تطوير ثقافة التعاون والتواصل المفتوح بين العاملين والإدارة، مما يعزز روح الفريق ويقوي ارتباط الموظفين بالشركة. بالإضافة إلى ذلك، تقوم الشركة بمراجعة أداء العاملين بشكل متكرر لتحديد نقاط القوة والضعف لديهم، وتقديم النصائح والتوصيات التي تساعد على تحسين أدائهم والوصول إلى مستويات أعلى من الكفاءة.

كما تركز الشركة على إدارة المواهب من خلال تكريم الأفراد ذوي الأداء المتميز وإعطاء فرص للنمو المهني والترقيات، مما يعزز استمرارية الأداء العالي. وتعتمد المؤسسة أيضاً على قواعد العمل المرنة مثل ساعات العمل المرنة أو العمل عن بعد، مما يعزز التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، ويعزز سعادة الموظفين وإنتاجيتهم. كما تسعى شركة نجم إلى تعزيز ثقافة العمل القائمة على مبادئ التفاني في الجودة والابتكار، وتشجيع العاملين على المشاركة في صنع القرار وقبول المسؤولية، مما يعزز شعورهم بأنهم جزء لا يتجزأ من نجاح الشركة. وتساعد هذه التكتيكات مجتمعة على تعزيز أداء الموظفين ورفع سعادتهم، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات التي تقدمها الشركة ويعزز تحقيق أهدافها على المدى الطويل (Almatter, 2024).

مما لا شك فيه أن دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين على شركة نجم لخدمات التأمين له أهمية كبيرة والدليل على هذا انخفاض درجة الحرية بين المتغيرات الي 3 مما يدل على قلة التشنت بين الاجابات.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	89.885 ^a	3	.000
Likelihood Ratio	59.626	3	.000
Linear-by-Linear Association	25.141	1	.000
N of Valid Cases	172		
a. 20 cells (80.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .09.			

جدول 24 اختبار كاي اسكوير دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين على شركة نجم لخدمات التأمين



رسم توضيحي 23 اختبار كاي اسكوير دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين على شركة نجم لخدمات التأمين

• دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في التطوير الوظيفي على شركة نجم لخدمات التأمين

تلعب تقنيات إدارة الموارد البشرية دورًا مهمًا في تعزيز التطوير المهني داخل مؤسسة نجم لخدمات التأمين، حيث تساعد هذه الاستراتيجيات في تعزيز كفاءة المؤسسة وقدرتها التنافسية. من خلال إنشاء برامج تدريبية مخصصة، تهدف الشركة إلى توسيع مهارات وخبرات الموظفين في مجالات التأمين وخدمة العملاء، مما يسمح لهم بالاستجابة للتغيرات السريعة في السوق وإنتاج نتائج ممتازة.

كما تطبق نجم نظام تقييم الأداء الذي يقدم ملاحظات مستمرة للعاملين، مما يساعدهم على فهم نقاط القوة والضعف لديهم ويساعد في رسم مسارات النمو المهني. من خلال هذا النهج، يتمكن العمال من تحديد أهداف محددة لمتابعتها، مما يعزز شعورهم بالتقدم والنجاح.

علاوة على ذلك، تحاول المنظمة تشجيع ثقافة التعلم المستمر من خلال إعطاء إمكانيات للترقيات والتقدم المهني. تشجع استراتيجيات إدارة المواهب هذه الثقافة من خلال التعرف على الأفراد ذوي الأداء العالي ومنحهم المساعدة اللازمة لتعزيز مساهماتهم المهني.

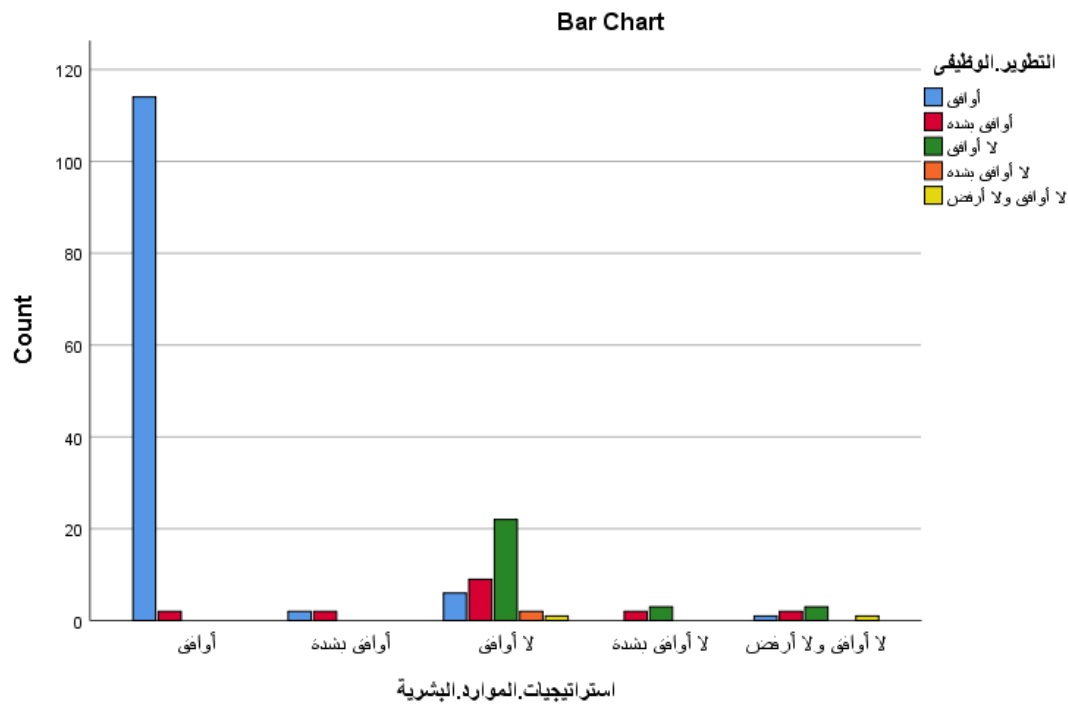
تعد بيئة العمل الداعمة أيضًا سمة أساسية لنهج التطوير المهني، حيث تدعم نجم التعاون والتواصل بين العاملين، مما يعزز روح الفريق ويقوي تفانيهم. كما تساهم المرونة في العمل، مثل إتاحة خيارات العمل عن بعد وساعات العمل المرنة، في تعزيز التوازن بين العمل والحياة، مما يعزز نمو الموظفين بنجاح.

بشكل عام، تعمل تقنيات إدارة الموارد البشرية في شركة نجم لخدمات التأمين على تعزيز التطور الوظيفي للموظفين، مما يزيد من رضاهم عن العمل والإنتاجية، ويوضح تفاني الشركة في تحقيق النجاح والتميز في قطاع خدمات التأمين (Aburumman, 2019).

نظرًا لصغر قيمه الحرية إلى 4 نستنتج أنه لا يوجد تشتت بين الاجابات ما يدل علي اهميه دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في التطوير الوظيفي على شركة نجم لخدمات التأمين.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	148.673 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	152.821	4	.000
Linear-by-Linear Association	102.749	1	.000
N of Valid Cases	172		
a. 19 cells (76.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .05.			

جدول 25 اختبار كاي اسكوير لدور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في التطوير الوظيفي على شركة نجم لخدمات التأمين



رسم توضيحي 24 اختبار كاي اسكوير لدور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في التطوير الوظيفي على شركة نجم لخدمات التأمين

• دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحسين الابتكار على شركة نجم لخدمات التأمين

تعتبر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية عاملاً حاسماً في تعزيز الابتكار داخل شركة نجم لخدمات التأمين، حيث تساعد هذه الاستراتيجيات في إنشاء بيئة عمل تحفز التفكير الإبداعي وخلق أفكار جديدة. من خلال تقديم برامج تدريبية مخصصة، تساعد الشركة عمالها على اكتساب مهارات جديدة والتعرف على أحدث الاتجاهات في قطاع التأمين، مما يعزز قدرتهم على الابتكار ويحفزهم على تطوير حلول فريدة لتلبية مطالب المستهلكين.

علاوة على ذلك، تلعب ثقافة الشركة دوراً رئيسياً في دفع الابتكار. من خلال خلق جو عمل مرن وداعم، يمكن للأشخاص التعبير عن أفكارهم وتجربة مفاهيم جديدة دون خوف من الفشل. تعزز نجم التواصل الحر بين الفرق المختلفة، مما يسمح بتبادل الأفكار والخبرات، ويؤدي إلى إنشاء فرق متعددة التخصصات تعمل معاً لاكتشاف حلول مبتكرة.

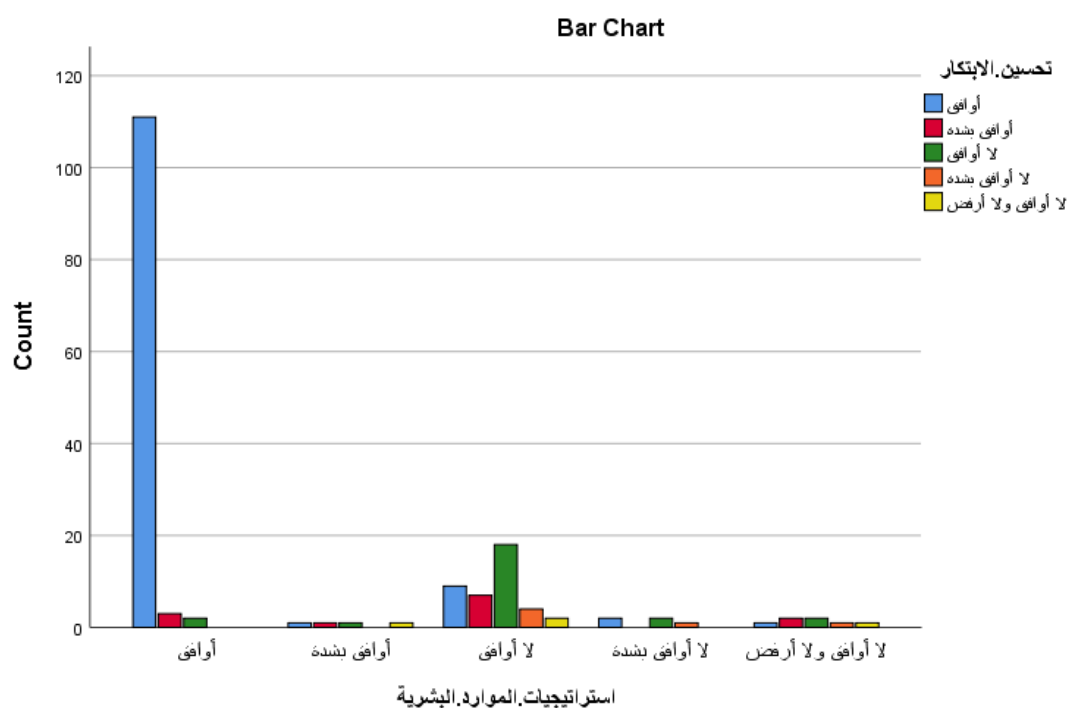
يعد تنفيذ نظام المكافآت والحوافز القائم على الابتكار أيضاً طريقة مفيدة. من خلال دفع رواتب للعاملين الذين يساهمون بأفكار جديدة أو تحسين الإجراءات القديمة، تعمل المنظمة على تحسين دافعها لإنتاج ابتكارات إضافية.

بالإضافة إلى ذلك، تنفذ نجم ممارسات إدارة المواهب التي تركز على توظيف وتطوير الأشخاص المبتكرين. ومن خلال العثور على الأفراد ذوي الأفكار الجديدة والمواهب الإبداعية، توفر لهم الشركة فرص النمو والقيادة، مما يساهم في تحسين مستوى الإبداع داخل المنظمة (Papa، 2018).

نظراً لصغر قيمه الحرية الي 3 نستنتج عدم وجود شتت بين الاجابات وهذا يدل علي اهميه دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحسين الابتكار على شركة نجم لخدمات التأمين

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	117.506 ^a	3	.000
Likelihood Ratio	113.393	3	.000
Linear-by-Linear Association	77.081	1	.000
N of Valid Cases	172		
a. 19 cells (76.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .09.			

جدول 26 اختبار كاي اسكوير لدور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحسين الابتكار على شركة نجم لخدمات التأمين



رسم توضيحي 25 اختبار كاي اسكوير لدور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحسين الابتكار على شركة نجم لخدمات التأمين

• تحليل التباين الأحادي للبيانات

من الواضح صغر قيمه الحرية الى 12 مما يدل على عدم وجود تشتت بين الاجابات ويبرز دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في التميز التنظيمي

ANOVA ^{a, b, c}					
Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	170.655	12	14.221	39.970	.000
Residual	56.572	159	.356		
Total	227.227	171			

جدول 27: تحليل التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة.

Bayes Factor Model Summary ^{a, b, b}				
Bayes Factor ^c	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2.434E+38	.867	.751	.732	.60

جدول 28: ملخص نموذج عامل بايزي للخطأ.

التوصيات

توسيع مبادرات تحسين تدريب إدارة الموارد البشرية تؤكد الدراسة على قيمة قدرات العاملين في شركة نجم لخدمات التأمين، وكذلك خبرتهم وتنوعهم في إدارة الموارد البشرية. ومن أجل تحسين فعالية الأداء المحلي، يجب أن توفر برامج متخصصة تركز على تطوير المهارات المتخصصة والإدارة الفعالة والكفاءة.

تحديثات السياسة الحاسوبية والإدارية حتى مع التقدم في الموارد البشرية وتحديثات الحاسوب وتحديثات السياسة، تواصل شركة نجم التكيف مع مكان العمل المتغير بسرعة. يقترح إنشاء لجان خبراء للتحقيق في إلكترونيات بشكل منتظم، مع التركيز على تطوير وتنفيذ مناهج جديدة لتحسين إدارة الموارد البشرية.

التعاون بين الشركات ومقدمي خدمات الموارد البشرية، وكذلك التعاون البحثي بين شركة نجم ومقدمي خدمات الموارد البشرية واستخدام الأدوات والأساليب المتطورة من قبل المؤسسة. يمكن تحقيق ذلك من خلال ترتيب ندوات وورش عمل مبتكرة بين الشركات في مجال إدارة الموارد البشرية المعاصرة، مما يعزز اكتساب الخبرة.

بشكل عام، قد يؤدي البحث في استخدام التقنيات مثل أنظمة إدارة الموارد البشرية الرقمية إلى أداء ملحوظ لفعالية إدارة الموظفين. ويمكن تحقيق ذلك من خلال تسريع إنشاء تقنيات إدارة الموارد البشرية الحالية. ونتيجة لذلك، يؤكد البحث على كيفية استخدام هذه الحقائق بشكل متكرر في شركة نجم لأنها قد تساعد في تحسين الأداء، وإجراءات التوظيف الأفضل، وتشكيل الفريق.

استخدام معايير الجودة العالمية كدليل لإدارة الموارد البشرية تؤكد الدراسة على مدى أهمية تقديم خدمات عالية الجودة والحفاظ على معايير الجودة العالمية في إدارة الموارد البشرية، مثل ISO 9001. تعمل هذه الشهادات كدليل على التزام المنظمة بمعايير الجودة الدولية وتحتاج إلى قدر مناسب من الخبرة، فضلاً عن التقييمات المستمرة، والامتثال المستدام، والتقدم في إدارة الموارد البشرية.

تعزيز الابتكار في إدارة الموارد البشرية من خلال شبكة موارد بشرية إبداعية ومحاولة تقديم حوافز مالية أو مساعدة فنية لأعمال التأمين. تعد المكافآت على الأفكار المبتكرة أو تحسينات العمليات أحد أنواع الحوافز التي يمكن تقديمها للموظفين. وهذا يعزز نمو المعرفة داخل المنظمة ويعزز الإنتاجية.

المراجع

- Abdullah Almuqrin .(2023) .Information System Success for Organizational Sustainability: Exploring the Public Institutions in Saudi Arabia من الاسترداد من <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/12/9233>
- Abdullah Almutrif .(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 من الاسترداد من 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
- Abdullah Alsharef .(2024) .Biggest Challenges Facing the Construction Industry من الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/379064007_Biggest_Challenges_Facing_the_Construction_Industry
- Adam Hayes .(2024) .Descriptive Statistics: Definition, Overview, Types, and Examples من الاسترداد من https://www.investopedia.com/terms/d/descriptive_statistics.asp
- Ahmad Al-Tit .(2019) .Critical Success Factors of Small and Medium-Sized Enterprises in Saudi Arabia: Insights from Sustainability Perspective من الاسترداد من <https://www.mdpi.com/2076-3387/9/2/32>
- Ahmed Mohammed Almatter .(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) من الاسترداد من <https://www.ijrsp.com/volume/issue-34/8/>
- Ahmed Mohammed Almatter .(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) .*International Journal of Research and Studies Publishing* . من الاسترداد من <https://www.ijrsp.com/volume/issue-34/8/>
- Almajed .(2018) .Information Technology Project Success in Saudi Arabian Public Organisations: Chief Information Officers' Perceptions من الاسترداد من <https://ueaeprints.uea.ac.uk/id/eprint/68695/>
- Altuwaijri .(2019) .External Factors in Using GIS Tools for City Management - Case Study: Riyadh, Saudi Arabia من الاسترداد من <https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A14%3A1944046/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A139740318&crl=c>
- Amani Bu-Qammaz .(2020) .A critical success factors model for effective implementation of risk management process in the construction projects من الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/343743725_A_critical_success_factors_model_for_effective_implementation_of_risk_management_process_in_the_construction_projects
- Anna Benzaquen .(2023) .Achieving Project Success: Understanding and Setting Clear Objectives in Project Management من الاسترداد من <https://www.appvizer.com/magazine/operations/project-management/objectives-of-project-management>

- Armando Papa .(2018) .Improving innovation performance through knowledge acquisition: the moderating role of employee retention and human resource management practices .
Journal of Knowledge Management من الاسترداد من ، 24(3) .
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JKM-09-2017-0391/full/html>
- Ashraf Elhendawi .(2018) .Methodology for BIM implementation in KSA in AEC industry من الاسترداد .
من
https://www.researchgate.net/publication/338990337_Methodology_for_BIM_implementation_in_KSA_in_AEC_industry
- Ayesha Fayaz .(2017) .Critical success factors in information technology projects من الاسترداد من 7(2) .
<http://growingscience.com/beta/msl/2437-critical-success-factors-in-information-technology-projects.html>
- Bandar Alharbi .(2024) .The influence of project management practices on project performance in manufacturing small and medium sized enterprises (SMEs) in the KSA من الاسترداد .
https://www.researchgate.net/publication/383876882_The_influence_of_project_management_practices_on_project_performance_in_manufacturing_small_and_medium_sized_enterprises_SMEs_in_the_KSA
- Bence Tamás Venczel .(2021) .Project Management Success Factors من الاسترداد من .
https://www.researchgate.net/publication/352043540_Project_Management_Success_Factors
- Durria Hyder Sidde .(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 من الاسترداد .
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
- Frank Quansah .(2017) .The Use Of Cronbach Alpha Reliability Estimate In Research Among Students In Public Universities In Ghana من الاسترداد من 6 .
<https://journal.lib.uoguelph.ca/index.php/ajote/article/view/3970>
- Habib M .(2022) .Analysis of the implementation of urban computing in smart cities: A framework for the transformation of Saudi cities من الاسترداد من .
[https://www.cell.com/heliyon/fulltext/S2405-8440\(22\)02426-4](https://www.cell.com/heliyon/fulltext/S2405-8440(22)02426-4)
- Habib M. Alshuwaikhat .(2022) .A Lifecycle-Based Smart Sustainable City Strategic Framework for Realizing Smart and Sustainability Initiatives in Riyadh City من الاسترداد من 14(14) .
<https://www.mdpi.com/2071-1050/14/14/8240>
- Hafiez Sofyani .(2020) .Improving service quality, accountability and transparency of local government: The intervening role of information technology governance .*Cogent Business & Management* من الاسترداد من 7(1) .
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2020.1735690>
- Haitham A .Alzghaibi .(2022) .Exploring facilitators of the implementation of electronic health records in Saudi Arabia من الاسترداد من .
<https://link.springer.com/article/10.1186/s12911-022-02072-5>

- Haneen Qasim Hasan .(2022) .STRATEGIC BEHAVIOR AND IMPACT IN ACHIEVING HIGH PERFORMANCE FOR ORGANIZATIONS: AN ANALYTICAL DESCRIPTIVE STUDY OF A SAMPLE OF MANAGERS IN UR GENERAL COMPANY: THI-QAR – IRAQ . تم الاسترداد من <https://ajird.journalspark.org/index.php/ajird/article/view/210>
- Heather Stevens .(2023) . <https://asana.com/resources/project-risk-management-process> . تم الاسترداد من <https://olive.app/blog/5-reasons-why-stakeholder-engagement-is-crucial-for-it-project-success/>
- Huda Mahmoud Almkdad .(2022) .Talent Management and Its Impact on Organizational Performance in The Jordanian Telecommunications Sector . تم الاسترداد من <https://www.proquest.com/openview/042ab3868123e8e35db5adf19f771f23/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Ilham Nur Pratama .(2023) .Optimization of Resource Allocation and Task Allocation with Project Management Information Systems in Information Technology Companies . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/373458299_Optimization_of_Resource_Allocation_and_Task_Allocation_with_Project_Management_Information_Systems_in_Information_Technology_Companies
- Iryna Kurkina .(2017) .WHAT IS PROJECT PLANNING AND HOW TO CREATE AN IT PROJECT PLAN IN 10 STEPS WITH EXAMPLES . تم الاسترداد من <https://academysmart.com/insights/what-is-project-planning-and-how-to-create-an-it-project-plan-in-10-steps-with-examples/>
- Jassim Mohammed Al Jaidah .(2020) .The Role of Internal Social Responsibility in Achieving Organizational symmetry . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/profile/Abdallah-Obeidat/publication/342014056_The_Role_of_Internal_Social_Responsibility_in_Achieving_Organizational_Symmetry/links/5ede9259a6fdcc476890921e/The-Role-of-Internal-Social-Responsibility-in-Achieving-Organization
- Jawaher Alshehri .(2023) .Critical Success Factors and Challenges in Adopting Digital Transformation in the Saudi Ministry of Education . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/375130974_Critical_Success_Factors_and_Challenges_in_Adopting_Digital_Transformation_in_the_Saudi_Ministry_of_Education
- Jie Mao .(2021) .The Nexus Between Human Resource Management Practices and Service Recovery Performance in Takaful Insurance Industry in Pakistan: The Mediating Role of Employee Commitment . تم الاسترداد من <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8964282/>
- Julia Martins .(2024) .What is project risk management? 6 steps to boost success . تم الاسترداد من <https://asana.com/resources/project-risk-management-process>
- Lee Khuay .(2023) .HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/371409367_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT_AND_ORGANIZATIONAL_PERFORMANCE
- Md Asadul Islam .(2023) .Artificial intelligence adoption among human resource professionals: Does market turbulence play a role ? . تم الاسترداد من <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/joe.22226>
- Mohamed Natek Sh .(2022) .Evaluation of the Level of Application of the Quality of the Training Process in Accordance with the Requirements of the International Standard (ISO

- 10015:2019) Applied Research in the National Insurance Company من الاسترداد من .
<https://www.neliti.com/publications/576413/evaluation-of-the-level-of-application-of-the-quality-of-the-training-process-in>
- Mohammed Ali Abdullah .(2023) .THE SOFT SKILLS OF HUMAN RESOURCES AND THEIR ROLE IN ENHANCING THE FOUNDATIONS OF KNOWLEDGE SHARING))AN ANALYTICAL STUDY OF THE OPINIONS OF A SAMPLE OF INDIVIDUALS WORKING IN THE SALAH AL-DIN MUNICIPALITIES DIRECTORATE من الاسترداد من .
<https://www.scholarexpress.net/index.php/wbml/article/view/2964>
- Mohammed Farag Alaqla .(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 من الاسترداد من .
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
- Mohammed Najm .(2023) .The relationship between brand equity and the company's reputation An applied study in the General Company for Southern Cement / Kufa Cement Factory .(1)25 .
<https://www.iasj.net/iasj/download/764b035ead9c3e84>تم الاسترداد من
- Muhammad Zada .(2023) .Linking public leadership with project management effectiveness: Mediating role of goal clarity and moderating role of top management support من الاسترداد .
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10149401/>من
- Musaed Ali Alharbi .(2018) .The Status Quo of Health Information Technology and Health Information Management Efficiency in Saudi Arabia: A Narrative Review من الاسترداد من .
https://www.scienpress.com/Upload/IJHRI/Vol%206_1_2.pdf
- Nadege Minois .(2023) .The Importance of Communication in Project Management من الاسترداد من .
<https://instituteofprojectmanagement.com/blog/the-crucial-role-of-communication-in-project-management/>
- Najm Abood Najm .(2022) .Organizational readiness and innovation in the Jordanian telecommunication companies من الاسترداد من .
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPPM-01-2022-0051/full/html>
- Obaid Aljobaly .(2019) .Evaluation of the Saudi Construction Industry for Adoption of Building Information Modelling من الاسترداد من .
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-20454-9_49
- Oluwatobi Nurudeen Oyefusi .(2024) .Development of a novel performance evaluation framework for implementing regenerative practices in construction من الاسترداد من .
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0195925524001367>
- Om Gupta .(2024) .What is Resource Allocation? A Comprehensive Guide for Project Success من الاسترداد من .
<https://www.saviom.com/blog/what-is-resource-allocation-and-why-is-it-important/>
- Omar Aburumman .(2019) .The impact of human resource management practices and career satisfaction on employee's turnover intention .*Management Science Letters*-641 ، (3)10 ،
<https://m.growingscience.com/beta/msl/3476-the-impact-of-human-652>تم الاسترداد من

resource-management-practices-and-career-satisfaction-on-employees-turnover-intention.html

- Ray W. Cooksey .(2020) .Descriptive Statistics for Summarising Data .*Springer Nature - PMC COVID-19 Collection* ، 139–1 . تم الاسترداد من <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7221239/>
- Samwel Macharia Chege .(2020) .Impact of information technology innovation on firm performance in Kenya .*Information Technology for Development* ، 26 . تم الاسترداد من <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02681102.2019.1573717>
- Sutrisno Sutrisno .(2023) .The Role of Information Technology in Driving Innovation and Entrepreneurial Business Growth .*Jurnal Minfo Polgan* ، 12(1) . تم الاسترداد من <https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/jmp/article/view/12463>
- Tochukwu Ignatius Ijomah .(2024) .Advancements in project management methodologies: Integrating agile and waterfall approaches for optimal outcomes . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/383846668_Advancements_in_project_management_methodologies_Integrating_agile_and_waterfall_approaches_for_optimal_outcomes
- Turki Abdulaziz Alnemr .(2024) .Critical Success Factors (CSFs) For Saudi Governmental Projects as Seen by Project Managers .(1)44 . تم الاسترداد من https://aja.journals.ekb.eg/article_186160_78b13145a4275f64f11c7efabfff9954.pdf
- Voltage Control .(بلا تاريخ) .Change Management in Project Management: Essential Strategies for Leaders . تم الاسترداد من <https://voltagecontrol.com/articles/change-management-in-project-management-essential-strategies-for-leaders/>
- Wael Alattyih .(2020) .Risk Factors Impacting the Project Value Created by Green Buildings in Saudi Arabia . تم الاسترداد من <https://www.mdpi.com/2076-3417/10/21/7388>
- Zana Majed Sadq .(2020) .Attitudes of Managers in the Knowledge Private University towards the impact of Human Capital in Achieving Competitive Advantages . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/profile/Hazhar-Mohammed/publication/338393409_Attitudes_of_Managers_in_the_Knowledge_Private_University_towards_the_impact_of_Human_Capital_in_Achieving_Competitive_Advantages_Introduction/links/5e11cefd299bf10bc390f4f9/Attitu

الملاحق

الاستبانة

- الاسئلة العامة

- العمر

- الجنس

- الدرجة

- أسئلة الاستبانة

- تعتبر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ضرورية لتحقيق التميز التنظيمي في الشركة.
- تساهم عمليات التوظيف الجيدة في تحسين أداء الموظفين في الشركة.
- يساعد التدريب والتطوير المستمر في رفع كفاءة الموظفين.
- تعزز سياسات المكافآت والحوافز من مستوى رضا الموظفين.
- يعتبر وجود خطة واضحة للتطوير الوظيفي جزءاً أساسياً من التميز التنظيمي.
- تساهم ثقافة العمل الجماعي في تحسين الأداء العام للشركة.
- يعتبر التواصل الفعال بين الإدارات عاملاً مهماً في تحقيق التميز.
- تساعد استراتيجيات إدارة الأداء في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين.
- يعتبر التنوع في فرق العمل من العوامل المؤثرة في تحسين الابتكار.
- تعزز الشفافية في الإجراءات الإدارية من ثقة الموظفين في الشركة.
- تساهم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تقليل معدل دوران الموظفين.
- يعتبر التوازن بين العمل والحياة الشخصية عاملاً مهماً لجذب الموظفين المميزين.
- تساعد تقييمات الأداء المنتظمة في تعزيز الانتماء المؤسسي.
- يعتبر توفير بيئة عمل إيجابية جزءاً من استراتيجيات التميز.
- تعزز استراتيجيات التعلم والتطوير من قدرة الشركة على التكيف مع التغيرات.
- يعتبر وجود قيادة ملهمة عنصراً حاسماً في نجاح استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.
- تساهم ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحسين سمعة الشركة في السوق.

https://docs.google.com/forms/d/1l-9oLTgJRUGr6_w0LXF6FioNWKVmDOCamWfDYb3_FIU/edit

Abstract

The goal of this research is to provide a thorough analysis of the many approaches to human resource management that Najm Insurance Services Company has taken to achieve organizational excellence. Human resource management is becoming one of the most important components to improve organizational performance and excellence in light of the growing problems and fierce competition in the insurance industry. The study looks at the many ways that human resources contribute to and benefit from excellence within the organization, including how these elements impact and enhance work performance, competency development, and job satisfaction. to determine how to access the information gathered from employee surveys at Najm Company. The four weeks were mostly planned to use a collection of effective strategies for hiring, engaging employees, managing performance, and emphasizing the importance of human resource management for organizational greatness. The outcomes are seen as evidence of the strategy's acceptable and beneficial effects on human resource management in raising organizational performance. It is a useful instrument for growing operational procedures and energizing the work team, both of which support the achievement of institutional excellence. The article also made note of how utilizing contemporary diversity in HRM practices, such as HR planning and creating specialized training programs to advance specialized knowledge in social and technical care, helps to meet the needs of judicial staff members. It also concluded that businesses that depend on unique approaches to human resource management, together with their unique skills and the ability to adapt to workplace changes quickly, improve national performance. It did, however, provide a study on some of the difficulties that certain companies have in completely incorporating diverse human resources, including enhancing senior management communication and putting performance assessment procedures into place more skillfully. The paper suggests creating an efficient system for enhancing institutional performance as

well as assessing the function of human resources management by offering a variety of programs devoted to incentive and reward systems.

Midocean University

College of Management

Specialization in Business Management



Title in English

The role of human resources management strategies in organizational excellence: an applied study on

Najm Insurance Services Company

Preparation/

Badriyah Mohammed Alshahrani

241001819

Supervised by:

Dr. Asma Abuanzeh

Dr. Ahmed Rajih Ismail

Year: 2024