

أثر استراتيجيات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي بالتطبيق
على شركة المياه الوطنية في المملكة العربية السعودية في
منطقة الطائف "دراسة حالة"

إسم الطالب:

هليل سعد هليل الجعيد

2021205101

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف:

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2024

جدول المحتويات

2.....	الفصل الأول: الإطار العام للبحث
3.....	1.1 المقدمة:
5.....	1.2 مشكلة البحث:
5.....	1.2.1 الفجوات النظرية
6.....	1.2.2 الفجوات التطبيقية
7.....	1.3 أهمية البحث:
7.....	1.3.1 الأهمية النظرية
8.....	1.3.2 الأهمية العملية
8.....	1.4 أسئلة البحث:
9.....	1.5 أهداف البحث:
9.....	1.6 فرضيات البحث:
10.....	1.7 نموذج البحث:
11.....	1.8 منهجية البحث:
12.....	1.9 الدراسة الميدانية:
13.....	مخطط المشروع:
14.....	المراجع:
18.....	الملاحق:

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

1.1 المقدمة:

السلوك التنظيمي هو مجموعة من المعتقدات والسلوكيات والقيم التي يتبناها الأفراد داخل المنظمة وتؤثر على أدائهم ونتائجهم (حسن وآخرون، 2021). تعد دراسة السلوك التنظيمي مهمة لفهم وتحسين الأداء والإنتاجية داخل المنظمات (الشيخ، 2019). والسلوك التنظيمي يُعد من المواضيع الحيوية في إدارة الأعمال، حيث يشير إلى مجموعة السلوكيات والتصرفات التي يقوم بها الأفراد داخل المنظمة والتي تؤثر على أدائهم وإنتاجيتهم (العميان، 2005). وقد ركزت العديد من الدراسات على دراسة العوامل المؤثرة على السلوك التنظيمي، كالقيادة والثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي (الطجم، 2015). والسلوك التنظيمي هو الموضوع الرئيسي في هذا البحث، والذي يُعرف بأنه "دراسة السلوك البشري داخل المنظمات وبين المنظمات" (الخفاجي، 2019). يؤثر السلوك التنظيمي على فعالية المؤسسة وكفاءتها، حيث يحدد طريقة تصرف العاملين وتفاعلهم داخل بيئة العمل (السكرانة، 2020). لذلك، فهم السلوك التنظيمي واتخاذ الإجراءات المناسبة لتحسينه أمر بالغ الأهمية لنجاح المنظمات. فالسلوك التنظيمي هو مجال دراسة يركز على فهم وتحسين أداء الأفراد والجماعات داخل المنظمات (حمود، 2021). وقد أشار الباحثون إلى أن السلوك التنظيمي يشمل مجموعة من المواقف والسلوكيات التي تؤثر على أداء الموظفين وإنتاجيتهم (العطوي، 2022). فهم السلوك التنظيمي أمر بالغ الأهمية لكل من المديرين والباحثين في مجال إدارة الموارد البشرية حيث أنه يساعد في تحسين الأداء التنظيمي وزيادة الإنتاجية (الشريف، 2023).

وتناولت العديد من الدراسات السابقة العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي حيث أجرى الشمري وآخرون (2022) دراسة حول تأثير ممارسات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين هذين المتغيرين. كما أكد العجمي (2021) على دور التدريب والتطوير كأحد استراتيجيات الموارد البشرية في تعزيز السلوك التنظيمي الإيجابي. في حين ركز البدري (2020) على أهمية التمكين كاستراتيجية موارد بشرية في تحفيز السلوك التنظيمي. وفي هذا الصدد، أشارت دراسة الحربي (2018) إلى أن استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، كالتدريب والتحفيز والتطوير الوظيفي، تؤثر بشكل مباشر على السلوك التنظيمي للعاملين. وكذلك أكدت دراسة العنزي (2020) على أن سياسات الاختيار والتعيين المتبعة في المنظمة لها دور كبير في تشكيل السلوكيات التنظيمية للموظفين كما وجد البطاينة (2022) أن "توافر نظم الحوافز والمكافآت يعزز السلوك التنظيمي الإيجابي لدى العاملين". وعلى سبيل المثال، أشار الحديدي (2021) إلى أن "ممارسات الموارد البشرية الاستراتيجية لها تأثير إيجابي على السلوك التنظيمي للعاملين". ولقد أجرى العديد من الباحثين دراسات حول العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. على سبيل المثال، أشار الجهني (2021) إلى أن ممارسات الموارد البشرية الاستراتيجية لها تأثير إيجابي على سلوكيات المواطنة التنظيمية. كما وجد الحربي (2022) أن تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية يؤدي إلى زيادة

مستويات الالتزام التنظيمي بين الموظفين. وأكد الهاجري (2023) على أن تصميم نظم الحوافز الفعالة يُسهم في تعزيز السلوكيات الإبداعية للموظفين.

على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، إلا أن معظمها ركزت على جوانب محددة كالتدريب والتطوير أو التمكين. وتوجد حاجة إلى دراسات أكثر شمولاً تتناول مختلف الاستراتيجيات وأثرها على السلوك التنظيمي (الشهراني وآخرون، 2023). وعلى الرغم من تناول هذه الدراسات للعلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، إلا أن هناك ندرة في البحوث التي تستكشف هذه العلاقة في البيئة العربية بشكل عام والبيئة السعودية بشكل خاص (الشمري، 2019). كما أن معظم الدراسات السابقة اقتصرت على دراسة أثر متغير واحد أو اثنين من استراتيجيات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي، دون النظر إلى التأثير التراكمي لهذه الاستراتيجيات ككل (الجهني، 2021). وعلى الرغم من وجود العديد من الدراسات السابقة في هذا المجال، إلا أنه لا يزال هناك فجوات بحثية. فمعظم الدراسات ركزت على القطاع الحكومي أو إحدى القطاعات المحددة (الشريف، 2023)، مما يستدعي إجراء المزيد من الأبحاث في قطاعات أخرى لتعميم النتائج. كما أن هناك حاجة لمزيد من الدراسات التي تبحث في تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على أبعاد السلوك التنظيمي المختلفة (العبادي، 2022). فعلى سبيل المثال، لا توجد دراسات كافية حول تأثير استراتيجيات إدارة المواهب على السلوكيات الإبداعية للموظفين (الشمري، 2022). كما أن هناك حاجة إلى المزيد من البحوث التي تستكشف العوامل التنظيمية والثقافية التي قد تؤثر على العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي (الناصر، 2023).

تتمثل مشكلة البحث الحالي في التعرف على أثر استراتيجيات الموارد البشرية ككل على السلوك التنظيمي في المنظمات (الخالدي، 2022). وبناءً على ما سبق، تبرز الحاجة إلى إجراء دراسة شاملة تستكشف أثر مجموعة من استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على السلوك التنظيمي للعاملين في البيئة السعودية (الحربي، 2018). وتتبع مشكلة البحث الحالي من الحاجة إلى فهم أعمق لأثر استراتيجيات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي في المنظمات (الزعبى، 2021). فالمنظمات التي تطبق استراتيجيات فعالة للموارد البشرية قد تحقق مزايا تنافسية من خلال تحسين السلوك التنظيمي لموظفيها. وتتبع مشكلة هذا البحث من الحاجة إلى فهم أعمق لأثر استراتيجيات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي في المنظمات العربية. حيث أن معظم الدراسات السابقة ركزت على سياق الدول الغربية، مما يستدعي المزيد من البحوث في البيئة العربية لتوضيح هذه العلاقة (الشمري، 2022).

تكمن أهمية هذا البحث في المساهمة في سد الفجوة البحثية المتعلقة بالعلاقة الشاملة بين استراتيجيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، مما قد يساعد المنظمات على تطوير ممارساتها وتعزيز السلوك التنظيمي الإيجابي (العبيدي، 2021). وتكمن أهمية هذه الدراسة في تقديم فهم أعمق لدور استراتيجيات الموارد البشرية في تشكيل السلوكيات التنظيمية للعاملين، مما قد يساعد المنظمات في تصميم وتطبيق ممارسات فعالة لإدارة مواردها البشرية وتعزيز السلوك التنظيمي المرغوب (العنزي،

(2020). وتكمن أهمية هذا البحث في إثراء الأدبيات العربية حول العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي (النعمي، 2020). كما أنه قد يساعد المديرين في صياغة وتنفيذ سياسات الموارد البشرية التي تعزز السلوك التنظيمي الإيجابي لدى العاملين. وتكمن أهمية هذا البحث في كونه يسعى إلى سد الفجوة البحثية المتعلقة بتأثير استراتيجيات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي في البيئة العربية. فهم هذه العلاقة سيساعد المديرين على تصميم وتطبيق ممارسات الموارد البشرية الفعالة التي من شأنها تحفيز السلوكيات الإيجابية والإبداعية للموظفين، مما ينعكس إيجاباً على الأداء التنظيمي (الحري، 2022).

1.2 مشكلة البحث:

يُعد موضوع تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي أحد المواضيع البارزة في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. في ظل التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال والمنافسة الشديدة، أصبحت إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً حيوياً في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات من خلال تبني استراتيجيات فعالة تؤثر على سلوك وأداء العاملين (الجوري وآخرون، 2020). وتتمثل مشكلة البحث الحالي في التعرف على أثر استراتيجيات الموارد البشرية ككل على السلوك التنظيمي في المنظمات (الخالدي، 2022). وبناءً على ما سبق، تبرز الحاجة إلى إجراء دراسة شاملة تستكشف أثر مجموعة من استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على السلوك التنظيمي للعاملين في البيئة السعودية (الحري، 2018). وتتبع مشكلة البحث الحالي من الحاجة إلى فهم أعمق لأثر استراتيجيات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي في المنظمات (الزعيبي، 2021). فالمنظمات التي تطبق استراتيجيات فعالة للموارد البشرية قد تحقق مزايا تنافسية من خلال تحسين السلوك التنظيمي لموظفيها. وتتبع مشكلة هذا البحث من الحاجة إلى فهم أعمق لأثر استراتيجيات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي في المنظمات العربية. حيث أن معظم الدراسات السابقة ركزت على سياق الدول الغربية، مما يستدعي المزيد من البحوث في البيئة العربية لتوضيح هذه العلاقة (الشمري، 2022).

1.2.1 الفجوات النظرية

على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، إلا أن هناك بعض الفجوات النظرية التي ما زالت بحاجة إلى المزيد من البحث والدراسة.

أولاً، هناك حاجة إلى دراسات أكثر تعمقاً في فهم آليات ووسائل تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي (الحيالي، 2019).

ثانيًا، معظم الدراسات السابقة ركزت على العلاقة الثنائية بين استراتيجيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، في حين أن هناك حاجة إلى دراسة العوامل الوسيطة والمعدلة التي قد تؤثر على هذه العلاقة (العزاوي، 2021).

ثالثًا، هناك حاجة إلى مزيد من البحوث المقارنة بين القطاعات المختلفة للوقوف على أوجه التشابه والاختلاف في تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي (الشمري، 2022).

رابعًا، محدودية البحوث العربية التي تدرس العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي (الدرابي، وآخرون، 2021: العضائيلة والزعبي، 2019).

خامسًا، الحاجة إلى تطوير نماذج نظرية تفسر هذه العلاقة في السياقات العربية

(مؤمن، وآخرون، 2022: الخشروم، 2018).

سادسًا، ندرة البحوث التي تدرس دور عوامل الوساطة كالقيادة والثقافة التنظيمية في هذه العلاقة (الجميل، وآخرون، 2020: الخطيب والعتيبي، 2017).

1.2.2 الفجوات التطبيقية

على الرغم من الأهمية العملية لموضوع تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي، إلا أن هناك بعض الفجوات التطبيقية التي تحتاج إلى مزيد من الاهتمام والبحث.

أولاً، هناك حاجة إلى دراسة كيفية تصميم واختيار استراتيجيات الموارد البشرية الأكثر ملاءمة لتعزيز السلوك التنظيمي المرغوب (الجبوري وآخرون، 2020).

ثانيًا، هناك حاجة إلى تطوير أدوات وآليات قياس فعالية تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية في التأثير على السلوك التنظيمي (العزاوي، 2021).

ثالثًا، هناك حاجة إلى دراسة كيفية مواءمة استراتيجيات الموارد البشرية مع استراتيجيات المنظمة لتعزيز التأثير على السلوك التنظيمي (الشمري، 2022).

رابعًا، الحاجة إلى فهم أفضل لكيفية تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية الفعالة في المنظمات العربية (عبد الرحمن، وآخرون، 2022: الخطيب وسعيد، 2019).

خامسًا، ضرورة دراسة تأثير السياق الثقافي والاقتصادي والسياسي على فعالية ممارسات الموارد البشرية (الشمري ونوري، 2021: الحربي والحربي، 2018).

سادسًا، الحاجة إلى تقديم توجيهات عملية لتطبيق استراتيجيات الموارد البشرية الداعمة للسلوك التنظيمي الإيجابي (الخالدي، وآخرون، 2020: العنزي والدوسري، 2017).

"ماهو تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي في شركة المياه الوطنية في المملكة العربية السعودية في منطقة الطائف؟"

1.3 أهمية البحث:

يعد موضوع تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي من المواضيع المهمة والحيوية في مجال الإدارة والتنظيم. فالموارد البشرية هي أحد أهم عناصر المنظمة والتي تُعد المحرك الأساسي لنجاحها وتميزها في بيئة الأعمال المتسارعة التغير. كما أن السلوك التنظيمي يُعبر عن الطريقة التي يتصرف بها الأفراد داخل المنظمة والتي تؤثر بشكل مباشر على الإنتاجية والأداء المؤسسي. لذا، فإن دراسة العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي تُعد ذات أهمية بالغة في تحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز الميزة التنافسية للمنظمات (الحربي، 2022). وتكمن أهمية هذا البحث في المساهمة في سد الفجوة البحثية المتعلقة بالعلاقة الشاملة بين استراتيجيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، مما قد يساعد المنظمات على تطوير ممارساتها وتعزيز السلوك التنظيمي الإيجابي (العبيدي، 2021). وتكمن أهمية هذه الدراسة في تقديم فهم أعمق لدور استراتيجيات الموارد البشرية في تشكيل السلوكيات التنظيمية للعاملين، مما قد يساعد المنظمات في تصميم وتطبيق ممارسات فعالة لإدارة مواردها البشرية وتعزيز السلوك التنظيمي المرغوب (العنزي، 2020). وتكمن أهمية هذا البحث في إثراء الأدبيات العربية حول العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي (النعيمي، 2020). كما أنه قد يساعد المديرين في صياغة وتنفيذ سياسات الموارد البشرية التي تعزز السلوك التنظيمي الإيجابي لدى العاملين. وتكمن أهمية هذا البحث في كونه يسعى إلى سد الفجوة البحثية المتعلقة بتأثير استراتيجيات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي في البيئة العربية. فهم هذه العلاقة سيساعد المديرين على تصميم وتطبيق ممارسات الموارد البشرية الفعالة التي من شأنها تحفيز السلوكيات الإيجابية والإبداعية للموظفين، مما ينعكس إيجاباً على الأداء التنظيمي (الحربي، 2022).

1.3.1 الأهمية النظرية

تتبع الأهمية النظرية لهذا البحث من كونه يسعى إلى إثراء الأدبيات النظرية المتعلقة بمجالي الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. فمن المتوقع أن يُسهم هذا البحث في تعميق فهم العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية كمتغير مستقل وبين السلوك التنظيمي كمتغير تابع (العابد، 2019). كما سيُقدم هذا البحث إطاراً نظرياً متكاملًا يربط بين هذين المفهومين الإداريين الحيويين، مما يُثري المعرفة النظرية في هذا المجال (الحربي، 2021). وبالتالي، فإن هذا البحث سيُساهم في توفير قاعدة نظرية متينة للباحثين والممارسين في مجال الإدارة. وتتبع الأهمية النظرية لهذا البحث من كونه يسهم في تطوير الإطار المفاهيمي والنظري حول العلاقة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. فوفقاً لـ (العجمي، 2020)، "هناك حاجة ماسة لإجراء المزيد من الأبحاث التي تربط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والنتائج التنظيمية، خاصةً فيما يتعلق بالسلوك التنظيمي للعاملين".

كما يساهم هذا البحث في إثراء الأدبيات العربية في هذا المجال والتي لا تزال محدودة مقارنةً بالأدبيات الأجنبية (الشريف، 2019). وتكمن الأهمية النظرية لهذا البحث في تعزيز الفهم النظري لدور استراتيجيات الموارد البشرية في التأثير على السلوك التنظيمي. كما أشار (العديد، 2021)، "استراتيجيات الموارد البشرية تلعب دورًا محوريًا في تشكيل السلوك التنظيمي للموظفين". ووفقًا لـ (الشريف، 2022)، "فهم العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي يساعد المنظمات في تطوير وتنفيذ سياسات فعالة لتحسين الأداء التنظيمي". من هذا المنطلق، يسعى هذا البحث إلى إثراء الأدبيات النظرية في هذا المجال.

1.3.2 الأهمية التطبيقية

تتجلى الأهمية العملية لهذا البحث في كونه يُعد محاولة علمية منهجية لدراسة التأثير المتبادل بين استراتيجيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. فمن خلال التحليل الإحصائي المنظم لهذه العلاقة، سيُسهم البحث في تقديم نتائج وتوصيات علمية قابلة للتطبيق في بيئة الأعمال (الزهراني، 2022). كما أنه سيُساعد في توفير أدلة تجريبية حول الدور الذي تلعبه ممارسات إدارة الموارد البشرية في تشكيل السلوك التنظيمي للعاملين (الربيعي، 2020). وبالتالي، فإن هذا البحث سيُوفر مرجعًا علميًا مهمًا للمنظمات لتطوير سياساتها وممارساتها في إدارة الموارد البشرية. ويمكن أن يساعد هذا البحث متخذي القرار في المنظمات على فهم أفضل لكيفية تصميم وتنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية التي تعزز السلوكيات التنظيمية الإيجابية كالالتزام التنظيمي والمواطنة التنظيمية وتقليل السلوكيات السلبية كالغياب والدوران الوظيفي. وفقًا لـ (البدر، 2021)، "تعد هذه المعرفة ذات أهمية حاسمة في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة للمنظمات". كما يمكن أن يساهم هذا البحث في تقديم توصيات عملية لمديري الموارد البشرية لتطوير ممارساتهم بما ينعكس إيجاباً على سلوك العاملين وأداء المنظمة ككل (الغامدي، 2022). ويساهم هذا البحث في توفير بيانات وأدلة تجريبية حول تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي. كما أشار (الحسن، 2023)، "معظم الأبحاث السابقة في هذا المجال تركزت على البيئات الغربية، لذا فإن هذه الدراسة ستوفر منظورًا جديدًا من خلال التركيز على السياق العربي". وأضاف (زيدان، 2022)، "إن هذه الدراسة ستساعد المنظمات العربية في فهم كيفية استخدام استراتيجيات الموارد البشرية لتعزيز السلوك التنظيمي المرغوب". بالتالي، يسعى هذا البحث إلى سد فجوة في الأدبيات البحثية المتعلقة بهذا الموضوع.

1.4 أسئلة البحث:

سؤال البحث الرئيسي " ما تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي؟ "

1. كيف تؤثر استراتيجية استقطاب واختيار الموارد البشرية على التدريب والتحفيز الذاتي للموظفين؟

2. ما هو تأثير استراتيجية تدريب وتطوير الموارد البشرية على التعزيز والزوال أو المحو للسلوكيات في المنظمة؟
3. ما هي العلاقة بين استراتيجية تقييم أداء الموارد البشرية وكل من التدريب والتعزيز للسلوكيات المرغوبة في المنظمة؟
4. كيف تؤثر استراتيجية جودة حياة العمل على التحفيز الذاتي للموظفين وتجنب سلوكيات الزوال أو المحو؟
5. ما هو دور استراتيجية تخطيط المسار الوظيفي في التأثير على التعزيز والعقوبات المطبقة على الموظفين؟
6. ما هو دور استراتيجية التعويضات والمكافآت بالتحفيز الذاتي على الموظفين؟

1.5 أهداف البحث:

- هدف البحث الرئيسي " الكشف عن تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي "**
- 🔗 دراسة تأثير استراتيجية استقطاب واختيار الموارد البشرية على التدريب والتحفيز الذاتي للموظفين.
 - 🔗 تحليل أثر استراتيجية تدريب وتطوير الموارد البشرية على التعزيز والزوال أو المحو للسلوكيات في المنظمة.
 - 🔗 استكشاف العلاقة بين استراتيجية تقييم أداء الموارد البشرية وكل من التدريب والتعزيز للسلوكيات المرغوبة في المنظمة.
 - 🔗 دراسة تأثير استراتيجية جودة حياة العمل على التحفيز الذاتي للموظفين وتجنب سلوكيات الزوال أو المحو.
 - 🔗 تحديد دور استراتيجية تخطيط المسار الوظيفي في التأثير على التعزيز والعقوبات المطبقة على الموظفين.
 - 🔗 تحليل دور استراتيجية التعويضات والمكافآت في التأثير على التحفيز الذاتي للموظفين.

1.6 فرضيات البحث:

- H " هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين استراتيجيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي "**
- Ha** يوجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية استقطاب واختيار الموارد البشرية والتدريب والتحفيز الذاتي للموظفين.
- Hb** يوجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية تدريب وتطوير الموارد البشرية وبين التعزيز والزوال أو المحو للسلوكيات في المنظمة.

Hc يوجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية تقييم أداء الموارد البشرية وكل من التدريب والتعزيز للسلوكيات المرغوبة في المنظمة.

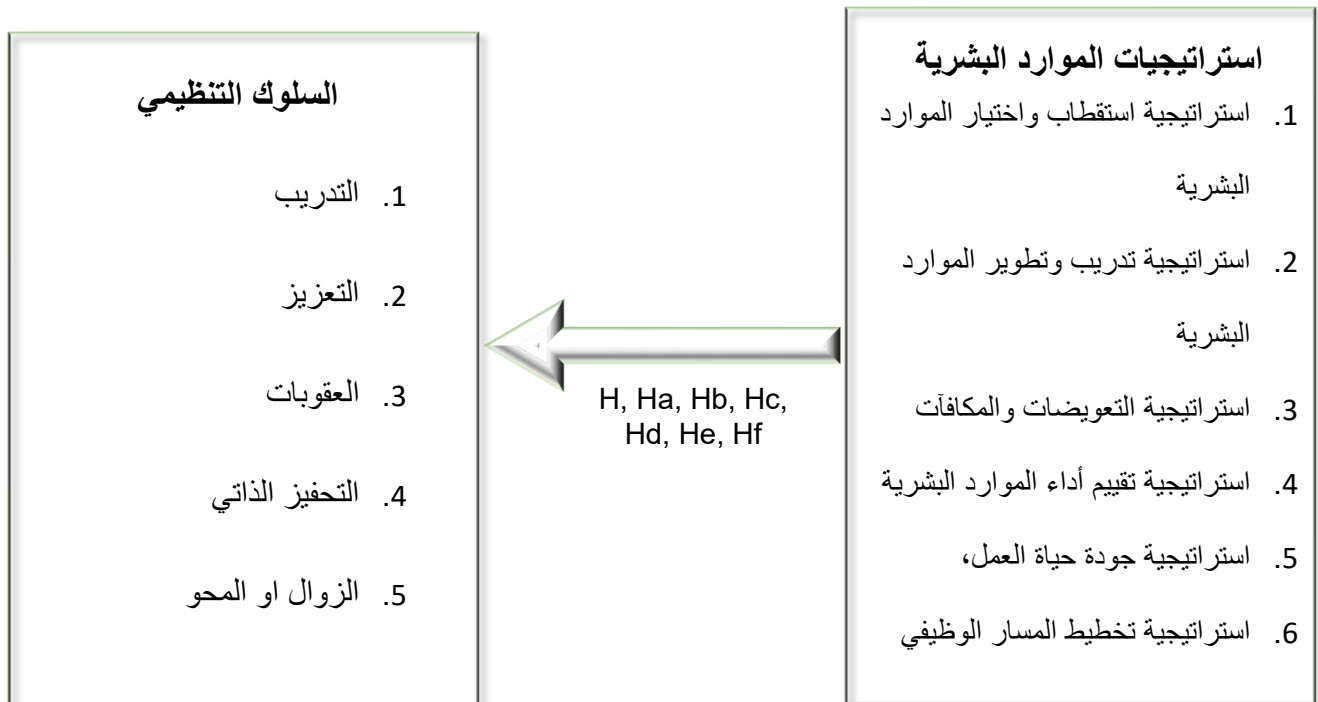
Hd يوجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية جودة حياة العمل والتحفيز الذاتي للموظفين وتجنب سلوكيات الزوال أو المحو.

He يوجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية تخطيط المسار الوظيفي في التأثير والتعزيز والعقوبات المطبقة على الموظفين.

Hf يوجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية التعويضات والمكافآت في التأثير وبين التحفيز الذاتي للموظفين.

1.7 نموذج البحث:

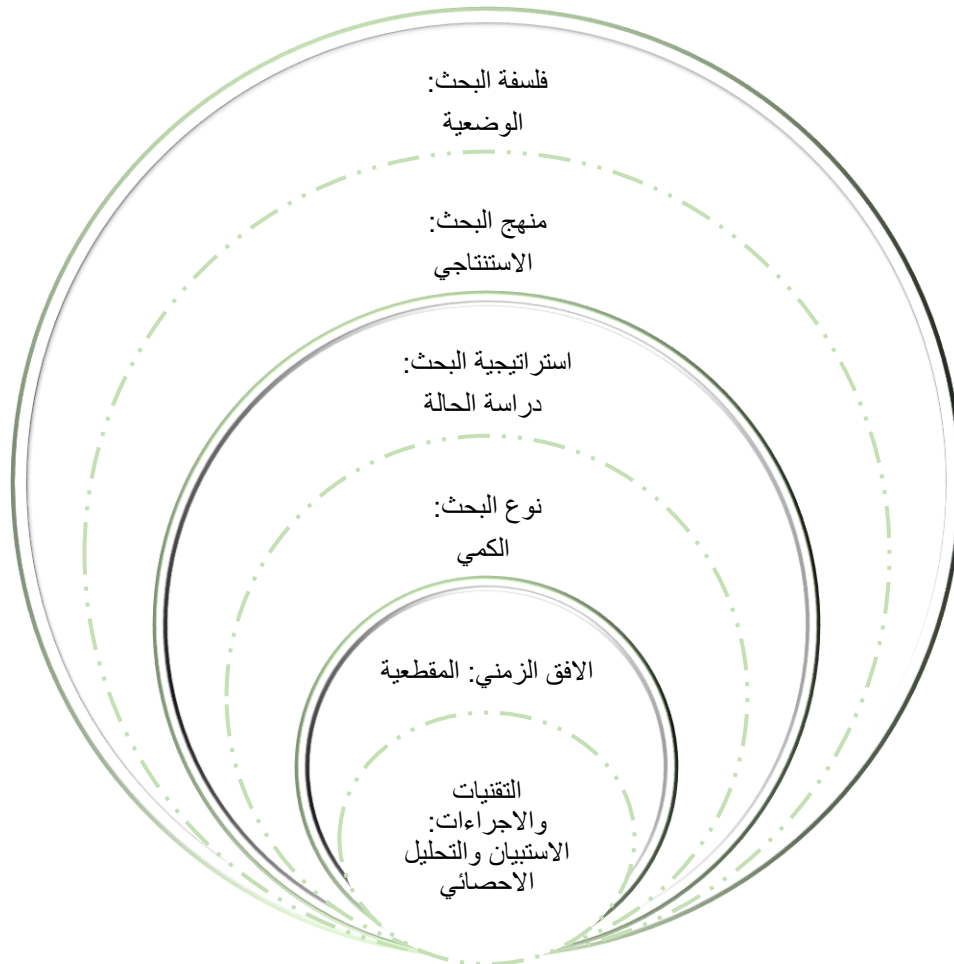
يوضح الشكل التالي بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي:



الشكل 1: النموذج المقدم للمشروع المصدر له الطالب

1.8 منهجية البحث:

- فلسفة البحث: الوضعية.
- منهج البحث: الاستنتاجي.
- استراتيجية البحث: دراسة الحالة.
- نوع البحث: الكمي.
- الأفق الزمني: المقطعية.
- التقنيات والجراءات:
- الاستبيان والتحليل الاحصائي.



الشكل 2: منهجية البحث للمشروع المصدر له الطالب

1.9 الدراسة الميدانية:

نبذة عن الشركة:

- شركة المياه الوطنية (National Water Company) هي شركة مساهمة سعودية تأسست في عام 2008 بموجب مرسوم ملكي.
- تعمل الشركة على تطوير وإدارة قطاع المياه والصرف الصحي في المملكة العربية السعودية.
- تشرف الشركة على جميع عمليات المياه والصرف الصحي في مختلف مناطق المملكة، بما في ذلك منطقة الطائف.

فرع الشركة في الطائف:

- يقع مقر الفرع الرئيسي في مدينة الطائف، على طريق الملك فهد في حي المكرمة.
- يضم الفرع إدارات متخصصة في خدمات المياه والصرف الصحي، بما في ذلك:
- إدارة شبكات التوزيع وصيانتها
- إدارة محطات المعالجة وتحلية المياه
- قسم خدمة العملاء والشكاوى
- قسم المشتريات والعقود
- يوظف الفرع عدداً من الموظفين المؤهلين في مختلف التخصصات ذات الصلة.

خدمات الشركة في الطائف:

- إمداد المنازل والمنشآت التجارية والصناعية بمياه الشرب النقية.
- إدارة وصيانة شبكات الصرف الصحي في جميع أنحاء المدينة.
- معالجة مياه الصرف الصحي وإعادة استخدامها.
- تركيب وصيانة عدادات المياه.
- استقبال شكاوى العملاء واتخاذ الإجراءات اللازمة لحلها.
- تنفيذ مشاريع تطوير وتوسعة البنية التحتية للمياه والصرف الصحي.

مخطط المشروع:

الفصل الأول: الإطار العام للبحث
الفصل الثاني: الإطار النظري
الفصل الثالث: منهجية البحث
الفصل الرابع: التحليل الاحصائي
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

المراجع:

- BECHACHEHA AMIRA, A. N. (2021). تعديل السلوك التنظيمي و دوره في تحسين الأداء الوظيفي في المنظمة. https://dspace.univ-guelma.dz/xmlui/bitstream/handle/123456789/11865/BECHACHEHA_AMIRA_F2_Sciences%20de%20Gestion_Management.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- البدرى، ح. (2021). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز السلوك التنظيمي الإيجابي. مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، 42(1)، 156-189.
- البدرى، ط. (2020). أثر التمكين على السلوك التنظيمي: دراسة ميدانية. مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، 65(3)، 45-72.
- البطانية، س. (2022). دور نظم الحوافز والمكافآت في تعزيز السلوك التنظيمي. مجلة الإدارة والاقتصاد، 12(3)، 87-104.
- الجبوري، ع.، والعبيدي، ر.، والعبيدي، ح. (2020). أثر استراتيجيات الموارد البشرية في السلوك التنظيمي: دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الهندسية. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، 12(4)، 45-68.
- الجميل، ع.، والصانغ، م.، والحكيم، ز. (2020). أثر القيادة التحويلية في السلوك التنظيمي من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 27(2)، 203-228.
- الجهني، سعد. (2021). العلاقة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي: دراسة تطبيقية. مجلة جامعة الملك سعود، 33(1)، 45-67.
- الجهني، محمد. (2021). أثر ممارسات الموارد البشرية الاستراتيجية على سلوكيات المواطن التنظيمية. المجلة العربية للإدارة، 41(3)، 45-67.
- الحديدي، ف. (2021). أثر ممارسات الموارد البشرية الاستراتيجية على السلوك التنظيمي. مجلة الإدارة العربية، 41(2)، 45-68.
- الحربي، خالد. (2018). أثر استراتيجيات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي: دراسة ميدانية. مجلة الإدارة العامة، 58(2)، 189-220.
- الحربي، خالد. (2022). دور استراتيجيات الموارد البشرية في تعزيز الالتزام التنظيمي. مجلة جامعة الملك سعود، 34(2)، 89-114.
- الحربي، م. (2021). دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز السلوك التنظيمي الإبداعي. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز: الاقتصاد والإدارة، 35(1)، 45-69.
- حسن، أ.، والعنزي، س.، والغانم، ع. (2021). أثر ممارسات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي: دراسة ميدانية. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، 33(1)، 45-67.
- الحسن، ج. (2023). تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي في المنظمات العربية. مجلة الدراسات العربية، 25(3)، 56-78.

- ✚ حمود، خضير كاظم. (2021). السلوك التنظيمي. عمان: دار وائل للنشر.
- ✚ الحياي، ف. (2019). دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحسين السلوك التنظيمي: دراسة حالة في شركة زين للاتصالات. مجلة جامعة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 11(36)، 89-107.
- ✚ الخالدي، ن. (2022). أثر استراتيجيات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي في المنظمات الحكومية. مجلة الإدارة العامة، 62(2)، 113-138.
- ✚ الخشروم، م. (2018). الدور الوسيط للثقافة التنظيمية في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. المجلة العربية للإدارة، 38(2)، 123-146.
- ✚ الخطيب، أ.، والعتيبي، ف. (2017). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في السلوك التنظيمي: الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 24(1)،
- ✚ الدراوي، ف.، والرفاعي، م.، والسيد، ع. (2021). أثر الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية على السلوك التنظيمي: دراسة ميدانية. المجلة العربية للإدارة، 41(2)، 163-186.
- ✚ الربيعي، ع. (2020). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على السلوك التنظيمي في المنظمات الأردنية. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 17(2)، 65-92.
- ✚ رويح، & علي. (2022). دور إستراتيجيات الموارد البشرية في تعزيز السلوك التنظيمي دراسة عينة من المؤسسات الصناعية بولاية باتنة. <http://dspace.cu-barika.dz/jspui/bitstream/123456789/239/1/%D8%AF%D9%88%D8%B1%20%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%AC%D9%8A%D8%A7%D8%AA%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF%20%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9%20%D9%81%D9%8A%20%D8%AA%D8%B9%D8%B2%D9%8A%D8%B2%20%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%84%D9%88%D9%83%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D8%B8%D9%8A%D9%85%D9%8A.pdf>
- ✚ الزعبي، م. (2021). دور استراتيجيات الموارد البشرية في تحسين السلوك التنظيمي. مجلة جامعة الملك سعود - العلوم الإدارية، 33(4)، 45-68.
- ✚ الزهراني، ن. (2022). تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي في المؤسسات الصحية. المجلة العربية للإدارة، 42(2)، 129-154.
- ✚ زيدان، د. (2022). استخدام استراتيجيات الموارد البشرية لتعزيز السلوك التنظيمي المرغوب في المنظمات العربية. مجلة البحوث المعاصرة، 18(2)، 34-49.
- ✚ الشريف، ب. (2022). العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي: دراسة تطبيقية. مجلة البحوث الإدارية، 20(1)، 88-103.
- ✚ الشريف، ر. (2023). تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي: دراسة حالة في القطاع الحكومي. مجلة جامعة دمشق للعلوم الإدارية، 39(1)، 123-148.

- الشريف، سعد. (2023). تطوير السلوك التنظيمي. جدة: دار المنهل.
- الشريف، م. (2019). العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي: دراسة ميدانية. المجلة العربية للإدارة، 39(3)، 89-112.
- الشمري، ح.، والعنزي، ف.، والعبادي، ه. (2022). تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على السلوك التنظيمي: دراسة تطبيقية. مجلة الإدارة والاقتصاد، 17(2)، 123-149.
- الشمري، فهد. (2019). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على السلوك التنظيمي في القطاع الحكومي. مجلة الإدارة العامة، 59(3)، 105-134.
- الشمري، فيصل. (2022). استراتيجيات إدارة المواهب وأثرها على السلوك الإبداعي للموظفين. مجلة الإدارة والاقتصاد، 18(2)، 67-92.
- الشمري، ي. (2022). العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي في القطاع الصحي: دراسة مقارنة. المجلة العربية للإدارة، 42(2)، 61-84.
- الشهراني، ف.، والزهراني، ع.، والعنزي، س. (2023). استراتيجيات الموارد البشرية وأثرها على السلوك التنظيمي: دراسة منهجية. مجلة الإدارة الحديثة، 75(1)،
- الشيخ، ر. (2019). دور السلوك التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية. مجلة الإدارة العامة، 59(3)، 89-112.
- الطجم، أحمد. (2015). العوامل المؤثرة على السلوك التنظيمي. مجلة الإدارة العامة، 55(1)، 67-92.
- العباد، س. (2019). أثر استراتيجيات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي في المؤسسات الحكومية. مجلة الدراسات الإدارية، 15(2)، 87-112.
- العبادي، ح. (2022). العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية واتجاهات السلوك التنظيمي. المجلة العربية لإدارة الموارد البشرية، 18(2)، 65-86.
- العبيدي، ح. (2021). أهمية دراسة العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. مجلة البحوث المالية والإدارية، 53(1)، 23-45.
- العجمي، أ. (2020). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على السلوك التنظيمي. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز للاقتصاد والإدارة، 31(2)، 45-67.
- العجمي، م. (2021). دور التدريب والتطوير في تعزيز السلوك التنظيمي الإيجابي. مجلة البحوث الإدارية، 44(1)، 67-88.
- العديد، أ. (2021). دور استراتيجيات الموارد البشرية في تشكيل السلوك التنظيمي. مجلة الإدارة والاقتصاد، 15(2)، 45-67.
- الغزوي، ر. (2021). أثر استراتيجيات الموارد البشرية في تعزيز السلوك التنظيمي: دراسة تحليلية في شركة الاتصالات الخلوية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، 67(1)، 118-143.

- العضاية، ف.، والزعي، ح. (2019). أثر الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية على السلوك التنظيمي للعاملين: دراسة حالة في شركة زين للاتصالات في الأردن. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 126(1)، 163-186.
- العطوي، فهد. (2022). إدارة السلوك التنظيمي. الرياض: مكتبة العبيكان.
- العيان، محمود. (2005). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان: دار وائل للنشر.
- العزي، سارة. (2020). أثر سياسات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، 12(4)، 23-45.
- الغامدي، س. (2022). أثر تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي: دراسة ميدانية. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم الإدارية، 7(2)، 33-66.
- مؤمن، ر.، والراوي، ف.، والزهراني، ع. (2022). نموذج مقترح لتفسير العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي: دراسة ميدانية. المجلة العربية للإدارة، 42(1)، 189-212.
- الناصر، أحمد. (2023). العوامل التنظيمية والثقافية المؤثرة على العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. مجلة جامعة الإمارات للبحوث الإدارية، 44(1)، 111-142.
- النعمي، س. (2020). أثر استراتيجيات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي في المنظمات. مجلة الإدارة والتنمية، 25(3)، 123-145.
- الهاجري، سامي. (2023). تأثير نظم الحوافز على السلوكيات الإبداعية للموظفين. مجلة الإدارة العامة، 63(1)، 23-46.

الملاحق:

استبيان

بسم الله الرحمن الرحيم

يُعد الموارد البشرية أهم وأثمن موجودات أي منظمة، حيث تُشكل العنصر الأساسي والمحرك الرئيسي لنجاحها وتطورها. لذا، أصبحت استراتيجيات إدارة الموارد البشرية من أكثر الموضوعات أهمية في مجال الإدارة المعاصرة، نظرًا لدورها الحيوي في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات.

في هذا السياق، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجيات الموارد البشرية على السلوك التنظيمي لموظفي شركة المياه الوطنية في منطقة الطائف بالمملكة العربية السعودية. وذلك من خلال دراسة استراتيجيات الموارد البشرية المتمثلة في (استراتيجية استقطاب واختيار الموارد البشرية، استراتيجية تدريب وتطوير الموارد البشرية، استراتيجية التعويضات والمكافآت، استراتيجية تقييم أداء الموارد البشرية، استراتيجية جودة حياة العمل، استراتيجية تخطيط المسار الوظيفي) وأثرها على أبعاد السلوك التنظيمي (التدريب، التعزيز، العقوبات، التحفيز الذاتي، الزوال أو المحو، التعلم).

ويأمل الباحث أن تُسهم نتائج هذه الدراسة في تقديم توصيات وحلول عملية لتطوير وتحسين استراتيجيات الموارد البشرية بما ينعكس إيجابًا على السلوك التنظيمي لموظفي الشركة محل الدراسة.

الباحث: هليل الجعيد

المعلومات الشخصية:

الجنس

☐ ذكر

☐ أنثى

☐

العمر

☐ أقل من 30

☐ 30 الى 40

☐ 40 الى 50

☐ أكثر من 50

المستوى التعليمي

☐ تعليم عام

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ أخرى

أبعاد المتغير المستقل: استراتيجيات الموارد البشرية (استراتيجية استقطاب واختيار الموارد البشرية، استراتيجية تدريب وتطوير الموارد البشرية، استراتيجية التعويضات والمكافآت، استراتيجية تقييم أداء الموارد البشرية، استراتيجية جودة حياة العمل، استراتيجية تخطيط المسار الوظيفي)

المتغير	أبعاد المتغير	عدد العبارات	المرجع
استراتيجيات الموارد البشرية	استراتيجية استقطاب واختيار الموارد البشرية	5	روبيح, & علي. (2022). دور إستراتيجيات الموارد البشرية في تعزيز السلوك التنظيمي دراسة عينة من المؤسسات الصناعية بولاية باتنة.
	استراتيجية تدريب وتطوير الموارد البشرية	5	
	استراتيجية التعويضات والمكافآت	5	
	استراتيجية تقييم أداء الموارد البشرية	5	
	استراتيجية جودة حياة العمل	5	
	استراتيجية تخطيط المسار الوظيفي	5	

المحور الأول: استراتيجيات الموارد البشرية

الرقم	البعد الأول: استراتيجية استقطاب واختيار الموارد البشرية	غير موافق	محايد	موافق
1	يشارك مدراء الأقسام مع مدير الموارد البشرية في الاستقطاب والتعيين في المؤسسة.			
2	يتم تعيين الأفراد في الوظائف الشاغرة وفق معايير أهمها الخبرة والكفاءة.			
3	تهتم المؤسسة بجمع معلومات عن المتقدمين للتعيين لغرض استخدامها في المفاضلة والتعيين.			
4	تعتمد المؤسسة على معيار الجدارة في اختيار العاملين.			
5	تعد معايير الاستقطاب والتعيين للعاملين في المؤسسة معيارا لقدرة للعمل ضمن فريق واحد.			

البعد الثاني: استراتيجية تدريب وتطوير الموارد البشرية				غير موافق	محايد	موافق
1	لدى المؤسسة خطط إستراتيجية تتعلق بإدارة برنامج ومحتوى التدريب.					
2	لدى المؤسسة القدرة على تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة وفق مناهج علمية.					
3	خطة التدريب الموضوعية تتوافق مع الأهداف المستقبلية للمؤسسة.					
4	تضع المؤسسة برامج التدريب والتعليم المستمر من أجل التحول إلى مؤسسة متعلمة.					
5	تقوم المؤسسة بتقييم البرامج التدريبية من أجل ضمان فعالية التدريب.					
البعد الثالث: استراتيجية التعويضات والمكافآت				غير موافق	محايد	موافق
1	تعتمد المؤسسة على نظام حوافز مرن.					
2	يساهم نظام الحوافز والأجور في المؤسسة على تحفيز الأفراد ودفعهم لبذل جهد أكبر.					
3	نظام الحوافز بالمؤسسة يتكيف مع متغيرات البيئة الخارجية (المنافسين وتغيرات السوق).					
4	تعتمد المؤسسة على نظام حوافز متنوع (حوافز مادية ومعنوية).					
5	توفر المؤسسة حوافز خاصة بالأفراد المتميزين من أجل الحفاظ عليهم.					
البعد الرابع: استراتيجية تقييم أداء الموارد البشرية				غير موافق	محايد	موافق
1	يتم تقييم الأفراد العاملين في المؤسسة على أسس موضوعية.					
2	يساهم نظام تقييم الأداء في تطوير الأفراد وزيادة مهاراتهم.					
3	يستخدم نظام التقييم في الترقية ومنح مختلف الحوافز.					
4	تستخدم نتائج تقييم الأفراد في تحديد الاحتياجات التدريبية.					
5	يعد نظام تقييم أداء الأفراد وسيلة لزيادة الثقة بين الرئيس والمرؤوسين.					

البعد الخامس: استراتيجية جودة حياة العمل				موافق	محايد	غير موافق
1	الظروف الفيزيائية (الإضاءة، التهوية، الحرارة...) متوفرة بشكل كاف في مكان العمل.					
2	يتميز مكان العمل بالهدوء والارتياح.					
3	توفر المؤسسة فحوص دورية للأفراد خاصة العمال المتعرضين للمخاطر جراء أداء العمل.					
4	يشمل التأمين الصحي بالمؤسسة كل الحوادث.					
5	تتابع المؤسسة شروط الصحة والسلامة في العمل.					
البعد السادس: استراتيجية تخطيط المسار الوظيفي				موافق	محايد	غير موافق
1	تدعم الإدارة إستراتيجية بالمؤسسة المسارات الوظيفية بتطوير العاملين وتدريبهم.					
2	تهدف خطط المسارات الوظيفية بالمؤسسة لتحقيق التوافق بين أهداف المؤسسة وأهداف العاملين.					
3	تعتمد المؤسسة على مسارات وظيفية مرنة لمواجهة التغيرات المتوقعة.					
4	تعديل الإدارة المسار الوظيفي للعامل حسب مستوى أدائه.					
5	توفر الإدارة المعلومات الكافية لكل مستوى وظيفي.					

أبعاد المتغير التابع: السلوك التنظيمي (التدريب، التعزيز، العقوبات، التحفيز الذاتي، الزوال او المحو، التعلم)

المتغير	أبعاد المتغير	عدد العبارات	المرجع
السلوك التنظيمي	التدريب	5	.BECHACHEHA AMIRA, A. N (2021). تعديل السلوك التنظيمي و دوره في تحسين الأداء الوظيفي في المنظمة.
	التعزيز	5	
	العقوبات	3	
	التحفيز الذاتي	5	
	الزوال او المحو	5	
	التعلم	6	

المحور الثاني: السلوك التنظيمي

الرقم	البعد الأول: التدريب	غير موافق	محايد	موافق
1	تؤثر نوعية التدريب على سلوك العاملين.			
2	تؤثر مدة التدريب على النتائج المتوخاة.			
3	يسعى التدريب إلى تحقيق التكامل بين أهداف المنظمة وأهداف الموظفين.			
4	هناك زيادة في كفاءة وإنتاجية العاملين بعد ان توفر لهم المؤسسة تدريبات خاصة.			
5	تضع المؤسسة تصور نموذجي للسلوك داخل المنظمة يتم العمل للوصول إليه.			
	البعد الثاني: التعزيز	غير موافق	محايد	موافق
1	ترى بأن التحفيزات المادية تساهم في تحسين سلوكك داخل المنظمة.			
2	ترى بأن الترقية تحفزك على زيادة الإنتاجية.			
3	تشجعك الإدارة على طرح الأفكار والآراء حتى إن كانت مختلفة على آرائها وأفكارها.			
4	ترى بأن الإجازات المقدمة كتعزيز تساهم في زيادة إنتاجية العمل.			
5	التحفيزات التي تحصلت عليها خلال مساري المهني حسنت من أدائي الوظيفي.			
	البعد الثالث: العقوبات	غير موافق	محايد	موافق
1	للإجراءات الكتابية المتبعة من طرف الإدارة دور في تحقيق الانضباط في السلوك.			
2	للإجراءات الشفوية المتبعة من طرف الإدارة دور في تحقيق الانضباط في السلوك.			
3	ترى بأن مختلف الأساليب التصحيحية للسلوكيات المنحرفة تساهم في تعديل سلوكيات الموظفين.			

البعد الرابع: التحفيز الذاتي				
موافق	محايد	غير موافق		
			تسعى المنظمة إلى البحث في أسباب انخفاض انتاجية الموظفين.	1
			هناك رقابة دورية مستمرة من طرف ادارة المنظمة حول سلوك الموظفين.	2
			تتدخل الإدارة في حالة انحراف سلوك الموظفين داخل المنظمة.	3
			رضا المؤسسة عن أدائك الوظيفي يساهم في تحسينه باستمرار.	4
			كلما كانت حرية اتخاذ القرار الفردي كلما كانت هناك كفاءة وإنتاجية أكثر.	5
البعد الخامس: الزوال او المحو				
موافق	محايد	غير موافق		
			أفضل طريقة لحل السلوكيات غير السوية هو ازالتها والتخلي عنها.	1
			إلغاء التحفيزات يساهم في التخلي عن بعض السلوكيات.	2
			عند تجاهل الإدارة سلوكيات الموظفين الغير سوية يمكن أن يساهم في تخلي الموظفين عنها.	3
			ترى بأنه في حالة تغييرك المنصب يتحسن أدائك أكثر.	4
			ترى أنه لرفع الإنتاجية يجب حذف بعض السلوكيات الغير سوية لدى الموظف.	5
البعد السادس: التعلم				
موافق	محايد	غير موافق		
			ترى بأن المواظبة على التعلم له دور في تحسين أدائك.	1
			ترى بأن تصحيح الأخطاء عن طريق التعلم يساهم في تعديل السلوك داخل المنظمة.	2
			اكتساب معلومات جديدة لها دور في تحسين السلوك التنظيمي.	3
			اكتساب مهارات جديدة لها دور في بناء رؤية صحيحة للأمور.	4
			تساهم الدافعية في زيادة التعلم الذاتي.	5
			تساهم الحاجة إلى التعلم في تحسين السلوك التنظيمي.	6

Midocean University

Management college

Project management specialization



**The impact of human resources strategies on
organizational behavior by applying it to the National
Water Company in the Kingdom of Saudi Arabia in
the Taif region “a case study”**

student name:

Hulayyil Saad Al Juaid

2021205101

Graduation project - 1

Faculty of Management - Midocean University

Supervisor:

Dr. Mona Mustafa Elashry

Faculty Member – Faculty of Management - Midocean University

Second semester - 2024