



جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
بكالوريوس إدارة المشاريع

تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء فرق العمل بالتطبيق على شركة سخاء لتقنية المعلومات في مدينة جدة

رزان خليل العمامي

٢٠٢١٢٠٥٢٤٠

مشروع التخرج - ١

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - ٢٠٢٤

الشكر والتقدير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أود أن أعبر عن خالص شكري وتقديري لأعضاء هيئة التدريس ولجامعة ميدأوشن على هذه الفرصة القيمة.

من خلال هذه الفرصة، تمكنت من الاستفادة من المعرفة والخبرات القيمة التي قدمتموها لي، مما ساهم في تطوير قدراتي وتحقيق أهدافي الأكاديمية والمهنية.

لقد وجدت في أعضاء هيئة التدريس مثلاً رائعاً للنفاني والاحترافية في مجالاتهم المتخصصة. كانوا دائماً مستعدين للمساعدة وتوجيهي، ولم يبخلوا على الطلاب بالوقت والجهد لضمان فهمهم الجيد للمواد الدراسية وتحقيق تفوقهم.

أيضاً، أشكر جامعة ميدأوشن على رؤيتها الرائدة والتزامها بتوفير بيئة تعليمية متميزة وموارد متنوعة للطلاب.

من خلال توفير الفرص العلمية والثقافية والاجتماعية، ساهمت الجامعة في تشجيع التعلم الشامل وتنمية القدرات الشخصية للطلاب.

وختاماً، لا يمكنني إلا أن أعرب عن امتناني العميق لكل من ساهم في تجربتي الأكاديمية القيمة هنا وأتمنى لكم دوام التوفيق والنجاح في مسيرتكم التعليمية والبحثية. شكراً لكم على هذه الفرصة القيمة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير.

جدول المحتويات

٤	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٥	١,١. المقدمة
٦	١,٢. مشكلة البحث
٦	١,٢,١ الفجوات النظرية
٦	١,٢,٢ الفجوات التطبيقية
٧	١,٣. أهمية البحث
٧	١,٣,١ الأهمية النظرية
٧	١,٣,٢ الأهمية التطبيقية
٨	١,٤. أسئلة البحث
٩	١,٥. أهداف البحث
١٠	١,٦. فرضيات البحث
١١	١,٧. نموذج البحث
١٢	١,٨. منهجية البحث
١٣	١,٩. الدراسة الميدانية
١٤	١,١٠. مخطط المشروع المقترح
١٥	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١٦	٢,١. قائمة المراجع
١٧	٢,٢. الملاحق
١٧	٢,٢,١ الاستبيان الأول
١٨	الاستبيان الأول
١٩	٢,٢,٢ الاستبيان الثاني
٢٠	الاستبيان الثاني
٢١	الاستبيان الثاني

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة

تعتبر القيادة الاستراتيجية عنصرًا حيويًا في إدارة المشاريع، حيث تؤثر بشكل مباشر على أداء فرق العمل ونجاح المشروع. في قطاع تكنولوجيا المعلومات سريع التغير، تتطلب المشاريع قيادة فعالة قادرة على توجيه الفرق نحو تحقيق الأهداف بكفاءة وابتكار. هذا البحث يهدف إلى استكشاف تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء فرق العمل في مشاريع تكنولوجيا المعلومات، مع التركيز على التحديات والفرص التي تواجهها هذه الفرق. إن القيادة الاستراتيجية لا تنحصر فقط في اتخاذ القرارات المهمة، بل تتضمن أيضًا القدرة على توجيه الفرق، وتعزيز التعاون، وتحفيز الابتكار. في عالم تكنولوجيا المعلومات، حيث التغير هو الثابت الوحيد، تصبح القيادة الاستراتيجية ضرورة قصوى لضمان التكيف السريع مع التغيرات والتحديات المتجددة.

أداء فرق العمل في المشاريع يُعبر عن مدى قدرة الأفراد على تحقيق الأهداف المحددة ضمن الإطار الزمني والميزانية المخصصة. يشمل الأداء جوانب متعددة مثل الكفاءة، الجودة، الالتزام بالمواعيد، والقدرة على الابتكار وحل المشكلات. أداء فرق العمل هو مقياس حاسم لنجاح المشروع ويعكس فعالية القيادة والاستراتيجيات المطبقة. في سياق قطاع تكنولوجيا المعلومات، يصبح أداء فرق العمل أكثر تعقيدًا نظرًا للتحديات التقنية العالية والمتطلبات المتغيرة بسرعة. بالإضافة إلى ذلك، يعتمد الأداء على عوامل متعددة مثل التواصل الفعال بين أعضاء الفريق، توافر الموارد، والدعم القيادي المستمر. يمكن أن يؤدي الفشل في تحقيق الأداء المطلوب إلى تأخيرات مكلفة، وفقدان ثقة العملاء، وفشل المشروع بشكل عام.

توجد العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة وأداء فرق العمل. على سبيل المثال، تشير دراسة (Yukl 2013) إلى أن القيادة الاستراتيجية تساهم في توجيه الفرق نحو تحقيق أهداف طويلة الأجل من خلال توضيح الرؤية وتحديد الأهداف الاستراتيجية. هذه الدراسة تؤكد على أهمية القيادة الاستراتيجية في بناء رؤية مشتركة وتحفيز الفرق لتحقيق الأهداف. بالإضافة إلى ذلك، وجدت دراسة (Bass & Avolio 1994) أن القادة الذين يتبنون أسلوب القيادة التحويلية يمكنهم تعزيز رضا الأعضاء وزيادة إنتاجيتهم من خلال تحفيزهم وإلهامهم لتحقيق مستويات أداء عالية.

دراسة أخرى لـ (House & Aditya 1997) توضح أن القيادة الفعالة يمكن أن تؤثر بشكل كبير على أداء الفريق من خلال تحسين الروح المعنوية وتعزيز التعاون بين الأعضاء.

في السياق العربي، تشير دراسة السويدي (2015) إلى أن القيادة الاستراتيجية في المؤسسات التقنية تلعب دورًا كبيرًا في تحسين فعالية الفرق وزيادة الإنتاجية من خلال تبني أساليب قيادة قائمة على المشاركة والتحفيز. كما توضح دراسة الشريف (2018) أهمية القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار والإبداع بين أعضاء فرق العمل في مشاريع تكنولوجيا المعلومات.

على الرغم من الاهتمام الأكاديمي ووجود دراسات عديدة تركز على القيادة وأداء فرق العمل، فإن البحث الذي يتناول تأثير القيادة الاستراتيجية على فرق العمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات بالتحديد لا يزال محدودًا. هذه الفجوة تستدعي الحاجة إلى دراسات متعمقة لفهم الديناميكيات الفريدة لهذا القطاع وتقديم رؤى جديدة. نقص الدراسات في هذا المجال يعني أن هناك الكثير مما يجب اكتشافه حول كيفية تفاعل القيادة الاستراتيجية مع العوامل التقنية والتنظيمية في قطاع تكنولوجيا المعلومات. بالإضافة إلى ذلك، فإن الدراسات الموجودة قد لا تأخذ في اعتبارها التغيرات السريعة والتطورات المستمرة في هذا القطاع، مما يجعل نتائجها غير كافية لتقديم إرشادات عملية محدثة.

مشكلة البحث

في ظل التغيرات السريعة في قطاع تكنولوجيا المعلومات، تحتاج المشاريع إلى قيادة استراتيجية فعالة لضمان تحقيق الأهداف بنجاح. ومع ذلك، تظل العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل غير واضحة بما فيه الكفاية. يتطلب هذا القطاع الابتكار المستمر والتكيف مع التقنيات الجديدة، مما يجعل القيادة الاستراتيجية عنصرًا حاسمًا في تحقيق الأداء المطلوب. بدون فهم واضح لكيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على فرق العمل، قد تواجه المشاريع تحديات كبيرة في تحقيق أهدافها. وتشمل مشكلة البحث في هذه الدراسة مجالين رئيسيين: الفجوات النظرية والفجوات التطبيقية.

١.٢.١ الفجوات النظرية:

تتعلق الفجوات النظرية بنقص الفهم العميق لكيفية تطبيق مبادئ القيادة الاستراتيجية في سياق تكنولوجيا المعلومات، وكيفية تأثيرها على ديناميكيات فرق العمل وأدائها. بينما تركز العديد من الدراسات على القيادة الاستراتيجية في السياقات التقليدية، فإنها أقل اهتمامًا بالبيئات التقنية المعقدة التي تتسم بالتغير السريع والابتكار المستمر. هناك حاجة ماسة لنماذج نظرية جديدة تأخذ في الاعتبار الخصائص الفريدة لقطاع تكنولوجيا المعلومات وكيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على فرق العمل في هذا السياق.

١.٢.٢ الفجوات التطبيقية:

تشمل الفجوات التطبيقية نقص الدراسات العملية التي تقيم تأثير استراتيجيات القيادة المختلفة على أداء فرق العمل في مشاريع تكنولوجيا المعلومات، مما يترك فراغًا في الإرشادات العملية للقادة في هذا القطاع. بالإضافة إلى ذلك، هناك نقص في الأدوات والتقنيات التي يمكن للقادة استخدامها لتحسين أداء فرق العمل في بيئات تكنولوجيا المعلومات. بدون دراسات تجريبية واضحة، قد يجد القادة صعوبة في تنفيذ استراتيجيات فعالة تعزز من أداء فرقهم وتحقيق أهداف المشروع.

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي:

إلى أي مدى يمكن أن تؤثر القيادة الاستراتيجية على أداء فرق العمل في مشاريع تكنولوجيا المعلومات؟

أهمية البحث

يُعد فهم تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء فرق العمل أمراً أساسياً لتحسين إدارة المشاريع في قطاع تكنولوجيا المعلومات. يهدف هذا البحث إلى تقديم رؤى جديدة تساهم في تعزيز كفاءة وفعالية فرق العمل، وبالتالي زيادة معدل نجاح المشاريع. في بيئة تكنولوجيا المعلومات، حيث التغيير هو القاعدة، يمكن للقيادة الاستراتيجية الفعالة أن تكون الفارق بين النجاح والفشل. ومن خلال استكشاف الفجوات النظرية والتطبيقية التي تم تحديدها، تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

١,٣,١ الأهمية النظرية:

اقترح مفاهيم جديدة: ساعد البحث في اقتراح نماذج ومفاهيم جديدة لفهم العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل في سياق تكنولوجيا المعلومات. يمكن أن تساهم هذه المفاهيم في تطوير نظريات القيادة وتقديم رؤى جديدة حول كيفية تأثير العوامل القيادية على الأداء في البيئات التقنية.

سد الفجوات في الدراسات السابقة: يعمل البحث على سد الفجوات المعرفية الموجودة من خلال تقديم أدلة نظرية تساهم في تطوير المعرفة الحالية. هذا يمكن أن يساعد الأكاديميين والباحثين على فهم أفضل لكيفية تطبيق القيادة الاستراتيجية في سياقات محددة وعالية التقنية.

١,٣,٢ الأهمية التطبيقية:

تحسين الممارسات القيادية: يوفر البحث إرشادات عملية يمكن أن تساعد القادة في قطاع تكنولوجيا المعلومات على تحسين أدائهم وزيادة فعالية فرقهم. يمكن أن تساهم هذه الإرشادات في تعزيز قدرات القادة على التكيف مع التغيرات السريعة وتحفيز فرقهم لتحقيق الأداء الأمثل.

زيادة نجاح المشاريع: من خلال فهم أفضل لكيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على فرق العمل، يمكن للمؤسسات تحسين معدلات نجاح مشاريعها. تطبيق النتائج العملية لهذا البحث يمكن أن يؤدي إلى زيادة الكفاءة، تقليل التكاليف، وتحقيق الأهداف بفعالية أكبر.

أسئلة البحث

- ١- ما هي أبعاد القيادة الاستراتيجية المطبقة في شركة سحاء لتقنية المعلومات ؟
- ٢- ما مدى التزام القيادة الاستراتيجية في الشركة بتوجيه وتحفيز فرق العمل نحو تحقيق أهداف الشركة؟
- ٣- كيف تؤثر القيادة الاستراتيجية على مستويات الدافعية والالتزام لدى أعضاء فرق العمل في الشركة؟
- ٤- ما هي الممارسات القيادية الاستراتيجية التي تساهم في تعزيز التنسيق والتكامل بين فرق العمل في الشركة؟
- ٥- ما هي التحديات التي تواجه القيادة الاستراتيجية في الشركة ودورها في تحسين أداء فرق العمل؟

أهداف البحث

الهدف العام :

التعرف على دور القيادة الاستراتيجية في تحسين أداء فرق العمل بشركة سحاء لتقنية المعلومات.

أهداف فرعية :

- ١- التعرف على مدى ممارسة القيادة الاستراتيجية في شركة سحاء لتقنية المعلومات من وجهة نظر أعضاء فرق العمل.
- ٢- قياس مستوى أداء فرق العمل في شركة سحاء لتقنية المعلومات من حيث المؤشرات الرئيسية (الإنتاجية، الابتكار، الالتزام، التماسك) .
- ٣- تحليل العلاقة بين ممارسات القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل في شركة سحاء لتقنية المعلومات.
- ٤- تحديد أهم العوامل المؤثرة على العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل في شركة سحاء لتقنية المعلومات.

فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية (H1):

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل في شركة سخاء لتقنية المعلومات.

أي أن ارتفاع مستوى ممارسات القيادة الاستراتيجية في الشركة سيؤدي إلى تحسن في أداء فرق العمل من حيث الإنتاجية، الابتكار، الالتزام والتماسك.

الفرضية (Ha):

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات التحفيز في القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل في شركة سخاء-1 لتقنية المعلومات.

الفرضية (Hb):

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات الرؤية في القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل في شركة سخاء-2 لتقنية المعلومات.

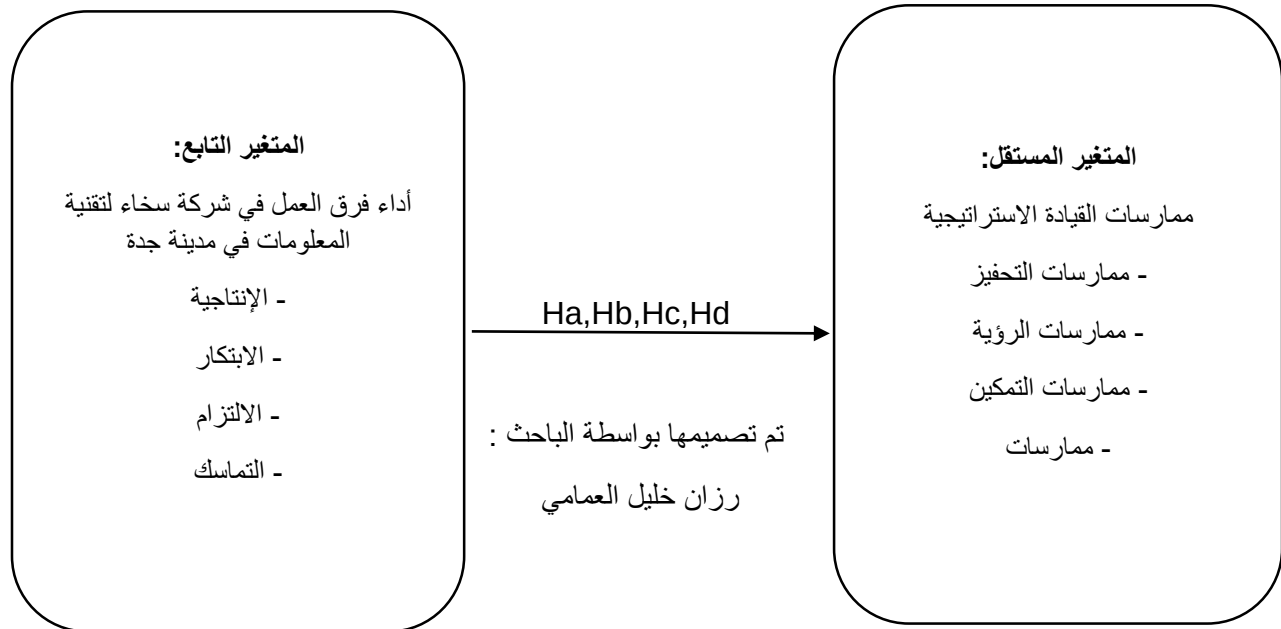
الفرضية (Hc):

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات التمكين في القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل في شركة سخاء-3 لتقنية المعلومات.

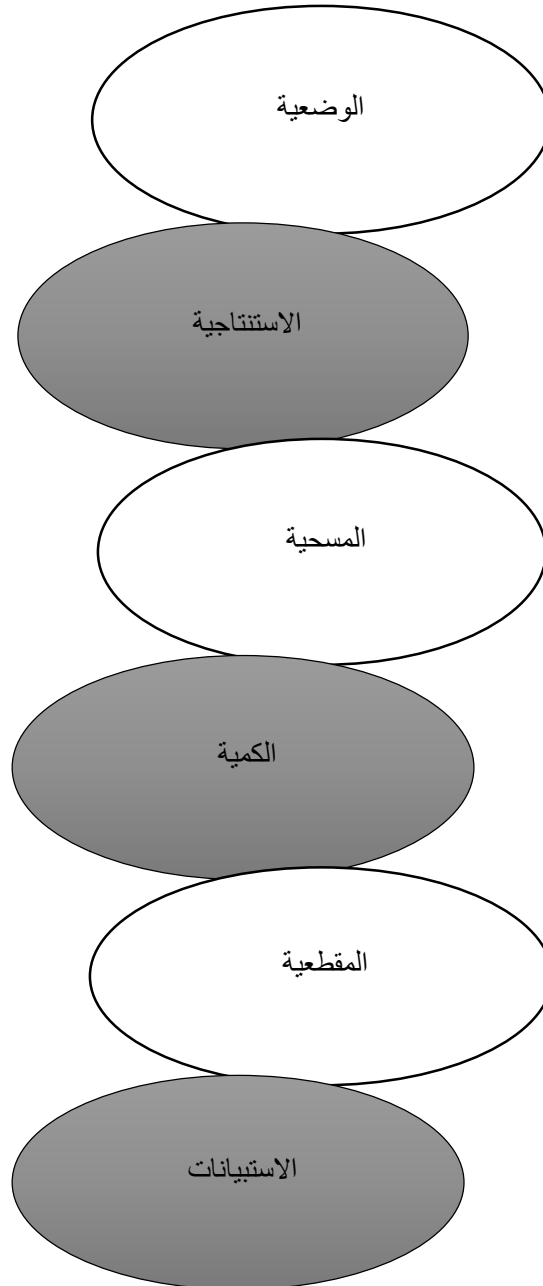
الفرضية (Hd):

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة التغيير في القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل في شركة سخاء-4 لتقنية المعلومات.

نموذج البحث



منهجية البحث



الدراسة الميدانية

هدف الدراسة:

- التعرف على أهم ممارسات القيادة الاستراتيجية المؤثرة في نجاح المنظمات.
- تحديد المعوقات التي تحول دون تبني هذه الممارسات في الشركة في مدينة جدة.

منهجية الدراسة:

- أجريت الدراسة على عينة من ٥٠ شركة من القطاعات المختلفة في المملكة العربية السعودية.
- تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استبيان وإجراء مقابلات مع القادة.

أبرز نتائج الدراسة:

- ضعف تفويض الصلاحيات وإشراف الموظفين في عملية صنع القرار في مستوى الإدارة الوسطى.
- قصور في إدارة عمليات التغيير الاستراتيجي على مستوى الإدارة العليا.

التوصيات الرئيسية:

- تبني ممارسات التمكين والمشاركة لتعزيز القيادة الاستراتيجية على مستوى الإدارة الوسطى.
- المرجع: القحطاني، س. (٢٠٢٠). القيادة الاستراتيجية: النظرية والتطبيق. الرياض: مكتبة العبيكان.

مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

قائمة المراجع

١. السويدي، ح. (٢٠١٥). دور القيادة الاستراتيجية في تحسين فعالية الفرق وزيادة الإنتاجية في المؤسسات التقنية. *مجلة الإدارة والتكنولوجيا*، ٨(٢)، ٤٥-٦٣.
٢. الشريف، م. (٢٠١٨). أهمية القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار والإبداع بين أعضاء فرق العمل في مشاريع تكنولوجيا المعلومات. *مجلة العلوم الإدارية*، ١٠(٣)، ٧٥-٩٢.
٣. Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421-449.
٤. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications.
٥. Dulewicz, V., & Higgs, M. (2005). Assessing Leadership Styles and Organizational Context. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 105-123.
٦. House, R. J., & Aditya, R. N. (1997). The Social Scientific Study of Leadership: Quo Vadis? *Journal of Management*, 23(3), 409-473.
٧. Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
٨. Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson.

الملاحق

نشكر مشاركتكم في هذا الاستبيان الذي يهدف إلى فهم تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء فرق العمل في شركة سحاء لتقنية المعلومات . يُرجى الإجابة على الأسئلة بأكبر قدر من الدقة والصراحة. سيتم استخدام البيانات لأغراض البحث العلمي فقط وستظل سرية تمامًا.

الاستبيان الأول | 1st Questionnaire

١. القسم الأول: المعلومات العامة

أ. الاسم (اختياري):

ب. العمر: ☐ ٢٥-١٨ ☐ ٣٥-٢٦ ☐ ٤٥-٣٦ ☐ ٥٥-٤٦ ☐ فوق ٥٥

ت. الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

ث. المسمى الوظيفي:

ج. سنوات الخبرة في قطاع تكنولوجيا المعلومات:

☐ أقل من ٥ سنوات ☐ ١٠-٥ سنوات ☐ ١٥-١١ سنة ☐ أكثر من ١٥ سنة

٢. القسم الثاني: القيادة الاستراتيجية

يرجى تقييم عبارات القيادة الاستراتيجية التالية بناءً على تجربتك في مشاريع تكنولوجيا المعلومات بشركة سحاء. استخدم مقياساً من ١ إلى ٥ حيث:

١ = لا أوافق بشدة ٢ = لا أوافق ٣ = محايد ٤ = أوافق ٥ = أوافق بشدة

أ. القائد يحدد رؤية واضحة للفريق.

☐ ١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥

ب. القائد يشجع على الابتكار والإبداع ضمن الفريق.

☐ ١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥

ت. القائد يتواصل بفعالية مع أعضاء الفريق.

☐ ١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥

ث. القائد يوضح الأهداف الاستراتيجية بوضوح.

☐ ١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥

ج. القائد يدعم أعضاء الفريق في تحقيق أهدافهم المهنية.

☐ ١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥

ح. القائد يعزز بيئة العمل التعاونية.

☐ ١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥

خ. القائد يتخذ قرارات مستنيرة بناءً على تحليل البيانات والمعلومات.

☐ ١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥

د. القائد يحفز الفريق لتحقيق الأداء العالي.

☐ ١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥

ذ. القائد يدير الموارد بفعالية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

☐ ١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥

ر. القائد يتكيف بسرعة مع التغيرات الطارئة في المشروع.

☐ ١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥

٣. القسم الثالث: ملاحظات إضافية

هل لديك أي ملاحظات إضافية حول تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء فرق العمل في مشاريع تكنولوجيا المعلومات؟

نشكر مشاركتكم في هذا الاستبيان الذي يهدف إلى فهم تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء فرق العمل في شركة سحاء لتقنية المعلومات . يُرجى الإجابة على الأسئلة بأكبر قدر من الدقة والصراحة. سيتم استخدام البيانات لأغراض البحث العلمي فقط وستظل سرية تمامًا.

الاستبيان الثاني | 2nd Questionnaire

١. القسم الأول: المعلومات العامة

أ. الاسم (اختياري):

ب. العمر: ☐ ٢٥-١٨ ☐ ٣٥-٢٦ ☐ ٤٥-٣٦ ☐ ٥٥-٤٦ ☐ فوق ٥٥

ت. الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

ث. المسمى الوظيفي:

ج. سنوات الخبرة في قطاع تكنولوجيا المعلومات:

☐ أقل من ٥ سنوات ☐ ١٠-٥ سنوات ☐ ١٥-١١ سنة ☐ أكثر من ١٥ سنة

٢. القسم الثاني: أداء فرق العمل

يرجى تقييم عبارات القيادة الاستراتيجية التالية بناءً على تجربتك في مشاريع تكنولوجيا المعلومات بشركة سحاء. استخدم مقياساً من ١ إلى ٥ حيث:

١ = لا أوافق بشدة ٢ = لا أوافق ٣ = محايد ٤ = أوافق ٥ = أوافق بشدة

أ. الفريق يحقق الأهداف المحددة ضمن الجدول الزمني.

☐ ١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥

ب. الفريق يظهر إبداعاً في مواجهة التحديات.

☐ ١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥

ت. الفريق يعمل بتنسيق وانسجام عاليين.

☐ ١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥

ث. الفريق يتواصل بفعالية لتجنب سوء الفهم.

☐ ١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥

ج. الفريق قادر على التكيف بسرعة مع التغييرات غير المتوقعة.

☐ ١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥

ح. الفريق يلتزم بمعايير الجودة في جميع مخرجات العمل.

☐ ١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥

خ. الفريق يظهر التزامًا عاليًا بأهداف المشروع.

☐ ١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥

د. الفريق يعزز ثقافة التعلم المستمر والتطوير المهني بين الأعضاء.

☐ ١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥

ذ. الفريق يستقبل الملاحظات البناءة بشكل إيجابي ويعمل على تحسين الأداء.

☐ ١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥

ر. الفريق يدير الموارد بشكل فعال لتحقيق أهداف المشروع.

☐ ١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥

ز. الفريق يوازن بشكل جيد بين الأهداف قصيرة وطويلة المدى.

☐ ١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥

س. الفريق يظهر احترافية عالية في التعامل مع العملاء وأصحاب المصلحة.

☐ ١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥

ش. الفريق قادر على حل النزاعات الداخلية بشكل بناء دون تأثير سلبي على الأداء.

☐ ١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥

ص. الفريق يلتزم بالميزانية المحددة للمشروع بشكل دقيق.

☐ ١ ☐ ٢ ☐ ٣ ☐ ٤ ☐ ٥

٣. القسم الثالث: ملاحظات إضافية

أ. ما هي التحديات الرئيسية التي تواجهها فرق العمل في مشاريع تكنولوجيا المعلومات؟

ب. ما هي العوامل التي تؤثر بشكل إيجابي على أداء فرق العمل؟

ت. هل هناك أدوات أو منهجيات معينة تعتقد أنها تساعد في تحسين أداء الفريق؟

ث. هل لديك أي اقتراحات لتحسين الأداء العام لفرق العمل في مشاريع تكنولوجيا المعلومات؟