

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في القطاع الخاص
دراسة ميدانية على الشركات المتوسطة في المملكة العربية السعودية

أسم الطالبة

ساره محمد التويجري

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

2025

جدول المحتويات

5.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
6.....	1.1. المقدمة:
7.....	1.2. مشكلة الدراسة
8.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
8.....	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
9.....	1.3. أهمية الدراسة
9.....	1.3.1. على المستوى النظري:
9.....	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
10.....	1.4. أسئلة الدراسة
11.....	1.5. أهداف الدراسة
12.....	1.6. فرضيات الدراسة
13.....	1.7. نموذج الدراسة
14.....	1.8. مكان تطبيق الدراسة
14.....	1.9. منهجية الدراسة
15.....	1.10. الدراسة الميدانية
16.....	1.11. مخطط المشروع المقترح
17.....	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
18.....	2.1. المقدمة:
19.....	2.2. المتغير المستقل
20.....	2.3. المتغير التابع
21.....	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
22.....	2.5. الخاتمة
23.....	2. قائمة المراجع
24.....	3. الملاحق

4. مقدمة الاستبيان.....25
5. المعلومات الشخصية26
6. استبيان الثقافة التنظيمية27
7. استبيان أداء الموظفين28

جدول الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
شكل 1	نموذج الدراسة	17
شكل 2	العلاقة بين المتغير التابع والمستقل	20

جدول الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
جدول 1	استبيان الثقافة التنظيمية	26
جدول 2	استبيان أداء الموظفين	27

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعد الثقافة التنظيمية من أبرز العوامل غير الملموسة التي تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على أداء الأفراد داخل المنظمات. فهي تمثل مجموعة القيم والمعتقدات والتصورات التي يشترك فيها أفراد المنظمة، والتي توجه سلوكهم وتؤثر في طريقة تعاملهم مع بعضهم البعض ومع أصحاب المصلحة الخارجيين. في الوقت الراهن، ومع تزايد التنافس في بيئة الأعمال واشتداد الضغوط المتعلقة بالإنتاجية والجودة والاستبقاء الوظيفي، أصبح من الضروري للمنظمات أن تولي اهتماماً كبيراً لبناء ثقافة تنظيمية قوية وفعالة تساهم في تحسين الأداء العام للموظفين وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة .

ورغم وجود العديد من الدراسات التي تناولت الثقافة التنظيمية، إلا أن هناك فجوات معرفية لا تزال قائمة، خاصة فيما يتعلق بقياس أثر الثقافة التنظيمية في السياق السعودي، وتحديدًا داخل الشركات المتوسطة التي تشكل العمود الفقري للاقتصاد الوطني. كما أن هناك نقصاً في الدراسات التي تربط بين أبعاد الثقافة التنظيمية المختلفة (مثل: الالتزام، الابتكار، التوجه نحو النتائج) وبين مستويات الأداء الفردي والمؤسسي، مما يستدعي إجراء دراسة ميدانية لسد هذه الفجوة .

1.2. مشكلة الدراسة :

في ظل التحولات السريعة التي يشهدها سوق العمل، أصبح للثقافة التنظيمية دورٌ محوري في توجيه سلوك الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم داخل المؤسسات. فالمنظمات لم تعد تُقاس بكفاءتها التشغيلية فقط، بل أيضًا بمدى قدرتها على خلق بيئة عمل قائمة على قيم واضحة، وسلوكيات مشتركة، ومناخ إيجابي يدعم الأداء الفردي والجماعي.

وفي القطاع الخاص على وجه الخصوص، حيث تزداد حدة المنافسة وتتسارع وتيرة التغيير، تُعد الثقافة التنظيمية من العوامل الجوهرية التي يمكن أن تدفع المؤسسة نحو التميز، أو تُشكل عائقًا أمام تحقيق أهدافها. فوجود ثقافة تنظيمية قوية وواضحة قد يسهم في رفع مستوى الانتماء الوظيفي، ويعزز من دافعية الموظفين، ويقلل من معدلات الدوران الوظيفي، بينما غيابها أو ضعفها يؤدي إلى تفكك داخلي وسلوكيات غير منتجة.

ورغم إدراك الكثير من المؤسسات لأهمية الثقافة التنظيمية، إلا أن تأثيرها المباشر على أداء الموظفين ما زال موضوعًا يحتاج إلى المزيد من الدراسة، خاصة في السياق المحلي للقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. إذ تُظهر الممارسة الإدارية في كثير من الشركات تفاوتًا في مدى استيعاب وتطبيق مفاهيم الثقافة التنظيمية، وهو ما يطرح تساؤلات عدة حول طبيعة العلاقة بين الثقافة السائدة داخل تلك المؤسسات، ومستوى الأداء الوظيفي لموظفيها.

من هنا، تنبع أهمية دراسة هذه المشكلة من أجل الكشف عن أبعاد الثقافة التنظيمية التي تؤثر فعليًا في أداء الموظفين، وفهم طبيعة تلك العلاقة، مما يتيح للمؤسسات اتخاذ قرارات إدارية أكثر فاعلية، مبنية على أسس علمية وتجريبية

1.2.1. فجوات على المستوى النظري :

رغم تعدد النماذج النظرية التي تناولت مفهوم الثقافة التنظيمية وتأثيرها على الأداء، إلا أن هناك تبايناً في نتائج الدراسات السابقة بشأن طبيعة هذا التأثير، كما أن بعض النماذج لا تأخذ في الحسبان الخصوصية الثقافية والإدارية للمجتمعات الخليجية والعربية. يبرز هنا سؤال جوهري: ما هي طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء الموظفين؟ وهل تختلف هذه العلاقة باختلاف أبعاد الثقافة التنظيمية؟

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي :

في بيئة الأعمال السعودية، تفتقر الشركات المتوسطة إلى سياسات واضحة لترسيخ ثقافة تنظيمية تعزز من الأداء. كما أن هناك نقصاً في المؤشرات المستخدمة لقياس الثقافة التنظيمية وأثرها على النتائج الوظيفية. ومن هنا تتبع المشكلة التطبيقية للبحث في السؤال التالي
إلى أي مدى تؤثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في الشركات المتوسطة داخل المملكة العربية السعودية؟

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

كيف تسهم ممارسات الثقافة التنظيمية في تحسين أو إضعاف أداء الموظفين في بيئة العمل في القطاع الخاص؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

يساهم البحث في تطوير المعرفة العلمية المتعلقة بتأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين يعالج الفجوات البحثية الموجودة في الدراسات العربية، من خلال ربط أبعاد الثقافة التنظيمية بالسياق السعودي تحديدًا يقدم نموذجًا نظريًا يمكن أن يبنى عليه باحثون آخرون دراسات مماثلة في قطاعات مختلفة

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

يساعد مديري الموارد البشرية في الشركات المتوسطة على فهم دور الثقافة التنظيمية كأداة لتحسين الأداء الوظيفي يمد صناع القرار بمعلومات دقيقة حول كيفية بناء ثقافة تنظيمية فعالة يوفر بيانات ميدانية تدعم تصميم برامج تطوير إداري مبنية على أساس علمي

1.4. أسئلة الدراسة

1. ما طبيعة الثقافة التنظيمية السائدة في الشركات المتوسطة في القطاع الخاص السعودي؟
2. إلى أي مدى تؤثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين؟
3. ما هي أبعاد الثقافة التنظيمية الأكثر تأثيرًا في رفع أداء الموظف؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر الثقافة التنظيمية على الأداء تبعًا للمتغيرات الديموغرافية (النوع، المؤهل، سنوات الخبرة)؟
5. كيف يمكن تحسين الثقافة التنظيمية في القطاع الخاص السعودي لتعزيز الأداء؟

1.5. أهداف الدراسة

1.5.1. الهدف العام:

تحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء الموظفين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

1.5.2. الأهداف الفرعية:

1. التعرف على واقع الثقافة التنظيمية في الشركات المتوسطة السعودية.
2. قياس أثر مكونات الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين.
3. تحديد الفروق في أثر الثقافة التنظيمية وفقاً للمتغيرات الديموغرافية.
4. تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل التنظيمية.

1.6. فرضيات الدراسة

1.6.1. الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وأداء الموظفين في الشركات المتوسطة في القطاع الخاص.

1.6.2. الفرضيات الفرعية:

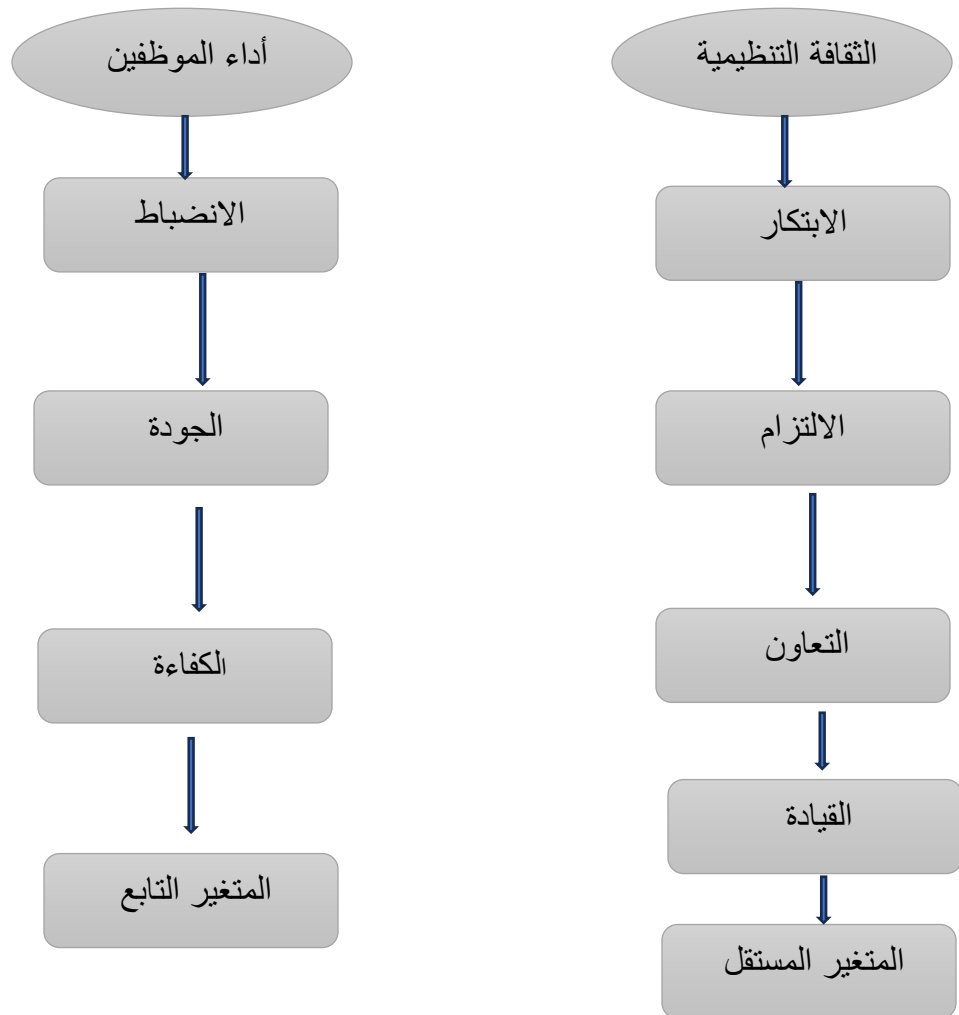
1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الثقافة التنظيمية تعزى للنوع.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الموظفين تعزى للمؤهل العلمي.
3. توجد علاقة إيجابية بين الثقافة الابتكارية وارتفاع الأداء الفردي

1.7. نموذج الدراسة

يعتمد نموذج الدراسة على تحديد العلاقة بين المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) والمتغير التابع (أداء الموظفين)، حيث تتضمن الثقافة التنظيمية عددًا من الأبعاد مثل: القيادة، التعاون، الالتزام، الابتكار، بينما يتجسد أداء الموظفين في الكفاءة والجودة والانضباط.

المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية (بأبعادها)

المتغير التابع: أداء الموظفين (بأبعاده)



1.8. مكان التطبيق المقترح للدراسة الميدانية

ستُجرى الدراسة الميدانية على عدد من الشركات المتوسطة والكبرى في القطاع الخاص داخل المملكة العربية السعودية، خصوصاً في المدن الرئيسية مثل الرياض، جدة، والدمام. تم اختيار هذه الشركات نظراً لتنوعها القطاعي (مثل: الخدمات، الصناعات، التقنية)، مما يتيح فهماً أعمق لتأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين ضمن بيئات تنظيمية مختلفة. ستُستخدم الاستبيانات كأداة أساسية لجمع البيانات من الموظفين الإداريين والفنيين

1.9. منهجية الدراسة

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يُعد الأنسب لتحليل العلاقة بين المتغيرات قيد الدراسة. حيث يهدف المنهج الوصفي إلى وصف خصائص الظاهرة (الثقافة التنظيمية وأداء الموظفين)، في حين يركز المنهج التحليلي على تفسير طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات، واستخلاص النتائج بناءً على البيانات الميدانية

1.10. الدراسة الميدانية

1. تُعد الدراسة الميدانية أحد الأساليب المنهجية التي يعتمد عليها الباحث في جمع البيانات والمعلومات من الواقع الفعلي، وذلك بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة تعكس طبيعة الظاهرة المدروسة كما هي في البيئة العملية. وتعتمد الدراسة الميدانية على أدوات مباشرة مثل الاستبيانات والمقابلات والملاحظة المنظمة، ما يجعلها تختلف عن الدراسات النظرية التي تقتصر على تحليل الأدبيات والمصادر السابقة.

2. وفي سياق هذا البحث، تم اتباع المنهج الميداني من خلال توزيع استبيانات على عينة من الموظفين العاملين في شركات القطاع الخاص، وذلك لقياس أثر الثقافة التنظيمية السائدة داخل تلك المؤسسات على مستوى أدائهم الوظيفي. وتُعد هذه المقاربة الميدانية خطوة أساسية لفهم العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة بشكل تطبيقي وواقعي، مما يُعزز من مصداقية النتائج ويسهم في تقديم توصيات عملية قابلة للتنفيذ

1.11. مخطط المشروع المقترح

1. العنوان
2. المقدمة
3. مشكلة البحث
4. أهداف البحث
5. أهمية البحث
6. أسئلة البحث
7. فرضيات البحث
8. الإطار النظري
- الثقافة التنظيمية (المفهوم – الأبعاد – النماذج)
- أداء الموظفين (المفهوم – المؤشرات)
- العلاقة بين المتغيرين
9. الدراسات السابقة
- 10 . منهجية البحث:**
- مجتمع وعينة الدراسة
- أدوات البحث (الاستبيان)
- أسلوب التحليل
11. التحليل الإحصائي للبيانات
12. النتائج والمناقشة
13. التوصيات والمقترحات
14. الخاتمة
15. قائمة المراجع
16. الملحقات (نسخة من الاستبيان)

3. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

3.1. المقدمة:

تُعد الدراسات السابقة ركيزة أساسية في البحوث العلمية، إذ تتيح للباحث بناء إطار معرفي متكامل يربط بين ما تم إنجازه من أبحاث سابقة وبين أهداف الدراسة الحالية. فمن خلال مراجعة الأدبيات العلمية ذات الصلة، يمكن تحديد المفاهيم الجوهرية لموضوع البحث، ورصد التوجهات البحثية المختلفة، واكتشاف الفجوات المعرفية التي لم تحظ بالاهتمام الكافي، مما يمنح الدراسة الحالية أساساً علمياً راسخاً

في سياق موضوع أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين، أسهمت العديد من الدراسات في توضيح طبيعة الثقافة التنظيمية باعتبارها منظومة من القيم والمعتقدات والسلوكيات التي تشكل الإطار العام لتصرفات الأفراد داخل المؤسسة، ودورها في تشكيل بيئة العمل وتحفيز الأداء. وقد تناولت هذه الدراسات أبعاداً متعددة، منها أثر القيادة المؤسسية، ومستوى التعاون بين الفرق، ودرجة الالتزام التنظيمي، ودعم الابتكار، على جودة الأداء وكفاءته.

كما أظهرت البحوث السابقة أن العالقة بين الثقافة التنظيمية والأداء ال تقتصر على الجانب المباشر في تحسين الإنتاجية، بل تمتد لتشمل تعزيز الرضا الوظيفي، وتحفيز الإبداع، وزيادة الولاء المؤسسي، وهو ما ينعكس على القدرة التنافسية للمؤسسات. وتفاوتت النتائج بين الدراسات باختلاف السياقات الجغرافية والثقافية، وطبيعة القطاعات المستهدفة، وأدوات القياس المستخدمة. من ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى الاستفادة من الإرث المعرفي المتراكم، مع التركيز على البيئة وانطلاق السعودية في القطاع الخاص، وتحليل مدى انطباق النتائج السابقة على هذه البيئة، وبيان أوجه التشابه والتخالف. ويتيح هذا النهج صياغة رؤية متكاملة تدعم اختبار الفرضيات المطروحة، وتوفر إطاراً علمياً لتفسير النتائج ومناقشتها على نحو دقيق

3.2. المتغير المستقل

في هذه الدراسة، يتمثل المتغير المستقل في الثقافة التنظيمية، وهي الإطار العام من القيم والمعتقدات والاتجاهات والسلوكيات السائدة داخل المؤسسة، والتي تشكل الأساس الذي يوجه تصرفات الموظفين ويحدد أسلوب العمل.

تشمل الثقافة التنظيمية في سياق هذا البحث عدة أبعاد رئيسية :

- القيادة: طبيعة أسلوب القادة في توجيه الموظفين وتحفيزهم.
 - التعاون: مستوى التفاعل والتكامل بين الأفراد والفرق داخل المؤسسة.
 - الالتزام: درجة تمسك الموظفين بالقيم المؤسسية والأنظمة الداخلية.
 - الابتكار: قدرة المؤسسة على تشجيع الأفكار الجديدة ودعم المبادرات الإبداعية.
- ويُنظر إلى هذه الأبعاد باعتبارها عناصر قابلة للتطوير والتحسين من خلال السياسات الإدارية والبرامج التنظيمية، مما يجعلها محوراً مهماً لدراسة أثرها على النتائج المؤسسية

3.3. المتغير التابع

المتغير التابع في هذه الدراسة هو أداء الموظفين، ويقصد به مستوى جودة وكفاءة العمل الذي يقدمه الأفراد داخل المؤسسة، ومدى قدرتهم على تحقيق الأهداف المحددة بكفاءة وفعالية.

يقاس أداء الموظفين وفق أبعاد متعددة، من أبرزها:

• الكفاءة الإنتاجية: القدرة على إنجاز المهام باستخدام الموارد المتاحة بأفضل صورة ممكنة.

• الجودة: دقة وإتقان العمل بما يتوافق مع المعايير المحددة.

• الانضباط: الالتزام بالمواعيد واللوائح والتعليمات المؤسسية.

ويعد الأداء الوظيفي مؤشر حيويًا على فعالية السياسات الإدارية، ونجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها الإستراتيجية

3.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تستند العلاقة بين الثقافة التنظيمية (المتغير المستقل) وأداء الموظفين (المتغير التابع) إلى فرضية أساسية مفادها أن البيئة التنظيمية التي تحكمها قيم إيجابية وتشجع التعاون والابتكار، تخلق مناخ عمل داعما ومحفزا للأفراد، مما ينعكس بشكل مباشر على مستويات الأداء. فالثقافة التنظيمية الفعالة توفر إطارا يحدد سلوكيات العمل المرغوبة، ويعزز التواصل الفعال بين الموظفين، ويحفز على الإبداع، ويزيد من شعور الانتماء المؤسسي، وهو ما يؤدي إلى تحسين جودة المخرجات، ورفع الإنتاجية، وتعزيز الانضباط. كما أن هذه العلاقة ليست خطية فقط، بل قد تتأثر بمتغيرات وسيطة أو معدلة، مثل أسلوب القيادة، ومستوى التحفيز، والهيكل التنظيمي، مما يجعل دراسة هذه العلاقة ذات أهمية لفهم الديناميكيات الداخلية للمؤسسات



3.5. الخاتمة

يتضح من خلال الإطار النظري والتحليل الإحصائي أن المتغير المستقل المتمثل في الثقافة التنظيمية يلعب دوراً محورياً في تشكيل بيئة العمل وتوجيه سلوكيات الموظفين، وهو ما ينعكس بصورة مباشرة على المتغير التابع وهو أداء الموظفين. فقد أظهرت الدراسة أن أبعاد الثقافة التنظيمية، بما في ذلك القيادة الفعالة، والتعاون بين الأفراد، والالتزام بالقيم المؤسسية، وتشجيع الابتكار، تشكل عوامل رئيسية في تحفيز الأداء وتحسين جودة المخرجات. كما بينت النتائج أن وجود ثقافة تنظيمية إيجابية ال يقتصر أثره على تعزيز الكفاءة الإنتاجية، بل يمتد ليشمل تحسين الانضباط، ورفع مستوى الجودة، وزيادة الشعور بالانتماء المؤسسي. وهذا ما يؤكد أن العالقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع ليست عالقة سطحية، بل هي عالقة تفاعلية مستمرة تتأثر بالسياسات الإدارية، ونظم القيادة، ومستوى التحفيز داخل المؤسسة.

وعليه، فإن الاستثمار في تطوير الثقافة التنظيمية يعد أداة إستراتيجية لتعزيز أداء الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية، وهو ما يجعل من هذا الجانب عنصراً أساسياً في أي خطة تطوير أو إصلاح تنظيمي، خاصة في بيئات العمل التنافسية التي تسعى إلى استدامة النجاح والتميز

قائمة المراجع

- 1/ عبد الحميد، أحمد محمد. (2020). السلوك التنظيمي: مفاهيم وتطبيقات. القاهرة: دار الفكر العربي
- 2/ النجار، يوسف حسن. (2018). إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع
- 3/ العساف، صالح بن حمد. (2007). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: مكتبة العبيكان
- 4/ الشامى، علي عبد الله. (2019). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالولاء الوظيفي. مجلة العلوم الإدارية، 31(2)، 80-55.
- 5/ الزهراني، فهد بن سعد. (2021). أثر أبعاد الثقافة التنظيمية على أداء العاملين في المنظمات الخدمية السعودية. مجلة الإدارة العامة، 61(1)، 137-112
- 6/ الفهيد، ناصر بن سليمان. (2022). دور الثقافة التنظيمية في تحسين فعالية القيادة الإدارية. مجلة الاقتصاد والإدارة، 44(3)، 101-89
- 7/ الخلفي، نوال بنت عبد الله. (2020). تحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق التميز المؤسسي. المؤتمر الخليجي الرابع للموارد البشرية، المنامة، البحرين

الملاحق

الاستبيان

عزيزي المشارك، المشاركة

في إطار متطلبات مشروع التخرج من قسم إدارة الأعمال، أُجري هذا البحث بعنوان: “ أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ”، والذي يهدف إلى التعرف على مدى تأثير القيم والممارسات التنظيمية على مستويات أداء العاملين في بيئات العمل

تم إعداد هذا الاستبيان لجمع البيانات، وستُستخدم إجاباتكم لأغراض علمية فقط، بكل سرية وخصوصية، دون الإشارة إلى أي معلومات شخصية.

إن تعاونكم الكريم بالإجابة بدقة وشفافية يسهم بشكل كبير في نجاح هذا البحث وتحقيق أهدافه.

مع جزيل الشكر والتقدير لوقتكم وجهودكم .

أولا المعلومات الشخصية :

1/ النوع

- ☐ ذكر
- ☐ أنثى

2/ العمر :

- ☐ من 20 الى 30
- ☐ من 30 الى 40
- ☐ من اكبر من 40

3/ المستوى التعليمي :

- ☐ ثانوي أو اقل
- ☐ دبلوم
- ☐ بكالوريوس
- ☐ دراسات عليا

4/ سنوات الخبرة :

- ☐ أقل من 5 سنوات
- ☐ من 5 الى 10 سنوات
- ☐ أكثر من 10 سنوات

ثانيا استبيان الثقافة التنظيمية:

الرجاء تحديد درجة الموافقة لكل عبارة:

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الإدارة تشجع العمل الجماعي وتبادل الآراء					
القادة في المنظمة يمثلون قدوة أخلاقية للموظفين					
يتم تقدير المبادرات الفردية والأفكار الجديدة					
تسود أجواء من الاحترام والثقة المتبادلة بين الزملاء					
يتم تحفيز الموظفين على الالتزام برؤية ورسالة المنظمة					

ثالثا استبيان أداء الموظفين:

الرجاء تحديد درجة الموافقة لكل عبارة:

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
نجز مهامى اليومية بكفاءة في الوقت المحدد					
التزم بالقوانين والإجراءات الداخلية للمؤسسة					
أحرص على تحسين ادائي المهني بشكل مستمر					
أشارك بشكل فعال في فرق العمل وأتعاون مع زملائي					
أظهر دقة وجودة عالية في انجاز الاعمال المطلوبة مني					