

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

اثر تطبيق مبادئ إدارة الوقت على الأداء الوظيفي لموظفي الموارد البشرية في شركة أرامكو السعودية بمدينة ينبع الصناعية

أسم الطالب

عهود سليمان خليفة

٢٠٢١٢٠٥٠٠٦

مشروع تخرج - ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - ٢٠٢٤

جدول المحتويات

٣	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٤	١,١. المقدمة:
٦	١,٢. مشكلة الدراسة
٦	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري
٦	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٧	١,٣. أهمية الدراسة
٧	١,٣,١. على المستوى النظري:
٧	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:
٨	١,٤. أسئلة الدراسة
٨	١,٥. أهداف الدراسة
٩	١,٦. فرضيات الدراسة
٩	١,٧. نموذج الدراسة
١٠	١,٨. منهجية الدراسة
١١	١,٩. الدراسة الميدانية
١٢	١,١٠. مخطط المشروع المقترح
١٣	٢. الفصل الثالث الدراسات السابقة
١٤	٢,١. المقدمة:
١٤	٢,٢. المتغير المستقل
١٤	٢,٣. المتغير التابع
١٤	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
١٥	٢,٥. الخاتمة
١٦	قائمة المراجع

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١. المقدمة:

إدارة الوقت هي مهارة حيوية تلعب دورًا حاسمًا في تحسين الأداء الوظيفي، خاصة في مجال الموارد البشرية. تعتبر القدرة على تنظيم الوقت بكفاءة أداة أساسية لتحقيق الأهداف المهنية وزيادة الإنتاجية. تتطلب بيئة العمل الحديثة من الموظفين التعامل مع مهام متعددة وتحديات يومية، مما يجعل إدارة الوقت ضرورة قصوى لضمان الكفاءة والفعالية. يعتبر تطبيق مبادئ إدارة الوقت في الموارد البشرية مفتاحًا لتحقيق الأداء الأمثل، حيث يمكن أن يؤدي إلى تحسين توزيع المهام، تقليل التوتر، وزيادة الرضا الوظيفي. (حبيبو & حسين، ٢٠١٩)

تشير الدراسات إلى أن استراتيجيات إدارة الوقت الجيدة يمكن أن تساهم في تحسين نوعية العمل وتقليل معدلات الاحتراق الوظيفي بين الموظفين (Claessens et al., 2007). وتشير الدراسات السابقة إلى وجود علاقة إيجابية بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي. على سبيل المثال، في دراسة أجرتها عبير فوزي الخطيب (٢٠٠٩) بعنوان "إدارة الوقت وأثرها في مستوى أداء العاملين: دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الخلوية في الأردن"، تبين أن هناك تأثيرًا ملحوظًا لعناصر إدارة الوقت على تحسين أداء العاملين. استخدمت الدراسة استبيانًا شمل ١٤٠٠ موظفًا وموظفة، وأظهرت النتائج أن التخطيط المنظم وتخصيص الوقت بشكل فعال لهما تأثير كبير على رفع مستوى الأداء. هذه النتائج تسلط الضوء على الأهمية الكبيرة لإدارة الوقت في تحسين الأداء الوظيفي، مما يعزز الحاجة إلى تطبيق هذه المبادئ في شركات كبرى لتحسين كفاءة وإنتاجية موظفي الموارد البشرية.

رغم الجهود البحثية السابقة، إلا أن هناك فجوات واضحة في الأدبيات الحالية. أولاً، تفتقر الدراسات التي تتناول تأثير إدارة الوقت في سياق الشركات الكبرى مثل أرامكو، حيث تركزت معظم الأبحاث السابقة على شركات أصغر أو قطاعات مختلفة. ثانيًا، هناك نقص في الدراسات التي تربط بين مبادئ إدارة الوقت والأداء الوظيفي لموظفي الموارد البشرية بشكل خاص، إذ ركزت أغلب الدراسات على العاملين بشكل عام.

ثالثاً، يواجه الباحثون نقصاً في المراجع والمصادر المتاحة التي تتناول هذا الموضوع بشكل شامل، مما يجعل من الصعب بناء أساس نظري قوي للبحث.

تتمثل مشكلة البحث في كيفية تأثير تطبيق مبادئ إدارة الوقت على الأداء الوظيفي لموظفي الموارد البشرية في شركة أرامكو. هل يمكن أن يؤدي التطبيق الفعال لهذه المبادئ إلى تحسين الأداء الوظيفي؟ وما هي التحديات التي قد تواجه الإدارة في تنفيذ هذه المبادئ؟ تأتي أهمية هذا البحث من الحاجة إلى تحسين الأداء الوظيفي لموظفي الموارد البشرية من خلال تطبيق مبادئ إدارة الوقت. في شركة كبرى مثل أرامكو، يمكن أن يؤدي تحسين إدارة الوقت إلى زيادات ملحوظة في الكفاءة والإنتاجية. (الخطيب، ٢٠٠٩)

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يساهم البحث في سد الفجوات الموجودة في الأدبيات السابقة ويوفر قاعدة نظرية قوية للدراسات المستقبلية في هذا المجال وفهم أهمية إدارة الوقت يمكن أن يسهم بشكل كبير في تعزيز فعالية العمليات التنظيمية وتقليل الضغوط الناتجة عن العمل. يُعزى ذلك إلى أن تطبيق مبادئ إدارة الوقت يساعد في تنظيم المهام بشكل أكثر فعالية، مما يؤدي إلى تحسين جودة العمل وزيادة الرضا الوظيفي بين الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لإدارة الوقت الفعالة أن تساعد في تقليل معدل الإجهاد والاحتراق الوظيفي، مما يساهم في تحسين الصحة النفسية والعامة للموظفين. أظهرت الدراسات أن الإدارة الجيدة للوقت ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأداء العالي والنجاح المهني (Macan, 1994). لذلك، يعد فهم تأثير إدارة الوقت على الأداء الوظيفي في مجال الموارد البشرية ذا أهمية كبيرة للأفراد والمؤسسات على حد سواء، حيث يمكن أن يؤدي إلى تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الإنتاجية.

١,٢. مشكلة الدراسة

تعتبر إدارة الوقت عنصراً أساسياً في تحسين الأداء الوظيفي، وخاصة في مجال الموارد البشرية. يعاني العديد من موظفي الموارد البشرية من صعوبة في تطبيق مبادئ إدارة الوقت بشكل فعال، مما يؤثر سلباً على الإنتاجية وزيادة الضغوط المهنية. يهدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير تطبيق مبادئ إدارة الوقت على الأداء الوظيفي لموظفي الموارد البشرية، مع التركيز على تحديد الفجوات الموجودة واقتراح حلول عملية لتحسين الأداء.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت موضوع إدارة الوقت وأثرها على الأداء الوظيفي، إلا أن هناك نقصاً واضحاً في الأبحاث التي تركز بشكل خاص على موظفي الموارد البشرية. هذا يشير إلى وجود فجوة نظرية تتطلب المزيد من البحث لفهم تأثير إدارة الوقت بشكل أدق في هذا السياق المهني المحدد. على سبيل المثال، هناك حاجة إلى دراسات تستكشف كيفية تأثير العوامل الثقافية والتنظيمية على فعالية إدارة الوقت بين موظفي الموارد البشرية (Claessens et al., 2007).

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

من الجانب التطبيقي، تعاني العديد من المؤسسات من صعوبة في تنفيذ استراتيجيات إدارة الوقت بين موظفي الموارد البشرية. رغم توافر الأدوات والتدريبات التي تهدف إلى تحسين مهارات إدارة الوقت، إلا أن التحدي يكمن في التطبيق الفعلي لهذه المبادئ في بيئة العمل اليومية. يتطلب سد هذه الفجوة التطبيقية المزيد من الدراسات التطبيقية التي تركز على تطوير وتنفيذ حلول فعالة يمكنها تحسين الأداء الوظيفي بشكل ملموس. علاوة على ذلك، يمكن أن تستفيد المؤسسات من دراسة نماذج ناجحة لتطبيق إدارة الوقت في مختلف البيئات التنظيمية (Macan, 1994).

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي: "كيف تآثر مبادئ إدارة الوقت على الأداء الوظيفي لموظفي الموارد البشرية في شركة أرامكو السعودية بمدينة ينبع الصناعية؟"

١,٣. أهمية الدراسة

يعتبر تطبيق مبادئ إدارة الوقت من العوامل الرئيسية التي تساعد الموظفين على زيادة إنتاجيتهم وتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر تطبيق مبادئ إدارة الوقت على الأداء الوظيفي لموظفي الموارد البشرية، وذلك لتحسين استراتيجيات إدارة الوقت وزيادة فعالية الموظفين.

١,٣,١. على المستوى النظري:

تبرز الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي. تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدب النظري في مجال إدارة الموارد البشرية من خلال توفير فهم أعمق لكيفية تأثير إدارة الوقت على كفاءة الموظفين ورضاهم الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، تساعد النتائج المستخلصة من هذه الدراسة الباحثين والأكاديميين على تطوير نظريات جديدة وتحسين الاستراتيجيات الحالية في إدارة الوقت.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

تمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في تقديم توصيات عملية لمديري الموارد البشرية حول كيفية تطبيق مبادئ إدارة الوقت لتحسين الأداء الوظيفي. يمكن استخدام النتائج لتطوير برامج تدريبية تركز على تحسين مهارات إدارة الوقت لدى الموظفين، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة أعلى. كما يمكن أن تساهم هذه الدراسة في تحسين رضا الموظفين من خلال تقليل التوتر والإجهاد المرتبطين بإدارة الوقت بشكل غير فعال

١,٤ . أسئلة الدراسة

سؤال البحث الرئيسي: دراسة تأثير تطبيق اثر مبادئ إدارة الوقت على الأداء الوظيفي لموظفي الموارد البشرية؟

- السؤال الفرعي: ما هو مستوى تطبيق موظفي الموارد البشرية لمبدأ تخطيط الوقت في أداءهم الوظيفي؟
- السؤال الفرعي: كيف يؤثر تنظيم الوقت على كفاءة وفعالية موظفي الموارد البشرية في إتمام اداءهم الوظيفي؟
- السؤال الفرعي: كيف يتم توجيه الوقت بشكل صحيح في تحسين قدرة موظفي الموارد البشرية لادائهم الوظيفي؟
- السؤال الفرعي: ماهو دور الرقابة على الوقت لموظفي الموارد البشرية لادائهم الوظيفي؟

١,٥ . أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي: دراسة تأثير مبادئ إدارة الوقت على الاداء الوظيفي لموظفي الموارد البشرية

- الهدف الفرعي: تقييم مستوى تطبيق موظفي الموارد البشرية لمبدأ تخطيط الوقت في أداءهم الوظيفي
- الهدف الفرعي: تقييم تأثير تنظيم الوقت على كفاءة وفعالية موظفي الموارد البشرية في إتمام اداءهم الوظيفي
- الهدف الفرعي: دراسة تأثير توجيه الوقت بشكل صحيح في تحسين قدرة موظفي الموارد البشرية لادائهم الوظيفي
- الهدف الفرعي: دراسة دور الرقابة على الوقت لموظفي الموارد البشرية لادائهم الوظيفي

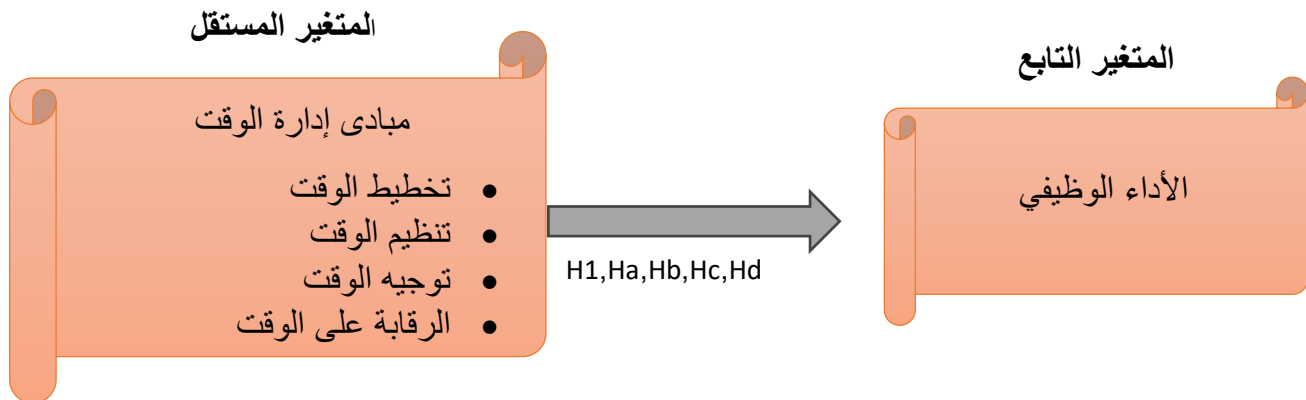
١,٦. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين مبادئ إدارة الوقت والأداء الوظيفي

- الفرضية الفرعية: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تخطيط الوقت والأداء الوظيفي
- الفرضية الفرعية: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تنظيم الوقت والأداء الوظيفي
- الفرضية الفرعية: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين توجيه الوقت والأداء الوظيفي
- الفرضية الفرعية: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرقابة على الوقت والأداء الوظيفي

١,٧. نموذج الدراسة

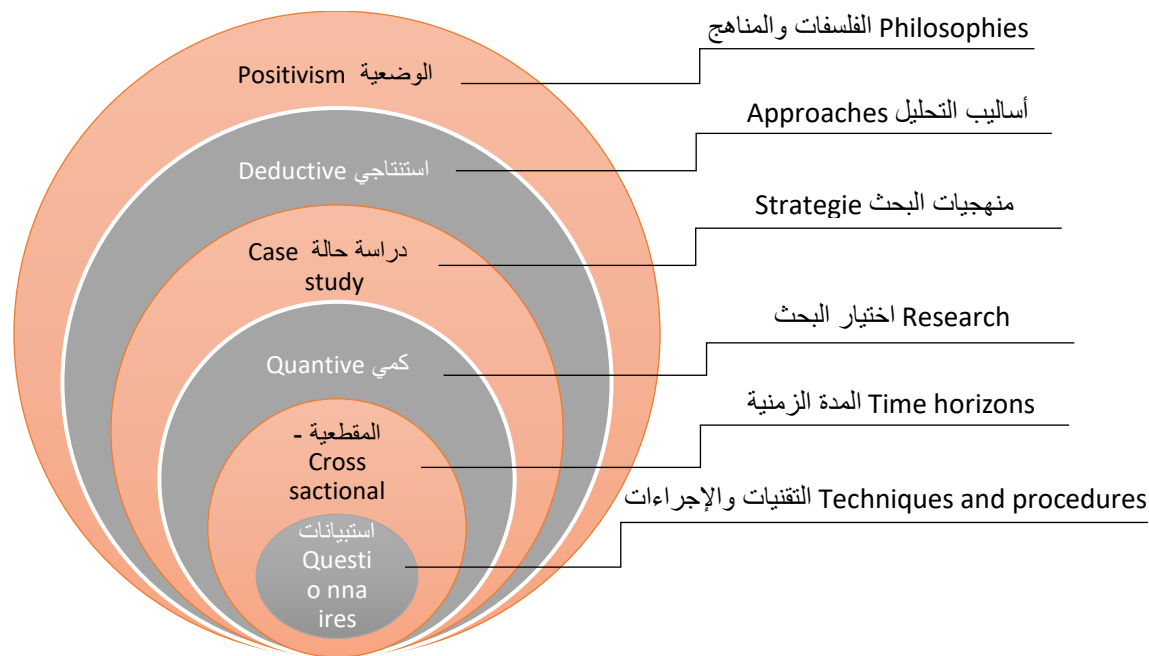
يوضح الشكل التالي بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي



الشكل (١): نموذج البحث (من اعداد الباحثة)

١,٨ . منهجية الدراسة

- فلسفة البحث: المنهج وضعي **positivism**
- أسلوب التحليل: استنتاجي **Deductive**
- استراتيجية البحث: دراسة حالة **Case study**
- الأفق الزمني : دراسة مقطعية **cross sectional**
- تقنيات والإجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي



الشكل (٢): ملخص منهجية البحث (اعداد الطالبة)

١,٩. الدراسة الميدانية

يُعدّ مكان تطبيق الدراسة أحد العناصر الأساسية التي تؤثر على دقة وفعالية نتائج البحث. في هذه الدراسة، تم اختيار شركة أرامكو السعودية في مدينة ينبع الصناعية كموقع لتطبيق البحث نظراً لأهميتها الاقتصادية ودورها الحيوي في قطاع النفط والطاقة. (AI-AIi,Others,2023).

- التنوع الوظيفي والإداري: تتميز شركة أرامكو السعودية بوجود بيئة عمل متعددة التخصصات والإدارات. هذا يتيح للباحثين دراسة تأثير تطبيق مبادئ إدارة الوقت على الأداء الوظيفي في سياقات متنوعة، مما يعزز من شمولية وعمومية النتائج. (الصغير, واخرون, ٢٠١٣).
 - التكنولوجيا والابتكار: تعتمد أرامكو السعودية على أحدث التقنيات والأساليب الإدارية، مما يوفر بيئة مثالية لدراسة تأثير إدارة الوقت على الأداء الوظيفي في ظل استخدام التكنولوجيا الحديثة. هذا السياق يمكن أن يقدم نتائج قابلة للتطبيق في شركات أخرى تسعى لتحسين أدائها الوظيفي عبر تقنيات إدارة الوقت.
 - الثقافة التنظيمية: تتمتع شركة أرامكو السعودية بثقافة تنظيمية قوية تركز على الكفاءة والإنتاجية. دراسة تأثير مبادئ إدارة الوقت في هذه البيئة يتيح فهم كيفية تعزيز هذه الثقافة الإيجابية وتحقيق مستويات أعلى من الأداء الوظيفي.
 - الضغط والإنتاجية: نظراً لأن شركة أرامكو السعودية تعمل في قطاع حساس ومليء بالتحديات، فإن الموظفين يواجهون ضغوطاً عالية لتحقيق أهداف محددة. تطبيق مبادئ إدارة الوقت يمكن أن يكون له تأثير كبير على كيفية تعامل الموظفين مع هذه الضغوط وزيادة إنتاجيتهم. (الصغير, واخرون, ٢٠١٣).
- باختصار ، يعتبر اختيار شركة أرامكو السعودية في ينبع الصناعية كموقع لتطبيق هذه الدراسة خياراً استراتيجياً يمكن الباحثين من الحصول على بيانات دقيقة وموثوقة تساهم في فهم أعمق لتأثير مبادئ إدارة الوقت على الأداء الوظيفي. النتائج المستخلصة من هذا البحث يمكن أن تكون ذات قيمة كبيرة للشركات والمؤسسات الأخرى التي تسعى لتحسين أدائها الوظيفي من خلال تطبيق مبادئ إدارة الوقت. (AI-AIi,Others,2023).

الفصل الاول: المقدمة

الفصل الثاني: الاطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

٢,٢ . المتغير المستقل

٢,٣ . المتغير التابع

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٢,٥ . الخاتمة

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- الخطيب، ع. ف. (٢٠٠٩). إدارة الوقت وأثرها في مستوى أداء العاملين: دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الخلوية في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- الصغير، رنا بنت محمد، حمزاوي، محمد سيد مشرف، كشكوشة، نجوى متولي مناقش. & آل سمير، فيصل بن معيض مناقش. (٢٠١٣). إدارة الوقت وعلاقتها بضغط العمل من وجهة نظر العاملين في شركة أرامكو السعودية بمدينة الرياض. (Doctoral dissertation).

<https://repository.nauss.edu.sa/handle/123456789/53488>

حبيبو، & حسين. (٢٠١٩). إدارة الوقت و الأداء

[https://dspace.univ-](https://dspace.univ-guelma.dz/jspui/bitstream/123456789/4350/1/memoire%20fin%20socio.pdf)

[guelma.dz/jspui/bitstream/123456789/4350/1/memoire%20fin%20socio.pdf](https://dspace.univ-guelma.dz/jspui/bitstream/123456789/4350/1/memoire%20fin%20socio.pdf)

رايت، ب. (٢٠١٢). الأداء الوظيفي: المفاهيم والتطبيقات. دار النشر الجامعي.

مايرز، ج. (٢٠٠٧). إدارة الوقت للنجاح الشخصي والمهني. دار الكتب العلمية.

الاستبيانات : مسعودي. -أثر إدارة الوقت على الأداء الوظيفي دراسة حالة في المصحة الطبية الجراحية

(Doctoral dissertation). الضياء-ورقة

<https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/12683>

المراجع الأجنبية:

Al-Ali, A. S., Al-Shaikh, N., & Al-Qahtani, S. (2023). The impact of time management practices on employee performance: A case study of Saudi Aramco.

Journal of Business and Management, 29(4), 112-128

Claessens, B. J. C., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36(2), 255-276.

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00483480710726136/full/html>

Macan, T. H. (1994). Time management: Test of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 381-391.

<https://psycnet.apa.org/journals/apl/79/3/381.html?uid=1994-39368-001>

الملاحق:

مقدمة الاستبيان:

السيدة والسادة الأفاضل،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نحن نقوم بإجراء بحث علمي يهدف إلى "اثر تطبيق مبادئ إدارة الوقت على الأداء الوظيفي لموظفي الموارد البشرية في شركة أرامكو السعودية بمدينة ينبع الصناعية". يسعى هذا الاستبيان إلى جمع بيانات حول تجاربكم وآرائكم ، والتي ستساهم بشكل كبير في تحليل العلاقة بين اثر مبادئ الوقت و الأداء الوظيفي. هذا البحث جزء من متطلبات الحصول على شهادة البكالوريوس في إدارة المشاريع من جامعة ميدأوشن، ولكن يرتبط بمصلحتكم المباشرة. نأمل منكم قراءة الاستبيان بدقة والإجابة على جميع الأسئلة بوضع علامة صح في المربع المناسب بما يعبر عن رأيكم.

نشكركم مقدماً على تقديركم لأهمية هذه الدراسة وتعاونكم معنا لتحقيق نجاحها. نود أن نؤكد أن المعلومات التي ستتم جمعها من خلال هذا الاستبيان ستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي وستُعامل بسرية تامة. وتفضلو بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحثة:

عهدود سليمان خليفة

الإشراف:

د. منى مصطفى العشري

البيانات الشخصية:

الجنس:

☐ ذكر

☐ أنثى

المستوى التعليمي:

☐ تعليم ثانوي

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ دكتوراه

العمر:

☐ أقل من ٢٥ سنة

☐ من ٢٥ سنة الى ٣٥ سنة

☐ من ٣٥ سنة الى ٤٥ سنة

☐ أكثر من ٤٥ سنة

الاستبيان الأول: مبادئ إدارة الوقت

إن إدارة الوقت تشير إلى عملية تخصيص الوقت وتنظيمه بشكل فعال لزيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف الشخصية والمهنية. تهدف هذه العملية إلى تحقيق توازن بين الأولويات وتقليل الإجهاد الناتج عن التزامات الزمنية. (مايرز، ٢٠٠٧)

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
البعد الأول : تخطيط الوقت.				
01	أحدد أهدافي بما يتناسب والوقت المتاح لي لتحقيقها.			
02	أحدد وقتا لمواجهة أي مشكلة أو أي أزمة طارئة .			
03	استغني عن بعض النشاطات إذا عجزت عن تحقيق بعض أهدافي.			
04	أقوم بالتخطيط للأعمال المطلوب تنفيذها قبل البدء فيها.			
05	أحدد وقت لتنفيذ الأهداف المطلوبة بدقة ووضوح .			
06	أقوم بتحديد الأوقات الزمنية المطلوبة لأداء كل عمل.			
البعد الثاني:تنظيم الوقت.				
07	أقوم بإنجاز نشاطاتي بحسب أهميتها .			
08	أقوم بتفويض بعض الأعمال للمرؤوسين لأتفرغ للأمور الهامة.			
09	يتم تكلفني بالأعمال والإبلاغ عنها بوقت كافي .			
10	أحرص على الاستفادة من وقت العمل بأكبر قدر ممكن .			
11	لدي القدرة على تركيز الوقت والجهد عند أداء الأعمال .			
12	أقوم بتقسيم المهام الموكلة لي بشكل دقيق مما يسهم في أدائي مهامي في الوقت المناسب.			
البعد الثالث:توجيه الوقت.				
13	أستخدم الوسائل التكنولوجية للحصول على المعلومة في أقرب الوقت.			
14	أعمل على تحقيق التوازن بين متطلبات حياتي الشخصية والمهنية .			
15	أتعاون مع زملائي لإنجاز الأعمال في الوقت المخطط لها .			
16	يتم التميز بين النشاطات القابلة للتأجيل وغير القابلة للتأجيل .			
17	أحرص على القيام بالمهام المطلوب مني تنفيذها بأقصر الطرق			
البعد الرابع:الرقابة على الوقت.				
19	أقوم بتحديد ما تم إنجازه وما يجب أن يكون (أقوم بمقارنة الأداء الحاصل بالأداء المخطط) .			
20	أحدد أسباب ضياع الوقت.			
21	أحتفظ بمذكرة يومية المتابعة المهام المطلوب إنجازها			
22	أقوم بتقييم ذاتي لما تم تحقيقه من أهداف في الوقت المناسب			
23	أتحصل على حوافز مقابل السرعة في إنجاز مهامي			
24	أعرض إلى عقوبات مقابل لتماطل في إنجاز مهامي			

الاستبيان الثاني: الأداء الوظيفي

يُعرف الأداء الوظيفي بأنه القدرة على تحقيق الأهداف المحددة والمتوقعة من قبل الموظف في سياق عمله، مع مراعاة الكفاءة والفعالية في استخدام الموارد المتاحة. (رايت، ٢٠١٢)

غير موافق	محايد	موافق	العبارات	
			لدي القدرة على تنفيذ الأعمال الموكلة لي دون الوقوع في الأخطاء	01
			أمتلك المهارات المهنية والمعرفة الفنية المرتبطة بوظيفتي .	02
			أقوم بتنفيذ مهامتي في ظروف تشجع على روح المبادرة .	03
			لدي استعداد لتحمل مسؤولية أعلى.	04
			أملك أسلوباً مناسباً لعرض المقترحات التي تمتاز بالقبول عند الرؤساء.	05
			أنا مستعد لتحمل مسؤولياتي الناتجة عن تصرفاتي الخاطئة .	06
			أقوم بإنجاز الأعمال الموكلة إلي دون تأخير .	07
			يستشيرني زملائي في الأمور التي يجهلونّها .	08
			يعتمد علي المشرف في أداء بعض الأعمال	09
			أحاول تنفيذ الأهداف المسطرة ضمن وظيفتي بشكل فعالية .	10
			لدي قدرات للتكيف مع ظروف جديدة .	11

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It`s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck 😊 *Dr. Mona Moustafa Elashry*