

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	تهاني عبدالله الحربي	اسم الطالب
Students I.D	2021203806	الرقم الجامعي

Section	Date	Course Code
Master	Thursday 18 / 03 / 2021.	(PMG511)

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

- ☐ آخر موعد للتسليم هو يوم الخميس 20-05-2021 في تمام الساعة ٩ مساءً.
- ☐ الإجابة متاحة باللغة الإنجليزية أو اللغة العربية مع مراعاة أن تكون المصطلحات العلمية باللغة الانجليزية.
- ☐ يتم تسليم المشروع في صيغة ملف pdf مع الالتزام بنموذج الجامعة ولن تقبل أي مستندات أخرى.
- ☐ يجب مراعاة أقسام البحث الرئيسية (مقدمة Introduction، دراسات علمية سابقة Literature Review، طريقة البحث Methodology، النتائج والمناقشة Results and Discussion، وأخيراً المراجع References. وان كان هناك ملحقات Appendices يتم إضافتها)
- ☐ يجب الالتزام بـ Theme موحد كما يلي:
 - حجم الخط 12.
 - نوع الخط Arial.
 - لون الخط أسود.
 - المسافة بين الأسطر 1.5 line spacing.
 - عدد صفحات البحث (لا تقل عن ثلاث صفحات ولا تزيد عن ستة صفحات).

Instructor's Name: **Dr. Sara Adel**

تأثير مهارات القيادة على نجاح المشروع في مؤسستك: حالة عملية خاصة بالطالب.

أساليب القيادة المختلفة هي العامل الرئيسي في نجاح أي مشروع. قادة المشروع مسؤولون عن نجاح / فشل المشروع. وهناك العديد من المسؤوليات الموكلة لقائد المشروع خلال رحلة القيادة.

مهمتك:

يجب أن يوفر بحثك لمحة عامة عن المعلومات والمعرفة في بيئة المؤسسة الخاصة بك وهي موضع الدراسة مع تحديد أنماط القيادة في إطار تطبيق المهارات الخاصة بالقائد والمناسبة لهذا النمط الذي يحتاجه القائد لضمان تسليم مشروع ناجح في المؤسسة. (أنت مطالب بإثبات فهمك لما تم دراسته وتطبيقه بالأبحاث الواقعية في مؤسستك).

اختر واحدة فقط من مهارات قيادة المشروع التالية باستخدام الأدوات التي تعلمناها خلال مقرر القيادة في المشاريع.

- Prioritization (Estimation – Scheduling – Tracking – prioritizing stakeholders).
- Team management (Team structures – Team development stages – Team needs).
- Embracing Accountability (RACI)
- Conflict resolution (The Thomas-Kilmann conflict mode instrument).
- Motivation (Using one theory of motivation – Types of motivators).
- Communication in the project.
- Influencing (Using different source of power).

ما عليك القيام به:

تتطلب مهمة مشروعك إعداد مقترح مشروع كامل يجب أن يحتوي على المكونات التالية:

- مقدمة: بيان تفصيلي للمشكلة محل الدراسة، تحديد هدف البحث والأهداف التي ترغب في التحقيق فيها ومناقشتها من خلاله.
- دراسات علمية سابقة: تحليل الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث والتي ستساعدك في مجال الدراسة لإجراء هذا البحث.
- المنهجية وطريقة البحث: بناءً على أهداف البحث، تحتاج إلى تقديم وصف تفصيلي لأساليب وأدوات جمع البيانات ومصادر البيانات والأساليب / الأدوات التي ستستخدمها.
- النتائج ووصف المناقشة حول النتائج الرئيسية للبحث: شرح مفصل للمشكلة محل الدراسة.
- المراجع: تسرد جميع المصادر التي استخدمتها في مشروعك، ومنها مقالات المجلات المحكمة أو المواقع المستخدمة للبحث.
- الملحقات (إذا كانت متوفرة في دراستك): أي مواد تكميلية تحتاج إلى إضافتها. (خيارية).

{اكتب أسماء فصول وأقسام (البحث / المشروع) الخاص بك، وناقش بإيجاز ما ستكتبه في كل قسم}.

كل التوفيق لكم جميعاً.....

تأثير مهارات القيادة على نجاح مشروع معمل الاسمنت في المؤسسة مع التطرق لمقدمة عن القيادة وانماطها والمنهجيات

1- المقدمة:

منذ الثمانينات من القرن العشرين الميلادي بدأت العديد من المنظمات الكبيرة بالعمل علي تطوير وتحسين عملية اختيار من يخلف كبار المسؤولين التنفيذيين والتعرف المبكر علي المواهب القيادية لهم، وذلك لأثرها علي سلوك الأفراد والجماعات ومستوي أدائهم في المشروع، وهكذا تتحقق الأهداف بشكل مباشر، فالمشروعات يقاس مدي نجاح وكفاءة المشروع من خلال معاملة القيادة لأفراد العاملين، فكلما كانت القيادة جيدة وكفو تنعكس بشكل إيجابي علي المشروعات.

فالقيادة مشتقة من القوة وهي من هذه الناحية تتشابه مع الإدارة ولكنها تختلف عنها في أمور ، فالقيادة ترتبط بثلاث مصطلحات رئيسية التأثير والسلطة والقوة وهي التي تستمد منها قوتها وسنفصلها بالترتيب ، والقيادة عملية معقدة لهذا عرفت تنظير من جميع الجوانب الإنسانية لأنها تتعلق بأهمية القائد في المجتمع والتنظيمات والمؤسسات وتتعلق بمدي فعالية الفرد أي القائد وتأثيره بسلوك الأتباع لتحقيق أهداف المشروع ، ولكن وصف أبعادها وطريقة عمله الوظيفي تعبير غاية في التعقيد .

❖ 2- مهارات القيادة (التحفيز) : Leadership skills (motivation)

2,1 - أثر مهارة القيادة في تحفيز العاملين :

لقد حظيت القيادة بشكل عام باهتمام الكثير من المفكرين والباحثين في مجال الإدارة، وذلك لدورها الفعال الذي تقوم به في تفعيل النشاطات الإدارية وإنجازها بفاعلية وكفاءة . Effectively and efficiently

وتعرف القيادة علي إنها عملية تفاعلية يقوم بها الفرد بالتأثير علي سلوك الآخرين لتحقيق هدف معين . (1)

ويعرف أيضا بأنه النشاط المتخصص الذي يمارسه شخص للتأثير في الآخرين وجعلهم يتعاونون لتحقيق الأهداف المرجوة .(2)

وبما أن الفرد هو محور النجاح والتقدم ، ويعدّ العنصر المميز الذي يعمل علي تحويل مدخلات العملية الإدارية والدمج بينهما والتنسيق والتنظيم للحصول علي المخرجات المراد الحصول عليها طبقاً ما تم التصميم والتخطيط له من قبل ، وإلا فقد تخرج هذه المخرجات عن الإطار المبرمج له فيتم البحث أو التعديل أو اكتشاف الإخطاء ومحاولة تصحيحها ، ولا يحدث هذا العمل إلا من خلال فريق عمل منظم وله روح عالية وإصرار علي بلوغ الأهداف ، ولكي يحدث هذا يسير هؤلاء الأفراد والجماعة وفق العمل المراد إنجازه والرؤية المراد تحقيقها لابد إن يكون هناك دافع أو مجموعة من الحوافز والدوافع التي علي القائد مراعاتها ودراستها، لكي يكون هناك أفراد عمليون ومنشغلون ومجتهدون في المهام الموكلة لهم وتحقيق الأهداف والأعمال المطلوبة منهم في المشروع ، فالتحفيز هو مجموعة العوامل التي تدفع الفرد لاختيار التصرف المناسب لتحقيق الهدف(3)، ويعرف أيضا بأنها كل الوسائل المتاحة في البيئة المحيطة بالفرد والتي تمكن من توجيه سلوكه واستثارة رغبته نحو القيام بعمل محدد أو الابتعاد عن فعل معين ، وذلك بهدف إشباع حاجته أو تجنب الضرر حتي يتم تحقيق أهداف المؤسسة ورفع مستوي أدائها . (4)

3- القيادة في المؤسسة :

في الوقت الحاضر وأكثر من أي وقت مضى فإن القيادة ليست مطلوبة فحسب ولكنها أيضا متوقعة في المنظمات التي بأمس الحاجة إلى قادة لتحريك مشروعاتهم إلى الإمام ولتحقيق النجاح والتميز في بيئة الأعمال .

فالقيادة دائما تكون في قمة الهرم وميدانها هو التعامل مع المواقع الإدارية والقيادية حسب تسلسلها الهرمي القيادي داخل المؤسسة ، فالإدارة ترتبط ارتباطا مباشراً وقوي بالسلطة فهي لا تعمل إلا في ظل إجراءات محددة وقوانين ، ولكن القيادة تهتم بالتوجيه والإشراف وتشجيع العاملين في المؤسسة وأيضا خلق جو ملائم لهم والحوافز لديهم وإقناعهم لا إكراههم ، فالقائد له دور كبير في المؤسسة فهو داعية تغيير في البناء والتنظيم (5).

❖ 3,1 - أنماط القيادة لكل قائد :

تعتبر عملية صنع القرار أحد المراحل الضرورية والهامة لنجاح العمل في المؤسسة ، ويختلف صنع القرار من نمط قيادي لآخر ، والمقصود هنا بالنمط القيادي هو السلوك المتكرر المعتمد من قبل القائد عند تعامله مع الآخرين لكي يستطيع إقناعهم وكسب تعاونهم لتحقيق الأهداف والذي يشكل نمطا يميزه عن باقي القادة.(6)

وقد توصلت العديد من الدراسات إلى تصنيفات لأنماط القيادة كالآتي :

أ- القيادة الأوتوقراطية : Autocratic leadership

يوجد العديد من أنماط عديدة لسلوك القائد الأوتوقراطي تتداخل فيما بينهما ، ويوجد أشكال للقيادة الأوتوقراطية والخصائص المميزة لسلوك القائد في كل شكل :

- **القيادة الأوتوقراطية التسلطية : Authoritarian autocratic leadership** هذا النمط من القادة يحاول تركيز كل السلطات في يده ، فهو لا يفوض سلطته لأنه لا يثق في مرؤوسيه ، لذا ينفرد باتخاذ القرار ثم يعلنه عليهم ، غما طريقة تعامله فتظهر من خلال سلوكه المسيطر الذي يجعله صارماً وقاسياً معهم ، وهذا القائد يعتمد علي إصدار التعليمات والأوامر التي تتناول جميع التفاصيل ويصر علي إطاعة مرؤوسيه لها.(7)
 - **القيادة الأوتوقراطية الخيرة : Benevolent autocratic leadership** فتظهر المهارات الأساسية لهذا النمط في حمل مرؤوسيه علي تنفيذ قراراته بدون أن يخلق لديهم شعور بالاستياء ، وهو في تعامله مع مرؤوسيه يدرك أنه باستطاعته استخدام سلطة لإجبارهم علي أداء العمل ، فهو يفضل أولاً أن يتصرف معهم عن طريق الإقناع ، وان وجد هذا الأسلوب غير مجدي لجأ إلى الإكراه ، فهو أيضا يؤمن بالمشاركة في صنع القرارات وطريقته في ذلك هو الحصول علي موافقة مرؤوسيه وقبولهم لقراراته قبل اتخاذها ، فهو يدرك إن البعض قد يعارض هذه القرارات لذا يظهر لهم المنافع التي سترتب علي قبولهم لها ، وكل ذلك إدراكا منه لكسب رضا العاملين عن طريق الإقناع أفضل من تهديدهم والضغط عليهم لتنفيذها .(8)
 - **القيادة الأوتوقراطية اللبقة : Classy Autocratic Leadership** يعتبر هذا النمط هو أقل درجات السلوك الأوتوقراطي والأقرب إلى الديمقراطي ، فالقائد هنا يعتقد إن مشاركة المرؤوسين في صنع القرارات وسيلة غير مجدية ولكنه يخلق فيهم الشعور بالمشاركة دون إشراكهم فعليا فيكون قصده هو تكوين الإقناع لديهم بما يريد
- ويعتمد القائد أسلوب المؤتمرات الإخبارية : وهي عبارة عن محاولة القائد للحصول علي موافقة المرؤوسين علي ما ينوي اتخاذه من قرارات بعد عن يشرح لهم أفكاره والحلول التي استنتجها ، بهدف الكشف عن إمكانية قبول القرار والحصول علي موافقة المرؤوسين .(9)

ب - القيادة الديمقراطية :

فقد حظيت هذه القيادة بتأييد كبير من قبل الباحثين ، فالقائد الديمقراطي يشارك السلطة مع الجماعة وأيضاً يأخذ رأيهم في معظم قراراته وهذه المشاركة ينتج عنها رفع الروح المعنوية للأفراد وزيادة ولائهم والتزامهم.(10)

وعامتاً يمكن القول إن القيادة الديمقراطية تعتمد علي ثلاث مرتكزات رئيسية تتمثل في العلاقات الإنسانية السليمة بين القائد ومروؤسيه وأيضاً المشاركة في صنع القرار ، بالإضافة إلى تفويض المرؤوسين بحكم كفاءتهم وخبراتهم علي ممارستها مما يمنح القائد التركيز في المهام القيادية الهامة .

ج - القيادة المتساهلة :

ويوجد العديد من الخصائص التي تميز نمط القيادة المتساهلة ، والتي كشفت عنها الدراسات فهي كالتالي : (11)

- اتجاه القائد إلى تفويض السلطة علي أوسع نطاق وميله إلى إسناد الواجبات بطريقة عامة وغير محددة ، مما يعطي للمرؤوسين المزيد من الحرية في ممارسة أعمالهم ، وفرص الاعتماد علي النفس وتقييم نتائج عمله .
- إعطاء القائد قدر كبير من الحرية للمرؤوسيه لإصدار قراراتهم وممارسة نشاطاتهم واتباع الإجراءات التي يرونها ملائمة لإنجاز العمل .
- اتباع القائد سياسة الباب المفتوح في الاتصالات ، فالقائد الذي يتبع نمط القيادة المتساهلة يري أن أسلوب الحرية في الإدارة لن يكون نافعاً إلا إذا سهل للمرؤوسيه طرق الاتصال به لتوضيح الآراء والأفكار التي لم تكن واضحة لديهم .

4 - فاعلية التحفيز في قيادة المؤسسة : Effectiveness of stimulation

يعد التحفيز شيئاً لا غني عنه في المؤسسات ، وذلك لأنه هناك فارق كبير بين الأداء للفرد المحفز عن أدائه وعندما لا يكون محفزاً ، فالحوافز لها أهمية كبيرة وتأثير فعال في تسيير العملية الإنتاجية ، فإذا استخدمت بطريقة عقلانية تؤدي إلى رفع الكفاءة الإنتاجية وإشباع حاجات العمال المختلفة .

فهي ذات أهمية كبيرة ومزدوجة في قيادة المؤسسة ، فهي تسعى إلى تحقيق أهداف المؤسسة وأيضاً إلى إشباع حاجات الفرد المختلفة ، وتظهر فاعليتها في قيادة المؤسسة في الآتي : (12)

- ✓ خفض التكاليف وزيادة كمية المبيعات .
- ✓ زيادة كمية الإنتاج وسرعته .
- ✓ مراقبة العمال من خلال قياس كفاءتهم الإنتاجية في أوقات محددة .
- ✓ تحقيق رضي العامل وإشباع حاجته الضرورية .
- ✓ الحد من التآلف في الإنتاج والفائض في العمل ووضع نسب محددة لهم .
- ✓ ربط الأجر بالإنتاج وتحفيز العمال كل قدر جهده .

5- أهداف البحث :

يهدف البحث حول قيادة المشروع حول مجموعة من الأهداف أهمها :

- 1- التعرف علي القيادة بشكل عام .
- 2- التعرف علي مهارة القيادة في تحفيز العاملين .
- 3- التعرف علي أنماط القيادة لكل قائد .
- 4- التعرف علي فاعلية التحفيز في قيادة المؤسسة .

6- دراسات سابقة :

- 1- دراسة الشرقاوي ومعوّض (2017) بعنوان " تنمية بعض مهارات القيادة لدي طفل الروضة باستخدام برنامج قائم علي طريقة المشروع "

استهدفت هذه الدراسة تنمية بعض مهارات القيادة لدي طفل الروضة وتكونت عينة الدراسة من 60 طفل وطفلة من أطفال المستوي الثاني بمرحلة رياض الأطفال بالروضات الحكومية التابعة لأحياء محافظة بوسعيد ، وتم اختيار عينة قصدية بعد تطبيق بطاقة الملاحظة عليها ، وقد تم تنمية مهارات القيادة لأفراد العينة باستخدام البرنامج القائم علي طريقة المشروع .

واستخدمت الدراسة الأدوات التالية:

- بعض ملاحظة المعلمة لبعض مهارات القيادة .
- مقياس مهارات القيادة المصور .
- وكانت أهم نتائج البحث فيما يلي :
- إمكانية تنمية مهارات القيادة لمرحلة رياض الأطفال من خلال توفير بيئة التعلم الفعال والنشط التي تنمي مهارات التواصل الاجتماعي .
- إلقاء الضوء علي طريقة جديدة من طرق التدريس برياض الأطفال من خلال استخدام طريقة التدريس بالمشروع وبيان تأثيرها في تنمية مهارات الأطفال القيادية .

- 2- دراسة صديق (2019) بعنوان " أثر تحفيز العاملين من قبل القائد الإداري علي أداء مؤسسات أوريدو بالجنوب الغربي الجزائري "

تهدف الدراسة إلى إبراز أثر تحفيز العاملين من قبل القائد الإداري علي أداء مؤسسات أوريدو الواقعة بالجنوب الغربي الجزائري ، فقد أصبح الأداء اليوم مقرونا بمدى نجاح تطبيق ممارسات وفعاليات القيادة الإدارية لدورها الرئيسي في تحقيق الأهداف المنشودة ، وكان من بين الممارسات تحفيز العاملين سواء بشقّيّة المادي والمعنوي وهذا لدفعهم لحب العمل والقيام به ، التحدي ومحاولة تقديم إنجازات وأعمال بمستوي أفضل وفعال خاصة وهذه المؤسسات تنشط في بيئة تتميز بالتغيرات والتطورات المتسارعة جدا .

قد خلصت هذه الدراسة بالاعتماد علي المنهج الوصفي التحليلي إلى أن للتحفيز مساهمة فعالة في المكانة المرموقة التي تتمتع بها مؤسسات أوريدو اليوم ، والاستجابة الكبيرة للمتطلبات والتغيرات ، والمستوي الأفضل سواء لمهارات وقدرات العامل البشري والإنجاز المحقق ، وهذا من خلال أثر هذا العامل عامل التحفيز كونه مؤثراً والأداء المنجز كونه تابعاً ونتيجة محققة للممارسات الفعلية لهذه المهارة بهذه المؤسسات.

3- دراسة صالح (2011) بعنوان " تأثير أنماط القيادة الإدارية في مستوى تحفيز العاملين :دراسة ميدانية في الشركة العامة للموانئ العراقية في البصرة "

يهدف البحث إلى إبراز أنواع أنماط القيادة الإدارية وتحديد أبعادها ، وإيجاد العلاقة والتأثير بين نوع النمط القيادي وأثره في عملية التحفيز في الشركة العامة للموانئ العراقية على عينة قصدية من أجري البحث ميدانيا الأفراد العاملين من حملة شهادة البكالوريوس بعدد (73) مفردة ، واستخدمت الباحثة استمارة الاستبانة وفق مقياس Likert الخماسي.

اعتمدت الباحثة فرضية مفادها وجود علاقة وأثر ذات دلالة معنوية بين أنماط القيادة الإدارية ومستوى تحفيز العاملين . ابرز الاستنتاجات التي توصلت اليها الباحثة هي ضعف الاهتمام بالقيادة التعسفية (الفردية) من قبل أفراد العينة موضوع البحث ، واهم التوصيات هي ضرورة فتح دورات تطويرية في القيادة الإدارية لتأهيل المدراء في المنظمة المعنية لغرض تنمية مقدراتهم الإدارية في قيادة مرؤوسيههم بشكل سليم بما يضمن الاحتفاظ بهم واستمرارية عملهم في المنظمة والسعي لتطوير قدراتهم وقابلياتهم لنجاحها.

7- المنهجية:

- أدوات البحث :

تم اللجوء إلى استخدام مجموعة من الأدوات التي أملتھا طبيعة الموضوع ، وأيضاً المعلومات في حد ذاتها ، وقد تم جمع البيانات من المصادر الآتية :

7,1- المصادر الأولية :

- الاستبيان : وذلك لمعالجة جميع الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة تم اللجوء إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبيان كأداة رئيسة لجمع المعلومات والبيانات الميدانية لما لها من أهمية في توفير الوقت والجهد .

7,2- المصادر الثانوية :

وبها تم الاعتماد علي قائمة متنوعة من الكتب بالإضافة إلى الأبحاث المنشورة وأطروحات الدكتوراه التي تناولت جوانب موضوع البحث .

8- النتائج والمناقشة :

وبعد تحليل البحث توصلنا إلى بعض النتائج الآتية :

- إن القيادة داخل المؤسسة هي التي تساعد علي الانضباط .
- القيادة الذكية هي التي تقوم بتحفيز العاملين .

- وجود أنماط القيادة الثلاثة (الأوتوقراطي ، والديمقراطي ، المتساهلة) وإن النمط الديمقراطي هو الأكثر شيوعاً .
- بينت النتائج أن أهم المهارات القيادية الموجودة والتي يمارسونها في العمل تتمثل في تحفيز العاملين للعمل وتشجيعهم علي العمل الجماعي .

وبناء علي النتائج المتوصل إليها ، فقد أتضح إن النتائج تدعم الهدف العام في البحث ، وذلك لأن يوجد أهمية كبيرة للقيادة داخل المؤسسة فهي تساعد علي التحفيز وزيادة الإنتاجية والانضباط في العمل ، ويوجد ثلاثة أنواع لأنماط القيادة وهي القيادة الأوتوقراطية ، والديمقراطية ، المتساهلة ، ولكن أفضل نمط هو النمط الديمقراطي ، فهذه الأنماط وأشكال القيادة داخل المؤسسة تساعد كثيراً في تحفيز العاملين وتشجيعهم علي العمل ، ويمكن أن يقوم المؤسسة إلى حالة الخطر وهذه النتائج تتطابق مع أهداف البحث ، وبهذا تكون النتائج تدعم البحث بشكل كبير .

9 -المراجع:

- 1- يوسف مظهر الدهشمي ، دور القيادة التفاعلية في تحسين الأداء لضباط الغدارة العامة للمرور ، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول علي درجة الماجستير في العلوم الإدارية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، كلية الدراسات العليا ، قسم العلوم الإدارية ، الرياض ، 2011.
- 2- أمل عبدالرحمن محمد النجار ، ضغوط العمل لدي مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة وعلاقتها بالقيادة التحويلية ، أطروحة قدمت استكمالاً لمتطلبات الحصول علي درجة الماجستير في تخصص أصول التربية ن الإدارة التربوية من كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، 2012.
- 3- Alain Meignant(2000) « Ressources humains, Deployer la stratégie », eddition liaison, SA, Paris
- 4- ديب نورة ، التحفيز نوميديا ، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة قسنطينة ، 1998- 1999.
- 5- محمد مرسي ، الغدارة التعليمية ، ط1 ، دار العالم العربي ، القاهرة ، مصر ، 1984م.
- 6- محمود سلمان العميان ، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، دار وائل للنشر ، الأردن ، 2005.
- 7- Marcel LAFLAM, Le management: approche systématique, Getan morin, Canada, 1981.
- 8- مصطفى أبو زيد فهمي ، حسين عثمان ، الإدارة العامة ، الدار الجامعية الجديدة ، الإسكندرية ، 2003.
- 9- علي عياصرة ، محمد محمود العودة الفاضل ، الاتصال الإداري وأساليب القيادة الإدارية في المؤسسات التربوية ، دار حامد للنشر والتوزيع ، عمان ، 2006.
- 10-Robert PAPIN, L'art de diriger, Dunod, Paris, 1995.
- 11- نواف سالم كنعان ، القيادة الإدارية ن دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2007.
- 12- فايز الزغبي، محمد إبراهيم عبيدات: "أساسيات الإدارة الحديثة"، دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1997 .